

Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich

Dario Azzellini

Working Papers OPAL

Der Autor:

Dr. Dr. Dario Azzellini ist Visiting Fellow an der School of Industrial and Labor Relations (ILR), Cornell University, NY, USA. Er hat in Politikwissenschaft an der Goethe-Universität (Frankfurt, Deutschland) sowie in Soziologie an der Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Puebla, Mexiko) promoviert. Er lehrte an der Cornell University, der Montclair State University (Montclair, USA) und der Johannes-Kepler-Universität (Linz, Österreich) und war Gastwissenschaftler am CUNY Graduate Center (NYC, USA), am CUNY Murphy Institute (NYC, USA) und an der Cornell ILR School (Ithaca, USA). Zu seinen Forschungsinteressen gehören Arbeiterselbstverwaltungen sowie soziale Bewegungen und Protest. Seit fast 30 Jahren befasst er soziale Transformationsprozesse mit besonderem Schwerpunkt auf Lateinamerika und Europa.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Forschungsclusters OPAL unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Forschungscluster OPAL**
Hamburg 2024

Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität

Working Papers No. 14, Hamburg 2024

ISSN 2512-8019 (online)

ISSN 2512-7950 (print)

Kontakt

Rebekka Hensen
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr
Holstenhofweg 85, Gebäude H1, Raum 2133
22043 Hamburg
Tel.: 040 / 65 41 22 32
Fax: 040 / 65 41 35 22

rebekka.hensen@hsu-hh.de
www.hsu-hh.de/opal

Redaktion

Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Prof. Dr. Katharina Liebsch

Projektkontext der vorliegenden Studie: CKoBeLeP

Karin Büchter

Die vorliegende Studie zu „Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich“ ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Crowdwork und Crowdworker:innen – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung (CKoBeLeP)¹ zwischen 2023 und 2024 entstanden. Durchgeführt wurde sie von Dr. Dario Azzellini, Visiting Fellow an der School of Industrial and Labor Relations (ILR), Cornell University, NY, USA.

Das Projekt CKoBeLeP wird von 2021 bis 2024 aus Mitteln des Zentrums für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr (dtec.bw) gefördert und ist im Dachprojekt „Organisation, Personal, Arbeit, Leadership“ (OPAL) der Helmut-Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr (www.hsu-hh.de/opal/) angesiedelt. Im Mittelpunkt des Projektes CKoBeLeP stehen Fragen nach der individuellen Bedeutung von Crowdwork unter Aspekten von Kompetenzentwicklung, Subjektkonstitution, Subjektivierungseffekten, Erwerbsverläufen, individuellen beruflichen Konzepten und Selbstverständnissen, Lernpraktiken sowie communities of practice in Crowdwork. Das Projekt CKoBeLeP verbindet arbeitssoziologische und berufs- und wirtschaftspädagogische Forschungszugänge und Interpretationsweisen.

Mittels verschiedener Forschungsmethoden, zu denen Onlinesurveys, repräsentative Befragungen, qualitative Interviews, Voice-Messaging-Adaptionen, Tagebuchstudien, Diagnoseaufgaben und eine Delphi Befragung gehören, sind im Projekt CKoBeLeP diverse Crowdwork-Plattformen in Deutschland untersucht worden.

Das übergreifende Ziel des Projektes besteht darin, aus arbeitssoziologischer und berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive und unter Berücksichtigung von „Standards Guter Arbeit“ Ausprägungen von Lernhaltigkeit von Crowdwork zu untersuchen. Dabei geht es darum herauszufinden, inwieweit und welche Lern- und Entwicklungspotenziale Crowdworker:innen für sich in ihrer Arbeit sehen, welche Möglichkeiten der Aneignung von Wissen und Fähigkeiten sie nutzen und welche Lernpraktiken sie anwenden. Auf dieser Grundlage werden Bedingungen der Gestaltbarkeit von lernförderlicher Plattformarbeit analysiert und konzipiert.

Bei dem Projekt CKoBeLeP handelt es sich um ein Verbundprojekt. Neben dem Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit den beiden Professuren Berufspädagogik (Prof. Dr. Karin Büchter) und Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. Tobias Schlömer) der Helmut Schmidt Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU / UniBw H) sind die Professur für Arbeits- und Organisationssoziologie der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dr. Frank Kleemann) sowie die Kooperationsprofessur für Internationale Arbeitsbeziehungen zwischen dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und der HSU / UniBw H (Prof. Dr. Martin Krzywdzinski) als Teilprojektleitende beteiligt.

Um die Befunde international-vergleichend einordnen zu können, ist im Rahmen des Projektes CKoBeLeP und begleitet durch den Kooperationspartner der Universität Duisburg-Essen, Prof. Dr. Frank Kleemann, die vorliegende Studie in Auftrag gegeben worden, die sich mit ausgewählten Strukturmerkmalen von Crowdwork und mit einem Fokus auf Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich beschäftigt.

¹ www.hsu-hh.de/bbp/forschung/crowdwork/

Vorwort zur vorliegenden Studie

Frank Kleemann

Ein zentraler auf Deutschland bezogener Befund des bis Ende 2024 laufenden Verbundprojekts „Crowdwork und Crowdworker – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung (CKoBeLeP) ist, dass die Plattformen selbst kaum strukturierte Lernangebote für die Crowdworker machen, sondern darauf bauen, dass die Crowdworker:innen eigene für die Aufgabenerledigung erforderliche Kompetenzen in die Tätigkeit einbringen oder diese *on the job* entwickeln. Zugleich wird ersichtlich, dass für einen nicht kleinen Teil der untersuchten Crowdworker das Erlernen neuer Fähigkeiten und Kompetenzen in der Tätigkeit gerade ein Motiv dafür bildet, auf Crowdwork-Plattformen aktiv zu sein.

Die vorliegende Studie dient dazu, die eigenen, auf Deutschland und primär deutschsprachige Plattformen bezogenen Projektbefunde im internationalen Kontext einzuordnen und dadurch umfassender zu verorten. Die Länderauswahl wurde auf europäische Länder beschränkt, um den Kontrast der institutionellen und sozioökonomischen Kontextbedingungen begrenzt zu halten und zugleich eine kontrollierte Variation der als Kontextbedingungen relevanten Wohlfahrts- und Ausbildungsregime zu ermöglichen. Dementsprechend fokussiert die vorliegende Studie auf Crowdwork-Plattformen in den vier kontrastiv ausgewählten europäischen Ländern Italien, Niederlande, Schweden und Vereinigtes Königreich. Herausgearbeitet werden auf Grundlage des Forschungsstands die jeweiligen länderspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen und Ausprägungen von Crowdwork sowie zentrale Befunde zu Kompetenzentwicklung der Crowdworker. Vertiefend werden in einem zweiten Untersuchungsschritt 34 exemplarisch ausgewählte Crowdworkplattformen, die in einem der vier Länder angesiedelt sind oder transnational operieren und in den Untersuchungsländern aktiv sind, in ihren Grundstrukturen dargestellt; acht davon werden im Hinblick auf das Kompetenzentwicklungsangebot ausführlich analysiert.

Auf der Grundlage einer detaillierten Literatur- und Datenrecherche gibt die Studie etliche Anhaltspunkte nicht nur für die Frage nach dem Zusammenhang zwischen rechtlichen und materiellen Ressourcen von Crowdworkern und den organisationalen und infrastrukturellen Begrenzungen und Möglichkeiten von formalisierter Weiterbildung, Lernen im unmittelbaren Arbeitszusammenhang und individueller Kompetenzentwicklung, sondern sie wirft auch den Blick auf den Zusammenhang zwischen Wohlfahrtsregimen, Crowdwork und individueller Arbeitsmarktintegration und auf Karrieremöglichkeiten via Weiterbildung in und durch Crowdwork. Die Studie bietet sowohl für das dttec-Projekt CKoBeLeP als auch für die Crowdworkforschung eine umfassende und orientierende Analysefolie.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungen.....	5
1. Einleitung.....	6
Was ist Crowdwork und auf welche Crowdwork-Tätigkeiten fokussiert die vorliegende Untersuchung?.....	7
Die Länderauswahl.....	9
Die Auswahl der Plattformen.....	10
Die Recherche: Methode und Kriterien.....	11
Schwierigkeiten in der Untersuchung.....	11
2. Plattformarbeit: Stand der Forschung, Befunde und Rahmenbedingungen.....	12
Europäische und globale Erhebungen: Erkenntnisse und Schwierigkeiten.....	13
2.1 Italien.....	17
2.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit.....	18
2.1.2 Wie viele Crowdworker gibt es in Italien und wer sind sie?.....	18
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse.....	19
2.1.3. Ressourcen für Platform Workers.....	22
2.2 Niederlande.....	23
2.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit.....	23
2.2.2 Wie viele Crowdworker gibt es in den Niederlanden und wer sind sie?.....	24
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse.....	26
2.2.3. Ressourcen für Platform Workers.....	30
2.3 Schweden.....	31
2.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit.....	31
2.3.2 Wie viele Crowdworker gibt es in Schweden und wer sind sie?.....	32
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse.....	34
2.3.3. Ressourcen für Platform Workers.....	35
2.4 Vereinigtes Königreich.....	36
2.4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit.....	36
2.4.2 Wie viele Crowdworker gibt es im Vereinigten Königreich und wer sind sie?.....	37
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse.....	40
2.4.3. Ressourcen für Platform Workers.....	45
2.5 Einige vorläufige Schlüsse.....	45
3. Bedeutung und Funktion von Plattformarbeit für Kompetenzentwicklung und im Karriereverlauf.....	46
Stand der Forschung.....	48
3.1 Bildungsniveau der Crowdworker.....	50
3.2 Über welche Kompetenzen verfügen Crowdworker und welche werden weiterentwickelt.....	54

3.3 Von Plattformen gestellte Ressourcen zur Kompetenzentwicklung und externe Online-Kurse	56
3.4 Von Plattformen angewandte Prüfung, Kategorisierung und Zertifizierung von Kompetenzen der Crowdworker.....	59
3.5 Institutionelle Kompetenzentwicklung und Zertifizierung von Crowdworkern	61
3.6 Selbstorganisierte Kompetenzentwicklung	63
3.7 Aussichten auf Arbeitsmarktintegration und Karrieremöglichkeiten.....	66
4. Crowdfunding-Plattformen in den vier Untersuchungsländern.....	67
4.1. Transnationale Crowdfunding-Plattformen.....	67
4.1.1 Freelancer	68
4.1.2 DesignCrowd.....	69
4.1.3 WazokuCrowd.....	69
4.1.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen im Überblick.....	69
4.2. Crowdfunding-Plattformen in Italien	70
4.2.1 GoPillar	71
4.2.2 TalentGo.....	72
4.2.3 Schoolr.....	72
4.2.4 Addlance.....	72
4.3. Crowdfunding-Plattformen in den Niederlanden	73
4.3.1 Freelance.nl	73
4.3.2 Viedit.....	74
4.3.3 Villamedia	74
4.4. Crowdfunding-Plattformen in Schweden	75
4.4.1 Gigstr.....	75
4.4.2 Webicent.....	76
4.4.3 Velory.....	76
4.4.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen im Überblick.....	76
4.5 Crowdfunding-Plattformen im Vereinigten Königreich.....	77
4.5.1 PeoplePerHour.....	77
4.5.2 Up there, everywhere	78
4.5.3 Voices.....	78
4.5.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen.....	79
5. Crowdfunding-Plattformen: Die Fallstudien	79
5.1 Digital Work City (I).....	80
5.2 Striive (NL)	81
5.3 99designs (NL, global tätig).....	82
5.4 Ework Group / Verama (Schweden)	83
5.5 Prolific (VK, global tätig).....	84
5.6 YunoJuno (VK, global tätig).....	85

5.7 UpWork (global tätig)	87
5.8 Fiverr (global tätig)	88
6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	90
Bibliografie.....	97

Abbildungen

Abbildung 1.....	15
Abbildung 2.....	17
Abbildung 3.....	19
Abbildung 4.....	20
Abbildung 5.....	222
Abbildung 6.....	25
Abbildung 7.....	26
Abbildung 8.....	26
Abbildung 9.....	27
Abbildung 10.....	28
Abbildung 11.....	28
Abbildung 12.....	29
Abbildung 13.....	30
Abbildung 14.....	33
Abbildung 15.....	33
Abbildung 16.....	34
Abbildung 17.....	35
Abbildung 18.....	38
Abbildung 19.....	38
Abbildung 20.....	39
Abbildung 21.....	40
Abbildung 22.....	41
Abbildung 23.....	42
Abbildung 24.....	43
Abbildung 25.....	44
Abbildung 26.....	51
Abbildung 27.....	51
Abbildung 28.....	52
Abbildung 29.....	52
Abbildung 30.....	53

1. Einleitung

Digitale Arbeitsplattformen sind seit einigen Jahren eines der meisterforschten Themen in der Arbeitsforschung. Der Anteil an Konferenzbeiträgen und Journalartikel, die Plattformarbeit zum Thema haben, übersteigt um ein Vielfaches den Anteil von Platform Workers an der arbeitenden Bevölkerung. So beschäftigten sich z.B. auf der International Labour Process Conference 2022 etwa 19 Prozent der 300 Beiträge mit Plattformökonomie und Plattformbeschäftigten (Azzellini, Greer, und Umney 2023). Das tatsächliche Ausmaß der Plattformökonomie und die gesamte Anzahl der Crowdworker ist aufgrund der ungenauen Datenlage schwer einzuschätzen. Es lässt sich aber feststellen, dass der Großteil der Forschung und Veröffentlichungen sich mit digitalen Plattformen beschäftigt, die Offline-Dienste anbieten, meist Essenslieferung oder Personenbeförderung. Dies mag daran liegen, dass diese Platform Workers im Alltag sichtbar sind, aber sie stellen keineswegs die Mehrheit der Platform Workers dar. Den Großteil bilden Freelancer, die über Plattformen Aufträge entgegennehmen, die sie von zu Hause oder vom eigenen Büro aus erledigen können. Über den tatsächlichen Umfang von Crowdwork gibt es sehr unterschiedliche Angaben, und sie beruhen alle auf Schätzungen. So wird der Anteil der Beschäftigten, die auf das Einkommen aus der Plattformarbeit angewiesen sind, auf zwischen 0,5 Prozent und 8,6 Prozent geschätzt (INPS 2018; Piasna, Zwysen, und Draho 2022; Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020). Im Allgemeinen ist die „Plattformisierung“ in den vergangenen Jahren sicher vorangeschritten und hat Eingang in diverse Sektoren und Branchen gefunden. Ihre Zukunft ist aber ungewiss. Grenzen und Hindernisse für die Plattformökonomie sind selten Thema in der wissenschaftlichen Literatur.

Selten ist auch die explizite Beschäftigung mit Crowdwork und noch viel mehr die Kompetenzentwicklung bei Crowdworkern. Dabei ist klar, dass sich diese stark von der Kompetenzentwicklung bei festangestellten Arbeitskräften unterscheidet. Abhängig Beschäftigte können Kompetenzentwicklungsangebote von ihren Arbeitgebern und von staatlichen und staatlich finanzierten privaten Trägern in Anspruch nehmen, und sie haben ein Recht auf Bildungsurlaub sowie auf die Finanzierung ihrer Fortbildungen. Crowdworker müssen als formal Selbstständige ihre Kompetenzentwicklung selbst organisieren und finanzieren. Während im Angestelltenverhältnis formale Kompetenznachweise eine bedeutende Rolle in der Vermittlung der Arbeitskraft spielen, scheinen in der Plattformarbeit von den Plattformen generierte Kriterien und gesammelte Informationen zentral für das Matching zu sein (Cedefop 2020a, 15; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019; Margaryan 2016; 2019c; 2019a; Margaryan, Albert, und Charlton-Czaplicki 2022, 496).

Die vorliegende Untersuchung zu Crowdwork bietet einen Überblick zu den Funktionen und Praxen der Gestaltung von Crowdworking-Plattformen im Allgemeinen und in vier Ländern Europas (Italien, Niederlande, Schweden und Vereinigtes Königreich) im Besonderen. Die vier quellenbasierten Länderstudien bilden den Kern der Untersuchung. Ziel ist nicht, die Länderkontexte miteinander zu vergleichen. Vielmehr geht es um eine Darstellung und Analyse des gesetzlichen Rahmens, der nationalen Politiken, der Akteure und der bedeutenden Crowdworking-Plattformen in Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Die Auswahl der Länder folgte der um südeuropäische Staaten erweiterten Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990) mit der Intention, eine breite Auswahl unterschiedlicher Kontexte zu bieten. Traditionell sind mit den unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatstypologien auch unterschiedliche Ausbildungsregime verknüpft (eingebettet in spezifische industrielle Beziehungen). Eine Länderauswahl, die verschiedene Wohlfahrtsstaatstypologien umfasst, könnte

somit auch Aufschluss über einen möglichen Zusammenhang zwischen Wohlfahrtsregime und Kompetenzentwicklung geben.

Im Einzelnen werden Forschungsergebnisse zu den folgenden Themen dargestellt:

- Aufarbeitung des Forschungsstandes inklusive Verbreitung von Crowdwork, institutionelle Rahmenbedingungen für Crowdwork, v.a. Beschäftigungssysteme, Befunde zu Gigwork-Plattformen und nationale Formen der Interessenvertretung/Organisation von Crowdworkern.
- Darstellung und Analyse der Bildungsvoraussetzungen von Crowdworkern sowie der Kompetenzen, Zertifizierung und Kompetenzentwicklung von Crowdworkern. Dabei sind die folgenden fünf Fragen leitend: Welche Kategorisierung und Zertifizierung wenden Plattformen an? Welche Ressourcen zur Kompetenzentwicklung stellen Plattformen zur Verfügung? Welche institutionellen Maßnahmen existieren? Wie sieht die selbstorganisierte Kompetenzentwicklung aus? Wie sind die Aussichten auf Arbeitsmarktintegration und die Karrieremöglichkeiten in der Crowdwork?
- Darstellung zu Arbeitsweise, Anforderungs- und Angebotsstrukturen von 26 Crowdworking-Plattformen, die in den vier Untersuchungsländern aktiv sind. Hier werden auch unterschiedliche Geschäftsmodelle und Zielgruppen deutlich.
- Fallstudien von acht global agierenden Crowdworking-Plattformen und von Crowdworking-Plattformen aus Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich zu Arbeitsweise, Anforderungs- und Angebotsstrukturen sowie den Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und Zertifizierung.

Bei der Analyse der Plattformen wird deutlich, dass es wenig länderspezifische Besonderheiten gibt, außer eventuell nationaler Vorgaben oder kulturell motivierter Ideen (z.B., dass Innenarchitektur aus Italien einen guten Ruf hat). Auch ist anzumerken, dass genaue Länderdaten schwierig zu ermitteln sind, da fast alle Crowdworking-Plattformen Aufträge international, wenn nicht weltweit, vergeben bzw. erfüllen. Englischsprachige Plattformen operieren in der Regel global, da Englisch auch in vielen nicht-englischsprachigen Ländern weit verbreitete Arbeitssprache ist. Daher macht auch eine Auswahl der Plattformen gemäß den Kriterien der Verkehrssprache und nationaler sprachlicher Anbindung wenig Sinn. Bei den für die detaillierteren Fallstudien ausgewählten Plattformen handelt es sich auch nicht unbedingt um die jeweils „größten“ in jedem Land. Als Auswahlkriterien fungierten, jenseits der Größe, auch ihre Relevanz (konzeptionell und bezüglich der durchgeführten Aufgaben) sowie auch die erhältlichen Informationen.

Was ist Crowdwork und auf welche Crowdwork-Tätigkeiten fokussiert die vorliegende Untersuchung?

Crowdwork wird das Outsourcen von Arbeit an eine nicht weiter spezifizierte Menge (von Arbeitskräften) genannt. Dies erfolgt, ebenso wie die Arbeit, via Internet über digitale Plattformen als Vermittler. Ursprünglich betraf dies vorwiegend nicht- oder niedrig qualifizierte Tätigkeiten, im vergangenen Jahrzehnt wurde Crowdwork auf eine Vielzahl hochqualifizierter Tätigkeiten ausgedehnt. Meist gelten die Auftragnehmer via Plattform als Selbstständige; sie sind somit weitgehend aus den sozialen Errungenschaften für Festangestellte und dem für diese geltenden Arbeitsschutz ausgeschlossen (Cherry et al. 2016).

In der Realität werden aber eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen für Crowdwork verwandt, die zudem häufig keine genaue Abgrenzung zu anderen Plattformarbeiten ermöglichen. Es werden die Begriffe *Crowdwork*, *Crowdsourcing*, *Cloudwork*, *Clickwork* oder *Gigwork*, *Platform Work*, *on-demand work*, *work in the digital economy* und andere verwendet. Die Oberbegriffe sind dabei nicht nur meist ungenau definiert bzw. nicht klar voneinander abgegrenzt, unter ihnen werden häufig auch sehr unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsarrangements zusammengefasst. Ähnlich ist die Situation bezüglich der Benennung der Crowd Worker: Platform Worker, Cloud Worker, (online) Freelancer, Gig Worker, (Online)-Crowdworker und diverse, jeweiligen Plattformen eigene Bezeichnungen von „Teilnehmer“ (Prolific) bis „Verkäufer“ (Fiverr). Die Begriffe haben teilweise verschiedene Bedeutungen, wobei ein und derselbe Terminus nicht unbedingt immer die gleiche Bedeutung hat. Dies führt auch zu unterschiedlichen Einschätzungen bezüglich der Anzahl der Arbeitskräfte (Cedefop 2020a, 15; Eurofound 2018; Forde et al. 2017, 29–34; Freedland und Adams-Prassl 2017; Howcroft und Bergvall-Kåreborn 2019; Kenney und Zysman 2016).

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Eurofound, eine EU-Agentur, verwandte bis 2018 den Begriff Crowd Employment. Seit 2018 wird in Eurofond-Berichten der Begriff Platform Work benutzt, der viele Tätigkeiten mehr umfasst als Crowd Employment. Der Begriff fand mit der folgenden Definition auch Eingang in die EU-Terminologie:

„‘platform work’ refers to the work executed and services provided on demand and for remuneration by platform workers, regardless of their employment status, the type of digital labour platforms (on-location or online) or the level of skills required“ (European Parliament 2021, 5).

Platform Work umfasst damit mehr verschiedene Tätigkeiten als die Crowdwork, auf die sich die vorliegende Untersuchung fokussiert. Gemäß der Definition von Christine Gerber und Martin Krzywdzinski wird Crowdwork hier verstanden als „paid and flexible short-term jobs that are distributed, performed and managed entirely via the internet through online platforms“ (Gerber und Krzywdzinski 2019, 122).

In Abgrenzung der Crowdwork von anderen Plattfortmtätigkeiten bietet sich die Definition des Italienischen Instituts für Sozialvorsorge (INPS) an, dessen Untersuchungen auch als Grundlage für diesen Bericht fungieren. Sie unterscheidet grob drei verschiedene Plattfortmtätigkeiten:

„1) On-demand Arbeit mittels App, bei der jede einzelne Aufgabe einer Person zugewiesen wird, die eine konkrete materielle Aktivität leistet. Dabei geht es um lokal operierende Plattfortmen wie Deliveroo, TaskRabbit, Handy, Wonolo, Uber, BeMyEye.

2) Crowdwork, sogenannte Arbeit der Menge: Programmierer, Freelancer, Informatiker, Fachkräfte, die von zu Hause oder aus dem eigenen Büro zur Verfügung stehen, um eine Vielzahl verschiedener Arbeiten zu übernehmen. Es handelt sich um Plattfortmen, die meist global operieren, wie UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, GreenPanthera, Crowd-Flower und Fiverr.

3) Asset rental, die An- und Vermietung von Waren und Eigentum, die Sharing Economy. Hier ist die Arbeitsleistung, wenn sie denn vorhanden ist, eine ‚Zusatzleistung‘, so wie im Falle des Eigentümers einer Wohnung, die auf Airbnb vermietet wird, und für die er auch den Empfang und die Reinigung im Nachhinein übernimmt“ (Bavaro 2022, 13).

Die Plattfortmen und Plattfortmtätigkeiten, die in der vorliegenden Studie untersucht werden, betreffen qualifizierte Tätigkeiten jenseits von Microtasking (das häufig auch unter

Crowdworking subsumiert wird), also etwa Programmieren, Content Creation, Testing, ITC, Übersetzungen, Architektur u.a. (Howcroft und Bergvall-Kåreborn 2019).

Mit Crowdworker sind also im Folgenden Arbeitskräfte gemeint, die über digitale Plattformen Arbeit suchen und diese Online von zu Hause bzw. von einem eigenen Büro aus erledigen. Trotz eventuell kleiner Unterschiede in der Bedeutung werden hier die Begriffe Crowdworker und (Online) Freelancer synonym benutzt.

In der Untersuchung der einzelnen Plattformen wird im vorliegenden Bericht in der Regel die Terminologie der Plattform für die Freelancer und für die Auftraggeber:innen verwandt. Diese variiert, wie bereits erwähnt, von Plattform zu Plattform und ist auch mit dem arbeitsrechtlichen Status verknüpft, den die Plattformen den Freelancern zuschreiben.

Die Länderauswahl

Die vier Untersuchungsländer entsprechen folgenden unterschiedlichen Typen der erweiterten Esping-Andersen-Typologie (1990, 5 f.):

a) Mediterranes Wohlfahrtsregime: Italien

Dem Typus der rudimentären oder mediterranen Wohlfahrtsregime mit nur wenig ausgeprägtem Wohlfahrtsstaat werden die südwesteuropäischen Länder Italien, Portugal und Spanien zugerechnet. Allerdings waren diese Länder in den vergangenen Jahren stärker um den Erhalt und eine mögliche Ausweitung wohlfahrtsstaatlicher Strukturen bemüht als die nordeuropäischen Staaten. Den Kontext der industriellen Beziehungen stellen ein segmentierter Arbeitsmarkt und ein hoher Anteil an Selbstständigkeit. Das Regime der industriellen Beziehungen in Italien gilt als paradigmatisch für mediterrane Wohlfahrtsregime: Die industriellen Beziehungen sind weniger ausgeglichen, instabiler und stärker konfliktorientiert als in kontinentalen Wohlfahrtsregimen (Bellini und Lucciarini 2019, 854).

b) Kontinental/konservativ-kontinentaleuropäisch: Niederlande

Die Niederlande sind formal dem konservativ-kontinentaleuropäischen Typus zuzurechnen. Als charakteristisch für den Typus gilt, dass es umfassende Sozialleistungen in verschiedenen Lebenssituationen und Lebensabschnitten gibt. Diese sollen den Lebensstandard erhalten (daher konservativ), richten sich aber nach Höhe und Dauer der Einzahlungen. Die Niederlande verfügen ähnlich wie Italien über einen stark segmentierten Arbeitsmarkt und einen hohen Anteil an Selbstständigkeit. Das Regime der industriellen Beziehungen ist aber viel regulierter als in Italien, und Arbeitskonflikte sind marginal. Gemäß dem Poldermodell² wird versucht, für grundlegende Entscheidungen das Einverständnis von Unternehmerverbänden, Gewerkschaften und Staat zu erzielen.

c) Nordisch bzw. sozialdemokratisch-skandinavisch: Schweden

Für das sozialdemokratisch-skandinavische Modell gilt als charakteristisch, dass Arbeit stark dekommodifiziert ist, ein universeller Sozialstaat Absicherung bietet und eine stark aktive Arbeitsmarktpolitik erfolgt. Tatsächlich folgt Schweden aber der Überzeugung, qualitativ gute Arbeit entstehe quasi automatisch als Folge technologischer Innovation. In diesem Sinne

² Neo-korporatistisches Modell, gemäß dem Unternehmerverbände, Gewerkschaften und vermeintlich unabhängige, von der Regierung ernannte Expert:innen im Sozialökonomischen Rat (Sociaal Economische Raad) konsensuale Kompromisse aushandeln zu Löhnen, Arbeitsbedingungen und zuletzt auch zu Klima- und Nachhaltigkeitspolitiken.

richtet vor allem Schweden die Schul- und Berufsbildung vollständig darauf aus, die (zukünftigen) Bedürfnisse der Privatwirtschaft vorwegzunehmen und gezielt dafür auszubilden bzw. Umschulungen und Fortbildungen anzubieten, um Arbeitskräfte für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu qualifizieren.

d) Liberal-Angelsächsisch: Vereinigtes Königreich

Dem liberal-angelsächsischen Typus entsprechen Staaten mit liberalen Marktökonomien, in denen die Marktlogik und private Absicherung dominieren. Sozialstaatsleistungen sind eher weniger ausgeprägt und verknüpft mit Bedürftigkeitsprüfungen und „aktivierenden Arbeitsmarktpolitiken“. Ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn sichert eine Lohnuntergrenze.

Die Auswahl der Plattformen

Die Crowdfunding-Plattformen wurden aufgrund ihrer Bedeutung ausgewählt, die – wie für die intensiver studierten Plattformen jeweils näher erläutert wird – auf unterschiedliche Kriterien zurückgeführt wird, wie etwa Größe, spezifische Sprachen, Regionen oder Sektoren oder abweichendes Geschäftsmodell. Die Betrachtung bleibt auf Plattformen beschränkt, die in Sektoren tätig sind, in denen Crowdworker qualifizierte Tätigkeiten jenseits von Microtasking übernehmen. Die ILO bezeichnet diese als „qualified professional services“ und nennt als Beispiele Tätigkeiten wie Programmieren, Design, Übersetzungen, Rechtsberatung und Buchhaltung, durchgeführt von Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation. Als Plattformen, die in diesem Sektor tätig sind, werden Catalant (gegr. 2013), Gerson Lehrman Group (gegr. 1998), Peopleperhour (gegr. 2007) und UpWork (gegr. 1999) erwähnt (ILO, Conditions of Work and Equality Department 2022, 10). Weitere Tätigkeiten sind Texte verfassen, Webseiten erstellen, Präsentationen vorbereiten, Architektur- und Innenarchitektur u.a.. Es handelt sich um Offshoring und Outsourcing aller möglichen Dienstleistungen (Woodcock und Graham 2020, 93). Nicht berücksichtigt wurden folglich Plattformen wie z.B. Crowdsourc (Crowdwork-App von Google zur Verbesserung der eigenen Internetangebote), die unbezahlte Microtask-Crowdworkleistungen abschöpfen.

Ausgewählt wurden die Crowdfunding-Plattformen, die auch in einer oder mehreren Sprachen der Untersuchungsländer operieren und/oder in einem oder mehreren der untersuchten Länder ihren Sitz oder eine Filiale haben. Teilweise handelt es sich um internationale Plattformen, die in den Untersuchungsländern aktiv sind, aber nicht in ihnen angesiedelt sind. In anderen Fällen handelt es sich um Crowdfunding-Plattformen aus den Ländern. Von diesen sind wiederum manche international aktiv, und andere nur in einem Land oder Sprachraum oder nur in einer bestimmten Region. Die meisten großen Crowdfunding-Plattformen operieren transnational und meist auf globaler Ebene. Einige verfügen über Büros in verschiedenen Ländern, andere beschränken sich darauf, international Aufträge entgegenzunehmen und zu vergeben. Hinsichtlich der nationalen Anbindung der Crowdfunding-Plattformen bzw. des Volumens der Auftragsannahme und Auftragsvergabe in den untersuchten Ländern sind kaum spezifische Daten zu finden. Die Auswahl der transnational und in den Untersuchungsländern aktiven Plattformen beruht auf Nennungen in den nationalen Erhebungen, auf Nennungen und Evaluierungen der Fairwork Foundation (Fairwork 2020; 2021; 2022a; 2022b) und auf diversen Rankings von Crowdfunding-Plattformen wie das Ranking von softwaretestinghelp.com für 2023 (vgl. SoftwareTestingHelp 2023).

Die Rankings sind allerdings keine vertrauenswürdigen und realitätsnahen Quellen. Die Datelage ist sehr unübersichtlich. Manche Rankings basieren auf Finanzindikatoren aus Firmenunterlagen, andere Rankings wiederum verwenden von den Plattformen selbst angegebene Zahlen zu registrierten Auftraggeber:innen und Crowdworkern. Quellen zu den Zahlen werden selten genannt, und z.T. werden an unterschiedlicher Stelle verschiedene Zahlen angegeben. Die schnellen Entwicklungen im Plattformgeschäft, die kontinuierlichen Aufkäufe und Fusionen, und die Geheimniskrämerei der meisten Plattformen machen die Ermittlung genauer Daten schwer.

Die Recherche: Methode und Kriterien

Die Literaturrecherche wurde online ab Dezember 2022 durchgeführt und im Oktober 2023 fertig gestellt. Die Recherche erfolgte im Allgemeinen mit der Suchmaschine Google, in wissenschaftlichen Portalen und mit wissenschaftlichen Suchmaschinen wie Google Scholar, researchgate.net, SageJournals, Scopus (Database von Elsevier), SSRN-Papers und SpringerLink, und in den Verzeichnissen der Universitätsbibliotheken der Cornell University, Ithaca, USA und der Universität von Amsterdam. Es wurde zunächst mit dem Begriff *Crowdwork* auf Englisch, Deutsch, Italienisch, Niederländisch, Schwedisch und Spanisch gesucht. Die so gesammelte Literatur wurde noch einmal gesichtet und sortiert, da unter dem Begriff *Crowdwork(er)* in verschiedenen Ländern und Texten auch Arbeiten subsummiert wurden, die nicht in die hier benutzte Kategorie *Crowdwork* fallen. Aufgrund der Ungenauigkeit in der Begriffsverwendung wurden weitere Quellensuchen mit den Begriffen *Plattformarbeit*, *Cloudwork*, *Gigwork* und *work for digital platforms* in den zuvor genannten Sprachen durchgeführt. Zusätzlich wurden die Bibliografien von Journal-Artikeln zu dem Thema gesichtet, sowie die Bibliografien von EU-Forschungsprojekten (Don't GIG Up, Digital Skills and Jobs Platform, Joint Research Centre - JRC, Cedefop), der ILO und des Oxford Internet Institute an der Oxford University (Online Labour Observatory), um im Schneeballsystem weitere Quellen auszumachen. Die Literaturauswahl beinhaltet peer reviewte Journal-Artikel, Buchbeiträge aus wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Forschungsberichte und Working Papers aus Universitäten und Institutionen. Darüber hinaus wurden auch die Webseiten der Plattformunternehmen, Presse- und Fachpresseartikel sowie Blogs von und für Crowdworker gesichtet, um die Arbeitsweise der Plattformen besser zu verstehen.

Schwierigkeiten in der Untersuchung

Aus dem Untersuchungsgegenstand ergeben sich einige Schwierigkeiten. Genaue Länderdaten sind schwierig zu ermitteln, da viele Crowdworking-Plattformen Aufträge weltweit vergeben bzw. erfüllen. Eine Auswahl der Plattformen gemäß ihrer Verkehrssprache bzw. Auftragsprache ist bei den vier ausgewählten Ländern nur eingeschränkt bzw. gar nicht möglich: Die englischsprachigen Plattformen operieren global. In vielen europäischen Ländern ist Englisch weit verbreitete Arbeitssprache.

Grundsätzlich ist auch zu bedenken, dass die vorhandenen Erhebungen drei bis sieben Jahre alt sind. Die Plattformökonomie ist aber ein sehr dynamischer und schnell sich entwickelnder Sektor. Es kommt ständig zu Fusionen, Aufkäufen, Pleiten und Veränderungen der angebotenen Dienste. Zudem ist der Sektor stark von äußeren Faktoren beeinflusst (wie etwa von der Covid-Pandemie).

Existierende Rankings basieren z.T. auf Indikatoren aus den Firmenunterlagen, wenn sie überhaupt die Quellen der Daten angeben. Oft werben Plattformen mit der Anzahl registrierter Nutzer:innen. Doch das ist irreführend. So wies Prolific am 14. Juni 2017 in einem Newsletter darauf hin, dass unter den 70.000 registrierten Teilnehmer:innen nur 20.000 Aktive seien, was letztlich nur bedeutet, dass sie sich einmal pro Woche angemeldet haben. Generell tendiert eine Vielzahl von Plattformen dazu, Informationen über die eigene Funktionsweise zurückzuhalten (EC-JRC 2017).

Es existieren keine genauen Daten darüber, wie viele Crowdworker wie viel arbeiten und wie viele tatsächlich ihr Einkommen (bzw. wie viel davon) über Crowdfunding verdienen. Einerseits existiert keine einheitliche und allgemein geteilte Definition von Crowdfunding und nicht einmal von Plattformarbeit, und andererseits unterscheiden sich die methodischen Ansätze zur Quantifizierung der Plattformarbeit und ihrer Varianten stark voneinander (OECD, ILO, und EU 2023). Debatten und elaborierte Vorschläge zur Methodologie der Quantifizierung haben bisher nicht zu einheitlicheren Kriterien geführt (Pesole et al. 2019).

Wichtig ist hier auch die in der Charakterisierung vorgenommene Unterscheidung zwischen Crowdwork von Einzelpersonen, häufig vom Home Office aus, meist als selbstständige Arbeit (die schwer genau zu erfassen ist), und „Crowdwork“ (oder Clickwork), wie sie in größeren Subunternehmen, meist im globalen Süden, für Auftraggeber aus dem globalen Norden für z.B. die KI-Systeme von Facebook, TikTok, ChatGPT oder für Aufträge von Clickworker, Prolific and Amazon Mechanical Turk und andere erledigt wird. Dies ist der Fall bei Clickworkern z.B. in Kenia, Indien oder Venezuela. Diese arbeiten entweder alleine von zu Hause aus oder sitzen, wie häufig in Kenia, mit Hunderten bis an die 1.000 anderen Beschäftigten in Hallen und werden z.B. zur Justierung von Verkehrsleitsystemen oder autonom fahrenden Fahrzeugen eingesetzt, aber auch zur Erkennung von zu löschenden Bildern auf Social Media Plattformen. Sie werden für die Dauer von Großaufträgen angestellt und z.B. in Kenia mit nur US\$ 1,30-2,00 am Tag bezahlt. Mittlerweile verbreitet sich Clickwork aber auch immer mehr im globalen Norden. Im Vereinigten Königreich z.B. stellte eine Studie fest, dass Clickarbeit sich stark verbreitet, und zwei Drittel der Clickworker erklärten, sie verdienen weniger als £4 in der Stunde, 95 Prozent gaben an, weniger als den Mindestlohn zu verdienen (Perrigo 2023; SIA 2022).

2. Plattformarbeit: Stand der Forschung, Befunde und Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel wird zunächst der Stand der Forschung auf der europäischen Ebene dargestellt. Anschließend wird in vier Länderberichten auf nationale Forschungsergebnisse, die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Plattformarbeit sowie die Anzahl der Plattform Workers und ihre Charakteristika eingegangen.

Anfang 2023 verabschiedete das Europäische Parlament eine EU-Direktive zu Digitalen Plattformen und Plattformarbeit. Delivery Platforms Europe (DPE), Interessensvertretung der Liefer- und Personentransportplattformen, sowie die konservativen und rechten Parteien im EP widersetzten sich der Regulierung. In der von der EU vorgeschlagenen Richtlinie zur Plattformarbeit geht es wesentlich um drei Punkte: a) Im Zentrum steht der Beschäftigungsstatus der Plattform Workers. Es geht um strengere Maßstäbe zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit; b) Die Transparenz algorithmischer Managementsysteme für alle Plattformarbeiter. Nutzung und Funktionsweise der Systeme sollen offengelegt werden; und c) Eine

Informationspflicht für Plattformen bezüglich der Beschäftigten, Geschäftsbedingungen und Vertragsverhältnisse (Bourcery-Gonse 2023).

Die EU hatte bereits 2017 eine genauere Regulierung der Online- und Plattformarbeit ange-mahnt und die Mitgliedsländer aufgefordert, dies vorzunehmen. Die Regulierung der Plattfor-marbeit hat sich aber bisher, trotz starker medialer und politischer Aufmerksamkeit, als schwie-rig erwiesen (Adăscăliței 2022). In einigen EU-Ländern wurden Regulierungen auf Gesetzes-ebene zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für den Zugang sozialer Absicherung er-lassen (GR, ES, FR, IT und PT). In zahlreichen EU-Ländern greifen für Plattformbeschäftigte weitergehende Regelungen. In einigen weiteren EU-Ländern werden hingegen potenziell rele-vante Regelungen diskutiert (DE, LT und NL). Nationale Gesetzgebungen betreffen in der Re-gel spezifische Sektoren der Plattformarbeit, meist Personentransport (Ride-Hailing Services, also Apps, die Fahrer und Kunden verbinden) und Kurier- und Lieferdienste (Aloisi 2022; Eu-ropean Commission 2021a, 149); sie sind fast immer auf die Beschäftigungsverhältnisse und Vertragsbedingungen konzentriert.³ Am wenigsten reguliert – bzw. von Neuregelungen betrof-fen – ist Crowdwork. Crowdworker gelten in der Regel als (Klein-)Selbstständige.

Ob Gesetze verabschiedet bzw. angewandt werden, hängt auch stark von der Mobilisierung der Betroffenen ab. So haben z.B. Food Delivery Riders in Belgien und Italien durch Organisierung und Arbeitskämpfe bedeutende Verbesserungen erreicht. Rider haben sich erfolgreich selbstor-ganisiert (z.B. in Italien) oder sind von Gewerkschaften organisiert worden (z.B. im VK) (Cini, Maccarrone, and Tassinari 2022; Luccissano et al. 2022, 3; Tassinari and Maccarrone 2020). Der Großteil der Forschungsliteratur zum Thema beschäftigt sich mit Protest- und Organisierungsformen bei Lieferdiensten.

Crowdworker sind isolierter, stehen in Konkurrenz zueinander, haben weniger oder gar keine Berührungspunkte untereinander, sind leichter austauschbar und genießen kaum Arbeitsschutz. Ihre Möglichkeiten, sich zu organisieren und kollektiv vorzugehen, scheinen äußerst begrenzt. Einige wenige Beiträge kontextualisieren und systematisieren die Schwierigkeiten der Crow-dworker-Organisierung und machen Formen niedrigschwelliger Organisierung und Protest aus (Altenried 2019; Bellini und Lucciarini 2019; Eurofound 2018, 33; Graham und Woodcock 2018; Heiland 2020; Eurofound 2019; Köhler 2022; Lenaerts, Kilhoffer, und Mehtap Akgüç 2018; Spencer und Huws 2021; TUC 2021; Vandaele 2018; 2021).

Europäische und globale Erhebungen: Erkenntnisse und Schwierigkeiten

Die Datenlage bezüglich Plattformarbeit im Allgemeinen ebenso wie spezifisch zu Crowdwork ist sehr dürftig. Eine Erfassung durch staatliche Finanz-, Steuer, oder Statistikbehörden findet nicht statt. „Da ein großer Teil dieser Aktivität unter dem Radar nationaler Statistikbehörden stattfindet, sind die Möglichkeiten der Politik und Forschung, das Ausmaß und die Auswirkungen digitaler Arbeitsmärkte auf Arbeitskräfte zu evaluieren, begrenzt“ (Kässi, Lehdonvirta, und Stephany 2021, 2). Die erhältlichen Daten beruhen nahezu alle auf Umfragen privater Institute und zum kleineren Teil von Universitäten.

Es existieren diverse komparative europäische Studien zu Plattformarbeit. Einerseits existieren zwei Untersuchungen der Foundation for European Progressive Studies (FEPS) (Huws et al.

³ Eine Liste nationaler Urteile in der EU-27 + VK, Island und Norwegen zu Plattformarbeit findet sich in Euro-pean Commission 2021, 155–69. Für eine vergleichende Betrachtung der Plattformökonomie und Sozialgesetz-gebung in Europa (inkl. VK und Italien) und USA siehe (Daugareilh, Degryse, und Pochet 2019).

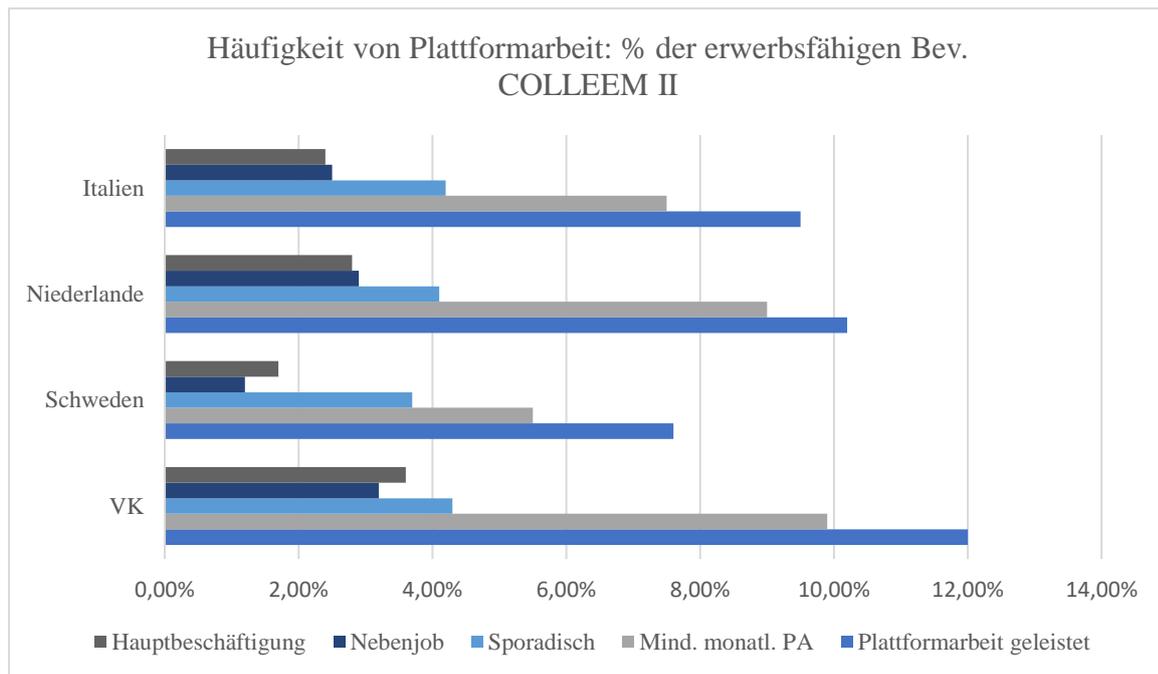
2017; Huws, Spencer, und Coates 2019)⁴ und andererseits die zwei COLLEEM-Erhebungen von 2017 und 2018 (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und González Vázquez 2018; Urzì Brancati, Pesole, und Fernández-Macías 2020).⁵ Hinzu kommen nationale Studien und spezifische Erhebungen, die von Plattformen selbst getätigt wurden (z.B. 99designs).

Die Daten zwischen den unterschiedlichen europaweiten Erhebungen wie auch zwischen den europaweiten und den nationalen Erhebungen schwanken stark. Die verschiedenen Erhebungen sind schwer miteinander zu vergleichen, da sie unterschiedliche Terminologien verwenden und auf unterschiedlichen Methoden beruhen (online, offline, beides) (Eurofound 2018, 3–4; Urzì Brancati, Pesole, und Fernández-Macías 2019, 6). Die Daten der COLLEEM-Erhebungen beruhen auf Onlinebefragungen von Freiwilligen, die sich selbst für die Umfrage auswählen. Es existierte kein Samplingvorgang, der garantiert hätte, dass Angehörige verschiedener Bevölkerungsgruppen gleichermaßen hätten ausgewählt werden können (inklusive derer, die kaum oder kein Internet nutzen). In den FEPS-Studien wurden die Befragten nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und kontaktiert. Sowohl in den COLLEEM- wie auch in den FEPS-Erhebungen wurden die Umfrageergebnisse gemäß einiger Faktoren (wie Alter, Geschlecht, Wohnort etc. in Bezug auf die Internetnutzung) nachkorrigiert, was aber dennoch keine Genauigkeit garantieren kann (Piasna, Zwysen, und Draho 2022, 7). So sind die Prozentwerte im Vergleich zu denen aus verschiedenen nationalen Erhebungen immer noch außergewöhnlich hoch. In allen vier Erhebungen wurde in den meisten Ländern auf Marketingunternehmen zurückgegriffen, die die Umfragen ihrem erreichbaren Personenkreis anboten und Teilnehmende der Studie finanziell oder anders entlohnten. In der FEPS-Studie sind die Zahlen zu den Beschäftigten in der Plattformökonomie ebenfalls außergewöhnlich hoch, was teilweise Skepsis hervorgerufen hat (Aloisi 2020, 6). Allgemein können Online-Befragungen zu höheren Werten führen, da Personen, die online aktiver sind, auch leichter zu sampeln sind (Eurofound 2018, 3–4). Die FEPS-Studie verwendet den Begriff Crowdworker für die Platform Workers, die untersucht wurden, fasst darunter allerdings Online- und Offline-Aktivitäten sowie Kurierdienste und andere Offline-Tätigkeiten.

⁴ Für die erste FEPS-Studie wurden in jedem Land 1.960-2.240 Personen befragt (Huws et al. 2017), und für die zweite FEPS-Studie waren es in etwa noch einmal so viele (Huws, Spencer, und Coates 2019). Die zweite Studie basiert auf den Erhebungen der ersten Studie sowie einer zweiten Runde von Erhebungen.

⁵ Die COLLEEM-Erhebung 2017 beruht auf 32.389 Antworten von 16-74-Jährigen aus 14 EU-Ländern. Für die zweite COLLEEM-Erhebung 2018 wurden 38.022 Online-Befragungen in 16 EU-Staaten durchgeführt (Urzì Brancati, Pesole, und Fernández-Macías 2020, 3).

ABBILDUNG 1



Urzi Bracante/Pesole/Fernandez-Macías 2020, 9, eigene Bearbeitung⁶

Das *European Trade Union Institute for Research* (ETUI, dt. Europäisches Gewerkschaftsinstitut, EGI) veröffentlichte 2022 eine Studie zu Plattformarbeit in 14 europäischen Ländern. Von den Ländern aus dieser Studie wurde einzig Italien untersucht. (Piasna/Zwysen/Draho 2022).⁷ Eine Studie der Europäischen Kommission von 2017 (European Commission 2018), die auf indirekten Schätzungen auf der Grundlage der Beschäftigungsdaten von Eurostat und Plattformeinnahmen beruht, kommt auf um ein Vielfaches niedrigere Zahlen. Zum besseren Verständnis wird die Diskrepanz zwischen den verschiedenen Studien weiter unten am Beispiel Italiens kurz dargestellt.

Exakte Daten zu den Tätigkeiten der Platform Workers sind nicht vorhanden. Aus den Studien wird aber deutlich, dass der Anteil der Kurier- und Lieferdiensttätigkeiten viel kleiner ist als die mediale und wissenschaftliche Aufmerksamkeit, die ihm zu Teil wird. Bei allen Differenzen bezüglich der Platform Workers stimmen alle Studien überein, dass der Großteil von ihnen die Plattformarbeit mit anderen Formen der Gelegenheitsarbeit kombiniert (wie etwa Kellnern), oder die Plattformarbeit dient dazu, das Gehalt einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufzustoßen (Huws et al. 2017, 156).

Platform Work und Geschlechterverhältnis

Nach Geschlechtern sind laut unterschiedlicher Studien etwas mehr Männer als Frauen in der Plattformarbeit tätig. Frauen dominieren in Übersetzungs- und Haushaltsdienstleistungen. Der

⁶ Mit Hauptbeschäftigung ist gemeint, dass mind. 50 Prozent des Einkommens aus Plattformarbeit stammten oder mind. 20 h in der Woche der Plattformarbeit nachgegangen wird.

⁷ Die Befragung fand im Frühjahr 2021 statt. Die Auswahl der Befragten erfolgte nach dem Zufallsprinzip via Telefon (Random Digital Dialing). Die Ergebnisse wurden gemäß den Charakteristika der Gesamtbevölkerung der Regionen nachjustiert.

Frauenanteil steigt insgesamt an, was vor allem daran liegt, dass der Bedarf an Übersetzungen rapide steigt: von 26 Prozent in COLLEEM I (Pesole et al. 2018) auf 40 Prozent aller Plattformbeschäftigten (Gonzalez Vazquez et al. 2019, 63).

Gemäß der CrowdLearn-Studie des Cedefop (1.001 Befragte, 53 Prozent männlich und 47 Prozent weiblich) sind die meisten Crowdworker in Finnland, Deutschland, Italien, Rumänien, Spanien und dem VK, insgesamt 31 Prozent, vorwiegend im Sektor Schreiben und Übersetzungen tätig, dicht gefolgt von Kreativität und Multimedia mit 28 Prozent. Auffällig ist dabei, dass Frauen in allen Ländern im Bereich Schreiben und Übersetzungen dominieren (33-133 Prozent mehr als Männer), während Männer übermäßig in Software-Entwicklung und Technologie dominieren (wobei die Aussagekraft aufgrund des relativ kleinen Samples mit Vorsicht zu betrachten ist) sowie in Kreativität und Multimedia (außer in Finnland, wo das Verhältnis der Befragten hier 9 zu 13 war) (Cedefop 2020a, 17).

Migrantische Arbeitskräfte in der Plattform Work

Die Erhebungen, in denen danach gefragt wurde, stellen fest, dass der Anteil an migrantischen Arbeitskräften unter Plattformbeschäftigten viel höher ist als in der Gesamtbevölkerung. Gemäß Schätzungen der ILO sind global 17 Prozent aller Plattform Worker Migrant:innen, und in den Industrieländern steigt der migrantische Anteil in der Plattformarbeit sogar auf 38 Prozent (ILO, Conditions of Work and Equality Department 2022, 22). Die COLLEEM-Erhebung von 2018 fragte erstmals auch nach dem Geburtsland. Demnach betrug der Anteil der im Ausland geborenen Platform Workers in den 16 untersuchten EU-Staaten 13,3 Prozent unter denen, die Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung angeben; 14,4 Prozent unter denen, die sie als Zweitjob betrachten; und 16,3 Prozent unter denen, für die die Plattformarbeit einen marginalen Teil des Einkommens ausmacht. Der Anteil der migrantischen Arbeitskraft in der Offline-Arbeit betrug hingegen nur sechs Prozent (Urzı Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 27). Bei Crowdworkern kommt die umfassende CrowdLearn-Studie sogar auf einen Anteil von 32 Prozent Crowdworker mit Migrationshintergrund (Cedefop 2020a, 65–66). Die Gründe dafür dürften in der stärkeren Exklusion von migrantischen Arbeitskräften aus traditionellen Arbeitsmärkten liegen sowie in der schlechteren Bezahlung von Plattformarbeit, die dazu führt, dass vorwiegend jene sie ausüben, die keinen Zugang zu besseren Optionen haben (Urzı Brancati et al. 2020, 53).

Qualifikationsanforderungen der Plattformarbeit und Bildungsstand der Plattform Workers

Divergierende Angaben gibt es zum Verhältnis zwischen niedrig, mittel und höher qualifizierten Tätigkeiten der via Digitaler Arbeitsplattformen vermittelten Arbeiten. Eine EU-Studie, die mehr als 500 Digitale Arbeitsplattformen in der EU-27 identifizierte, kam zu dem Ergebnis, dass die meisten über Plattformen vermittelten Arbeiten niedriger Qualifizierung bedürften, sie seien meist On-Location Dienstleistungen wie Lieferdienste und Personentransport, weitere niedrig qualifizierte Tätigkeiten seien Pflege, Reinigung und andere haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Mikrotasking-Leistungen wie Transkription von Online-Umfragen. 255 Plattformen, 49 Prozent der in der EU-27 verorteten Arbeitsplattformen, sind Vermittler für niedrig qualifizierte Dienstleistungen. 160 bzw. 31 Prozent der Plattformen vermitteln Dienstleistungen, die einer mittleren bis hohen Qualifizierung bedürfen. Fünf Prozent der aktiven

Plattformen vermitteln niedrig- bis hochqualifizierte Tätigkeiten (CEPS - Centre for European Policy Studies 2021, 45).

Auch bei den Schätzungen zum Bildungsstand der Platform Workers zeigen sich deutliche Unterschiede.

ABBILDUNG 2

Educational levels of platform workers (in per cent)

Level	Europe	Urzi Brancati	World	ILO *		
	(ILOSTAT)		(ILOSTAT)	Online	Taxi	Delivery
Basic	17	15	44	2	31	28
Intermediate	47	35	30	37	79	76
Advanced	35	50	25	63	24	21

* ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

ILO, Conditions of Work and Equality Department 2022, 22

Ressourcen für Platform Workers

Entsprechend der Funktionsweise der meisten Plattformen existieren auch national nicht gebundene Ressourcen für die Kompetenzentwicklung von Platform Workers und insbesondere Crowdworker. Dazu gehört u.a. die in New York angesiedelte Codecademy, die auf ihrer Webseite teilweise kostenfreie Online-Fortbildungen anbietet. Diese reichen von verschiedenen Koordinationssystemen bis zu Karrieretipps. Finanziert werden die Fortbildungen über bezahlte Abonnements, die vorwiegend von Unternehmen abgeschlossen werden. Laut eigenen Angaben von Codecademy haben über 50 Millionen Personen die Angebote in Anspruch genommen (Codecademy 2023). Die Funktionsweise ähnelt der deutschen Plattform für Online-Kurse Skillshare (<https://www.skillshare.com/>).

2.1 Italien

Ebenso wie in anderen Sprachen ist auch die auf Italienisch verwendete Terminologie für digitale Arbeitsplattformen und für durch diese vermittelte Arbeit vielfältig und ungenau (De Stefano und Aloisi 2018, 2). So werden u.a. die Begriffe *digital platforms*, *gig economy*, *crowd working platforms*, *online platforms*, *collaborative platforms* und *labour platforms* übereinstimmend, ohne eine klare Unterscheidung oder mit verschiedenen Definitionen verwandt. Für die Aktivitäten werden spezifische italienische Begriffe genutzt, wie z.B. für Gig work die Termini *lavoretti* (Kleinarbeiten), Arbeit auf Nachfrage oder digitaler Akkord (*cottimo digitale*), wobei auch hier selten eine genaue Differenzierung erfolgt und die Begriffe austauschbar angewandt werden (De Stefano und Aloisi 2018; Tullini 2016a).

Bezüglich der Einschätzung der Chancen und Risiken der Plattformarbeit überwiegt in den Wissenschaften seit Jahren die Ansicht, dass der Großteil der Plattformarbeit unter prekären Umständen stattfindet und die existierenden Sozialsysteme kaum oder keine Absicherung bieten. Lediglich elf Prozent der Platform Workers verfügen über eine abhängige Beschäftigung

(Aloisi 2020; Bavaro 2022; Boeri et al. 2018; Borelli und Gualandi 2021; De Fazi und Piano 2018; Donini et al. 2017). Der Anteil derer, die das Einkommen aus der Plattformarbeit als essentiell oder wichtig bezeichnen, stieg von 2018 bis 2021 von 49 Prozent auf 80 Prozent an. Dabei ist das Volumen der Arbeit nicht unbedingt gestiegen, genauso wenig wie das Einkommen aus der Plattformarbeit. Allerdings hat sich der Kontext stark verändert, vor allem durch die Pandemie. Der Großteil der Gig Workers taucht in den offiziellen Statistiken gar nicht auf: Bei einem Jahreseinkommen von weniger als €5.000 müssen die Beschäftigten keine Beiträge zur Rentenversicherung zahlen, womit eine Meldepflicht entfällt (Bavaro 2022, 12–13).

2.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit

Das italienische Parlament hat 2019 ein Gesetz zum Schutz selbstständiger Plattformbeschäftigung verabschiedet. Es handelt sich dabei um eine der wenigen Gesetzesinitiativen in der EU, die direkt Platform Workers adressieren. In einem ersten Teil geht es um „selbstständige“ Arbeitskräfte, deren Bezahlung und Art der Ausübung der Arbeit von der Plattform festgelegt wird. Sie gelten als untergeordnete Arbeitskräfte. Damit haben sie sowohl umfassendere Arbeitsrechte als auch das Recht auf einen Tarifvertrag. Das Gesetz Nr. 128/2019 enthält zudem diverse Verbesserungen für die Beschäftigten: Es verpflichtet die Plattformen dazu, ihre selbstständigen Fahrer in der öffentlichen Kranken- und Unfallversicherung zu versichern. Zudem müssen die Plattformen das Gesetzesdekret Nr. 81/2008 zum Arbeitsschutz und Gesundheit auch im Falle der Rider beachten. Im Januar 2020 entschied das Kassationsgericht (vergleichbar dem Bundesgerichtshof) in einem Verfahren gegen Foodora, die Rider müssten in den Genuss des Schutzrahmens für Festangestellte kommen. Darüber hinaus regelte die Entscheidung diverse Angelegenheiten für Rider und Kurierdienstfahrer auf zwei Rädern, u.a. das Recht auf schriftliche und transparente Arbeitsbedingungen, das Recht auf Information, das Verbot einer „Stückwerk-Bezahlung“ (es muss die Arbeitszeit bezahlt werden) und Aufschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit (Aloisi 2022; Eurofound 2019, 12; Luccisano et al. 2022; Presidente della Repubblica 2019). Darüber hinaus wurden weitere Regulierungen auf regionaler und lokaler Ebene verabschiedet mit dem Ziel, die Arbeitenden besser zu schützen und den Sektor transparenter zu gestalten, so z.B. in den Regionen Piemont und Lazio (Consiglio Regionale del Lazio 2019). Auf lokaler Ebene haben einzelne Kommunen Grundrechtechartas für Platform Workers beschlossen und einige Plattformunternehmen zur Unterzeichnung bewegt (Comune di Bologna 2018; Comune di Napoli 2020). In dem Verhaltenscodex geht es um faire Bezahlung, Gesundheit und Arbeitsschutz, Datenschutz u.a. Über notwendige und mögliche gesetzliche Regelungen auf nationaler Ebene wird eine breite Debatte geführt (Aloisi 2019; 2022; De Stefano und Aloisi 2018; Donini et al. 2017; ETUC 2022a, 4; Eurofound 2018; Lassandari 2018; Luccisano et al. 2022; Tullini 2016b; 2016a; 2018b; 2018a; Veronese et al. 2019, 17–18).

2.1.2 Wie viele Crowdworker gibt es in Italien und wer sind sie?

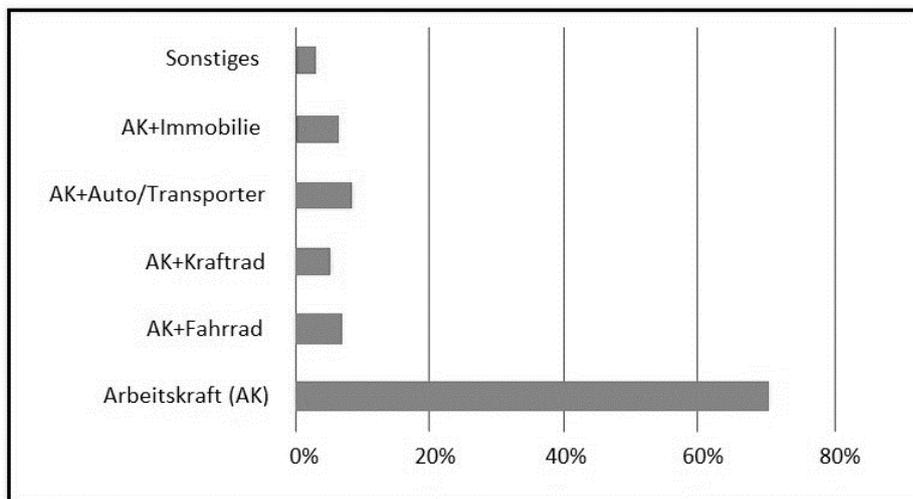
Platform Workers bilden weder für die Sozialsicherungssysteme noch für die statistischen Behörden eine eigene Kategorie. Für Plattformunternehmen existiert ebenfalls kein spezieller Status oder Register. Eine zuverlässige Datenerhebung ist kaum möglich aufgrund des hohen Grades an Informalität der Beschäftigung mittels digitaler Plattformen und den zahlreichen unterschiedlichen, ungenauen und sich häufig ändernden Klassifizierungen der Beschäftigung und Entlohnungsweise. Die verfügbaren Daten stammen, wie meistens, aus Umfragen, die dann auf die gesamte Bevölkerung hochgerechnet werden (De Stefano und Aloisi 2018, 2; Faioli 2018,

14). Die Erhebungen zu Platform Workers bzw. Gig Workers führen Crowdworker aber nicht getrennt auf.

Die Frage nach dem Beitrag der Gig Workers zu ihrer Arbeit bietet etwas weiterführende Erkenntnisse. So liegt der Anteil derer, die zusätzlich zu ihrer Arbeitskraft ein motorisiertes Zweirad oder ein Fahrrad zur Verfügung stellen, bei ca. zwölf Prozent. Die meisten davon dürften Rider sein. Weitere ca. acht Prozent stellen ein Auto oder einen Transporter zur Verfügung. Sie dürften vorwiegend im Personentransport und als Kuriere tätig sein. Damit ist der Anteil dieser beiden Gruppen an den Gesamtbeschäftigten in der Plattformökonomie viel kleiner als die Aufmerksamkeit, die ihnen in Öffentlichkeit und Forschung zu Teil wird. 6,5 Prozent bringen eine Immobilie ein. Das deckt sich in etwa mit den Zahlen von Airbnb zu den auf der Plattform aktiven Anbieter:innen (INPS 2018, 104).

ABBILDUNG 3

Arbeitsmittel der Platform Workers



INPS 2018, 105, auf Grundlage der Daten der Fondazione DeBenedetti

70 Prozent der Platform Workers geben an, nur die eigene Arbeitskraft beizusteuern. Darunter fallen die Crowdworker für diverse nationale und internationale Plattformen, aber auch On-Demand Arbeit via App, Tätigkeiten wie Babysitting und Betreuung, Monitoring von Verkaufspunkten (z.B. via BeMyEye) und Online-Beurteilungen von Produkten und Dienstleistungen (z.B. via Greenpanthera). 35 Prozent aller Befragten erklären für mehr als eine Plattform zu arbeiten, fünf Prozent arbeiten sogar für fünf oder mehr Plattformen (INPS 2018, 104–5). Gemäß der Erhebung von Inapp Policy Brief erledigen zwei Drittel der Platform Workers On-Location-Arbeiten, während ein Drittel ausschließlich im Internet arbeitet (Bergamante et al. 2022). Demzufolge wäre der Anteil an Crowdworkern unter Platform Workers kleiner als ein Drittel.

Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse

Zentraler Bezugspunkt in der Forschung sind vor allem zwei umfassende Befragungen von 2018 und 2021, die zu ähnlichen Ergebnissen gelangen. Im Folgenden wird vor allem auf die

Untersuchung der Fondazione Rodolfo DeBenedetti (FRDB) Bezug genommen, deren Ergebnisse besser aufgearbeitet sind (Boeri et al. 2018). Die Studie der FRDB (einwöchige Online-Befragung im Mai 2018) beruht auf einem Sample von 15.011 Personen, bereinigt 14.857 (Haipeter und Iudicone 2020, 21). Sie bildet auch die Grundlage für die Daten des Jahresberichtes 2018 des Italienischen Instituts für Sozialvorsorge INPS, der sich ausführlicher mit dem Thema der über digitale Plattformen vermittelten Arbeit beschäftigt (INPS 2018). Der Bericht dient auch zahlreichen anderen Arbeiten als Datenquelle (Boeri et al. 2018; Borelli 2019, 63–64, 71–72). Die Erhebung der DeBenedetti-Stiftung kommt auf 753.248 Platform Workers im Jahr 2018, für 175.555 war es die einzige Arbeit, und 150.000 erwirtschafteten ihr gesamtes Einkommen aus über digitale Plattformen vermittelte Tätigkeiten. Dazu gehören Lebensmittel- und Essenslieferungen, Kinderbetreuung, Handwerksleistungen, Reinigung, Übersetzungen und andere Tätigkeiten. Die Daten der Online-Umfrage wurde ebenfalls im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung nachjustiert. Die Anzahl der Platform Workers wurde so auf 589.040 geschätzt (für 137.248 als einzige Arbeit), das sind 1,6 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) (INPS 2018, 102).

ABBILDUNG 4

Gig Workers in Italien

	Ergebnis Webumfrage		Korrigiert gemäß Internet-nutzung d. arbeitsfähigen Bev.	
	%	Anzahl	%	Anzahl
Gig work als einzige Arbeit	0,47	175.555	0,37	137.284
Gig work als Zweitarbeit	1,18	437.376	0,92	324.029
<i>Als zweite abhängige Beschäft.</i>	<i>0,92</i>	<i>339.706</i>	<i>0,72</i>	<i>265.650</i>
<i>Als zweite Selbstständige Beschäft.</i>	<i>0,26</i>	<i>97.670</i>	<i>0,20</i>	<i>76.378</i>
Arbeit als Inaktiver/Arbeitsloser	0,38	140.317	0,30	109.727
Gesamtzahl Gig workers	2,03	753.248	1,59	589.040

Grafik 4 (INPS 2018, 102, auf der Grundlage der Daten Fondazione DeBenedetti: Boeri et. al. 2018)

Eine weitere bedeutende und informative Studie stammt vom Nationalen Institut für die Analyse Öffentlicher Politiken INAPP (*Instituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche*). Das INAPP hat von März bis Juli 2021 mehr als 45.000 Personen zwischen 18 und 74 Jahren befragt. Die umfassendere Studie kam auf ein ganz ähnliches Ergebnis wie die Studie der Fondazione DeBenedetti: 570.521 Personen, das sind 1,3 Prozent der Bevölkerung Italiens zwischen 18 und 74 Jahren, haben zum Zeitpunkt der Befragung als erste oder zweite Arbeit oder gelegentlich als Arbeitslose in der Gig Economy gearbeitet (Bergamante et al. 2022).

Im deutlichen Gegensatz dazu gibt die internationale FEPS-Studie von 2016 (Huws et al. 2017) an, 22 Prozent der italienischen Bevölkerung hätten Projekte oder Mikrotasks auf Onlineplattformen erledigt, von denen die Hälfte mindestens einmal die Woche Dienste via Onlineplattformen leiste. Für den Großteil seien die Plattfortmätigkeiten ein Zusatzverdienst. Allerdings verdienten 5,1 Prozent der Erwerbstätigen, sind 2,2 Millionen Personen, mehr als die Hälfte des eigenen Einkommens über Plattformen (Huws et al. 2017; Pesole et al. 2018). Der Report der Europäischen Kommission errechnet hingegen für 2016 in Italien nur 14.000 Plattformbeschäftigte, das entspricht 0,06 Prozent der Gesamtbeschäftigung (European Commission, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs 2018, 120). Gemäß der etui-Erhebung von 2021, die nicht online durchgeführt wurde, bezeichnen in Italien 1,2 Prozent

der Befragten die Plattformarbeit als ihre Hauptbeschäftigung. 0,6 Prozent der Befragten verdienen mehr als 50 Prozent des eigenen Einkommens via Plattformarbeit, und 0,8 Prozent arbeiten mindestens 20 Stunden die Woche für eine Plattform (Piasna, Zwysen, und Draho 2022, 17). Die COLLEEM-Erhebungen kommen wiederum 2017 auf 8,9 Prozent et al. 2018, 15) und 2018 auf ca. 8,6 Prozent (Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 15) Plattform Worker, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformen verdienen.

Bei allen Differenzen kommen sämtliche Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass es sich bei der Mehrheit der Platform Workers nicht um Studierende und Arbeitssuchende handelt, sondern um Voll- und Teilzeitbeschäftigte, die mittels Plattformarbeit einen Zusatzverdienst zu ihrem regelmäßigen Einkommen erwirtschaften (Ancc-Coop 2017, 69; Bellini und Lucciarini 2019). In der DeBenedetti-Studie erklären 58 Prozent der Befragten, die Plattformarbeit sei ihre Zweitarbeit, und 19 Prozent bezeichnen sich als arbeitslos. 23 Prozent sehen die Plattformarbeit als ihre Hauptarbeit an (INPS 2018). Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, der Tätigkeit als Platform Worker weniger als vier Stunden wöchentlich nachzugehen. Der Median der monatlichen Einkünfte lag bei gerade einmal bei €100, und lediglich fünf Prozent gaben an, monatlich mehr als €1.200 zu verdienen (INPS 2018).

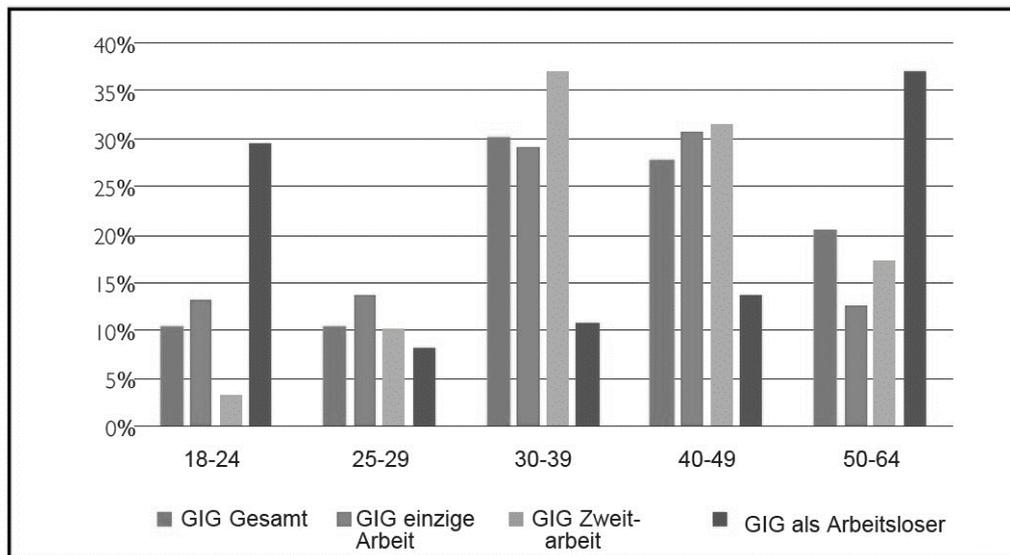
Nur 11,5 Prozent der Platform Workers geben an, angestellt zu sein. 19,9 Prozent sehen sich als untergeordnete Arbeitskräfte, 24,9 Prozent als gelegentlich selbstständig, 5,9 Prozent als Selbstständige mit Umsatzsteuernummer und 6,6 Prozent als mit „anderen Selbstständigenverträgen“. 31,1 Prozent erklären, ohne schriftlichen Arbeitsvertrag zu arbeiten (Bergamante et al. 2022).

Gemäß der Fondazione DeBenedetti sind 57,2 Prozent der Platform Workers männlich und 42,8 Prozent weiblich. Laut INAPP sind 54,3 Prozent männlich. Bei Crowdworkern kommt die CrowdLearn-Studie des Cedefop auf ganz ähnliche Daten. Im Durchschnitt der sechs untersuchten europäischen Länder inklusive Italien sind 53 Prozent männlich und 47 Prozent weiblich. Das Sample für Italien hat 88 männliche und 81 weibliche Crowdworker (Cedefop 2020a, 17). Weibliche Crowdworker in Italien sind doppelt so häufig im Sektor Schreiben und Übersetzungen tätig wie ihre männlichen Kollegen und diese zu 50 Prozent häufiger im Bereich Kreativität und Multimedia. In der Software-Entwicklung und Technologie arbeiten 13 männliche Crowdworker der insgesamt 169 Befragten und keine einzige Frau (Cedefop 2020a, 17).

Vier Prozent der Platform Worker besitzen keinen italienischen Pass, die Hälfte von ihnen stammt aus anderen EU-Ländern. Laut der Erhebung COLLEEM 2018 beträgt der Anteil der im Ausland geborenen Plattformbeschäftigten, die Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung haben, 8,3 Prozent; 9 Prozent sind es bei denjenigen, die Plattformarbeit als Zweitjob haben; und 9,5 Prozent bei denjenigen, für die die Plattformarbeit einen marginalen Teil des Einkommens ausmacht. Der Anteil der migrantischen Arbeitskraft in der „Offline-Arbeit“ beträgt hingegen nur 2,5 Prozent (Bergamante et al. 2022; INPS 2018; Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 27). Erneut zeigen sich stark divergierende Zahlen. Die Ergebnisse sind aber nicht miteinander zu vergleichen, da ihnen unterschiedliche Parameter zugrunde liegen (im Ausland geboren vs. keinen italienischen Pass).

ABBILDUNG 5

Alter der Platform Workers



INPS 2018, 104, auf Grundlage der Daten der Fondazione DeBenedetti

2.1.3. Ressourcen für Platform Workers

Die Organisation von Platform Workers in Italien konzentriert sich nahezu vollständig auf die Lieferdienste und wurde durch Selbstorganisation der Rider initiiert. Der überwiegende Teil davon ist in diversen kleineren Basisgewerkschaften und Gruppen organisiert. Diverse Arbeitskämpfe der Rider wurden von den selbstorganisierten Gewerkschaften initiiert und organisiert, die traditionellen Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL haben sich, davon angeschoben, auch für Rider eingesetzt und teilweise spezifische Sektionen für Platform Workers gegründet. Die CGIL hat Nidil-CGIL gegründet (*Nuove identità del lavoro*, Neue Arbeitsidentitäten, <https://www.nidil.cgil.it/>), die CISL hat die Rider in die Transportsektion aufgenommen, und die UIL hat die UILTuCS als „Koordination der Networker“ ins Leben gerufen (<https://sindacato-networkers.it>). Platform Workers jenseits von Ridern sind aber nach wie vor auf eine Vielzahl verschiedener Organisationen verteilt, die von Vereinen und Berufsverbänden bis zu Unternehmervereinigungen reichen. CGIL, CISL, UIL und die selbstorganisierten Basisgewerkschaften haben seit 2020 zunächst mehrere Einzelabkommen mit Lieferdienstplattformen über die Anerkennung des landesweiten Tarifvertrages für den Transportsektor abgeschlossen und schließlich ein Abkommen mit der Arbeitgebervertretung der Lieferdienste (Veronese et al. 2019, 3-5). Die neu entstandenen Strukturen der Traditionsgewerkschaften für Platform Workers bieten vorwiegend Informationen und Dienstleistungen für die Betroffenen. Der Diskurs auf Arbeitnehmerseite fokussiert stark auf die Notwendigkeit, die Konditionen der selbstständigen Plattformarbeit in Einklang mit denen der Standardfestanstellung zu bringen.

Für die Belange von selbstständigen Platform Workers setzt sich auch SMart (Société Mutuelle pour Artistes) ein. SMart wurde 1998 als Vereinigung selbstständiger Kulturschaffender und Kreativer in Belgien gegründet und nahm bald die Gestalt einer gemeinnützigen Genossenschaft an. Die Klientel wurde auch auf Rider und andere Berufe ausgedehnt. SMart expandierte in neun europäische Länder und hat etwa 80.000 Mitglieder. SMart.it ist seit 2014 in Italien aktiv. Sie vermittelt Arbeitsaufträge und bietet Kompetenzschulungen an, sowie Unterstützung bei der Buchhaltung und Steuererklärung, Projektentwicklung u.v.m. SMart ist dabei formal

der Arbeitgeber, d.h. die Beschäftigten haben bei SMart eine Festanstellung, und SMart schließt die Verträge mit den Auftraggeber:innen ab. Das ermöglicht den Platform Workers Zugang zu den gleichen Konditionen wie Festangestellten, inklusive Arbeitsrecht und Zugang zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Sie können sogar Vorauszahlungen von SMart erhalten. Als Auftragnehmer kümmert sich SMart auch darum, dass Auftraggeber die Verträge erfüllen. SMart versteht sich nicht als „Vertretung“ und repräsentiert nicht die Mitglieder. Nur in Ausnahmefällen bezieht SMart öffentlich Stellung und spricht für seine Mitglieder. Aus Gewerkschaftsperspektive ist SMart z.T. kritisiert worden, da es angeblich „Grauzonen“ im Plattformbusiness legitimieren würde, anstatt sie zu bekämpfen (Bellini und Lucciarini 2019, 856; Köhler 2022; SMart 2023; Vandaele, Piasna, und Drahoukoupil 2019).

2.2 Niederlande

In den Niederlanden werden ebenfalls verschiedene Termini für digitale Arbeitsplattformen und für mittels Onlineplattformen vermittelte Arbeit verwandt. Meist ist von *kluseconomie* (Gig Economy) die Rede, und die Arbeitskräfte werden *online werkers* oder auch *klussers* (was eigentlich Handwerker bedeutet) genannt.

In umfassenden Studien heben diverse Niederländische Forschungsinstitute Potentiale und Nachteile der Plattformökonomie hervor (ETUC 2022b; SER 2020; WRR 2020; Verbiest, van de Ven und van den Bergh 2020). Als zentrales Risiko wurde vor allem die Gefahr der Prekarisierung und des Ausschlusses der Platform Workers aus den Systemen der Sozialfürsorge und von den Arbeitsrechten ausgemacht. Der Sozialökonomische Rat⁸ forderte die Regierung 2020 dazu auf, die Beschäftigungsverhältnisse für Platform Workers gesetzlich zu regeln und Arbeitsschutz und Steuern im existierenden Rahmen stärker zu kontrollieren (ETUC 2022b, 4; SER 2020).

2.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit

Die ersten Plattformen in den Niederlanden entstanden bereits Ende der 1990er/Anfang der 2000er Jahre. Dennoch existiert bisher keine spezifische Gesetzgebung. Statistikbehörde und Finanzamt führen Platform Workers nicht als eigene Kategorie. Wenn sie der Tätigkeit beruflich nachgehen, gehören sie meist zu den Selbstständigen ohne Angestellte, *Zelfstandige Zonder Personeel*, kurz ZZPer (Pieterse 2020, 6). Gegen Scheinselbstständigkeit existiert in den Niederlanden ein Gesetz, demzufolge Arbeitskräfte, die drei Monate in Folge mindestens 20 Stunden im Monat entlohnt arbeiten, einen Arbeitsvertrag erhalten müssen. Die Regelung greift aber nicht für Platform Workers, die weniger als 20 Stunden monatlich für eine Plattform arbeiten.

Die niederländische Regierung kündigte Ende 2020 an zu prüfen, ob eine spezifische Regelung für Platform Workers verabschiedet werden sollte (European Commission 2021a, 154). Im Februar 2021 entschied die Arbeitsaufsicht (Inspectie SZW), die Plattform Temper (die Schichten und kurze Arbeitseinsätze, vorwiegend im Hotel- und Gaststättengewerbe, vermittelt) sei keine Vermittlung für Selbstständige, sondern eine Arbeitsagentur und die von Temper vermittelten

⁸ Der Sozialökonomische Rat (SER) ist eine 1950 gegründete öffentlich-rechtliche Institution, um die Regierung in volkswirtschaftlichen Fragen zu beraten und Empfehlungen auszusprechen. Der SER ist drittelparitätisch besetzt: 1/3 Arbeitgebervertretung, 1/3 Gewerkschaftsvertretung und 1/3 Sachverständige.

Arbeitskräfte seien folglich Mitarbeiter von Temper. Am Status der Platform Workers änderte dies zunächst nichts. Um als Angestellte anerkannt zu werden und Festverträge zu erhalten, müssten sie klagen (Industrial Relations and Labour Law 2021). Die öffentliche Diskussion um den Status der Platform Workers in den Niederlanden ist eingebettet in eine breitere Debatte um die Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse, neue atypische Arbeitsverhältnisse und die Inkohärenz der Arbeits-, Steuer- und Sozialgesetzgebung (Houwerzijl 2017; Montebovi 2021).

2.2.2 Wie viele Crowdworker gibt es in den Niederlanden und wer sind sie?

Platform Workers in den Niederlande sind Gegenstand einiger bereits erwähnter länderübergreifender Erhebungen, wie der beiden FEPS-Studien (Huws u.a. 2017; Huws, Spencer, und Coates 2019) und der beiden COLLEEM-Erhebungen (Pesole et al. 2018; Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020). Hinzu kommen einige nationale Studien wie die bereits vorgestellte Erhebung für den Sozialökonomischen Rat (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020) und andere (Verbiest, van de Ven, und van den Bergh 2020), von denen nur erstere separate Daten zu Online Workers anführt, von denen ein wesentlicher Teil Crowdworker sind.

Die FEPS-Studie⁹ schätzt den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Niederlanden, die mehr als die Hälfte ihres Einkommens in der Gig-Ökonomie (was nicht die gesamte Plattformarbeit erfasst) verdient, auf ca. 1,6 Prozent (ca. 200.000 Personen). 18 Prozent (2,2 Mio. Personen) gaben an, in der Vergangenheit versucht zu haben, über Plattformen wie Werkspot, Upwork, Villamedia, Croqer oder Hour Over Geld zu verdienen; 12 Prozent (1,4 Mio.) hätten so bereits Geld verdient. 360.000 Personen (3 Prozent der Bevölkerung) finden laut FEPS-Studie mindestens einmal wöchentlich Arbeit über Plattformen und fünf Prozent mindestens einmal im Monat (Dhondt et al. 2016; Huws et al. 2017).

Eine weitere Online-Umfrage besagt, dass 26,5 Prozent der Personen, die versuchen, über Plattformen Arbeit zu finden, selten oder nie Aufträge erhielten. Dies könnte auf ihre Qualifikation zurückgeführt werden, hängt aber sicher auch mit dem Wettbewerb auf den Plattformen zusammen (Karanovic, Sagic, und Kilhoffer 2022, 18). Die COLLEEM-Erhebungen kommen 2017 auf 9,7 Prozent (Pesole et al. 2018, 15) und 2018 auf 14 Prozent (Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 15).

Im Folgenden wird vorwiegend auf die Daten der Studie des Instituts SEO Economisch Onderzoek für den Sozialökonomischen Rat zurückgegriffen¹⁰, da diese Online-Arbeit separat erfasst bzw. Plattformarbeit in physische Tätigkeiten und Online-Tätigkeiten unterscheidet. Laut ihrer Ergebnisse arbeiteten 0,9 Prozent (angepasster Wert) der niederländischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18-67 Jahre) in der Gig Economy. Das sind ca. 84.000 Personen (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020).

Insgesamt geben 1,7 Prozent der Erwerbsbevölkerung an, aktuell oder früher in der Gig Economy tätig gewesen zu sein; 1,2 Prozent sind sogar in den vergangenen 12 Monaten als Platform Workers aktiv gewesen. Allerdings besagt dies nichts über den Umfang der Plattformtätigkeit (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 5). Angaben von Befragten, bei denen Plattform und Aktivität nicht übereinstimmten, wurden korrigiert. Demnach wären mehr als zwei Drittel der aktuell in der Gig Economy beschäftigten Platform Workers ausschließlich online tätig (0,63 Prozent der Erwerbsbevölkerung). Es wird aber explizit darauf hingewiesen, dass

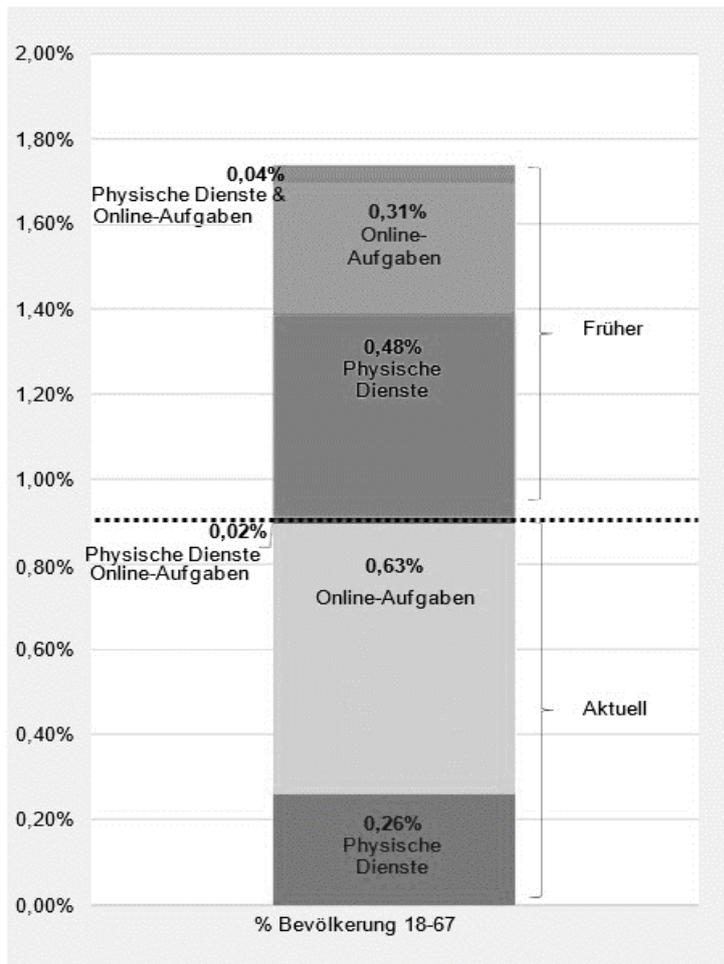
⁹ Online-Umfrage unter 2.125 niederländischen Erwachsenen im Alter von 16 bis 70 Jahren.

¹⁰ Die Studie basiert auf einer Online-Umfrage mit 5.440 Personen im November 2019.

der hohe Anteil an Online-Aktivitäten das Ergebnis einer „Überschätzung“ der Arbeit sein könnte, „da die Art der Arbeit (relativ kurzfristige und standardisierte Online-Aufgaben) möglicherweise mit der Durchführung von Umfragen über das Internet zusammenhängt“ (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 5).

ABBILDUNG 6

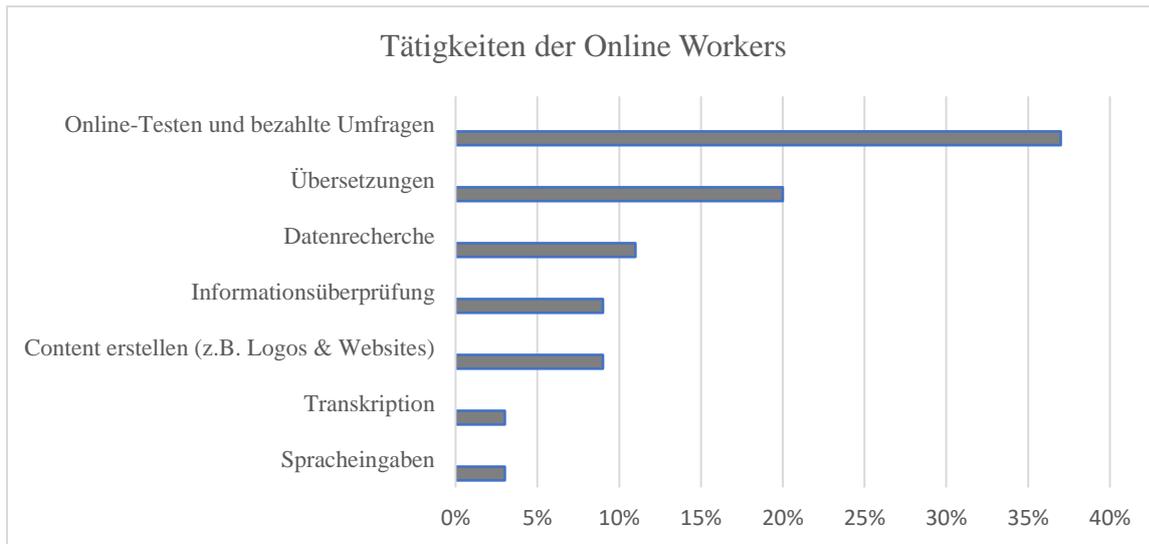
Anteil der Gig Economy Workers an der Erwerbsbevölkerung



ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 5

Wie die detaillierte Aufschlüsselung der Tätigkeiten der Online Workers zeigt, sind diese nahezu alle als Crowdwork einzustufen. Bei den Spracheingaben handelt es sich zum Großteil um Mikrotasks, die von einer großen Anzahl von Crowdworker erledigt werden, um Unternehmen in kurzer Zeit viele Daten zu beschaffen (z.B. um AI zu trainieren).

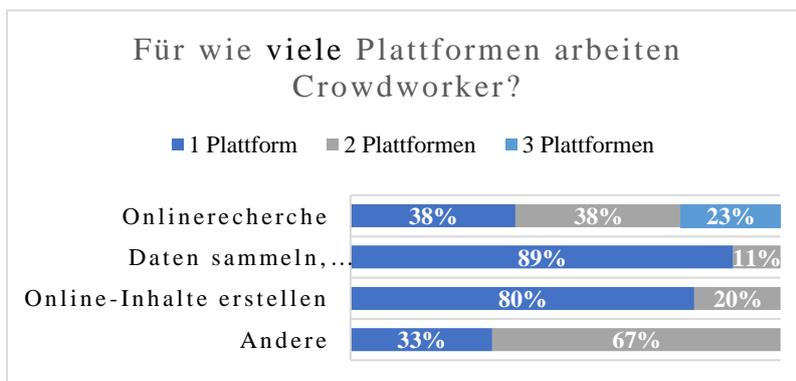
ABBILDUNG 7



Daten aus: ter Weel, van Kesteren, and van der Werff 2020, 5–6; eigene Bearbeitung

Je nach Tätigkeit unterscheidet sich die Anzahl der Plattformen, für die Crowdworker arbeiten. Crowdworker, die Online-Inhalte erstellen oder Daten sammeln, überprüfen oder transkribieren, arbeiten zu 80 bzw. 89 Prozent für nur eine Plattform. Crowdworker in den Niederlanden arbeiten kaum für mehr als zwei Plattformen. Dies bestärkt die Position, dass es sich bei den Plattformen um Arbeitgeber handelt und nicht nur um Auftragsvermittler.

ABBILDUNG 8



Daten aus: ter Weel, van Kesteren, and van der Werff 2020, 7; eigene Bearbeitung

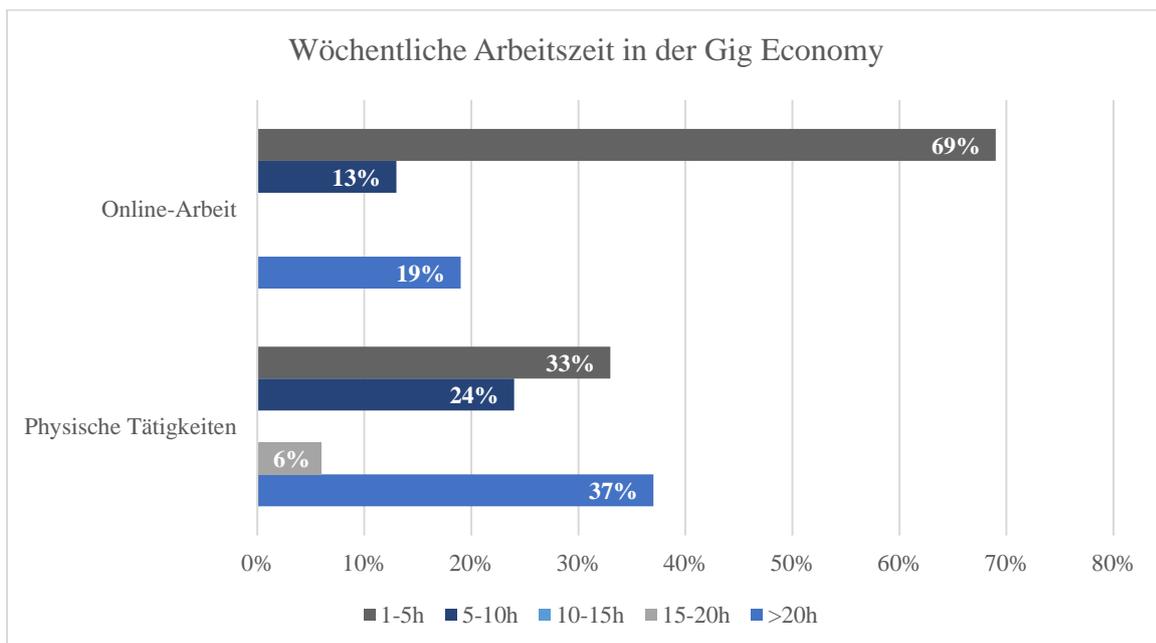
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse

Die zentrale Referenz für Daten bildet hier weiterhin die Studie für den SER (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020), laut derer etwa 0,9 Prozent der Erwerbsbevölkerung (ca. 84.000 Personen) in der Plattformökonomie arbeiten. 0,63 Prozent der Erwerbsbevölkerung oder 58.800 Personen üben Online-Arbeit aus und sind zum größten Teil Crowdworker.

Anhand der Angaben der Befragten zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in der Gig Economy wird deutlich, dass die Plattformarbeit für die Mehrheit bestenfalls ein Nebenjob ist: 69 Prozent der Online Workers geben an, 1-5 Stunden wöchentlich in der Gig Economy tätig zu sein. Bei

den physischen Tätigkeiten liegt der Anteil mit 33 Prozent deutlich niedriger; allerdings arbeiten weitere 24 Prozent nur 5-10 Stunden wöchentlich in der Gig Economy. Lediglich 19 Prozent der Online Workers und 37 Prozent derer, die physische Tätigkeiten ausüben, arbeiten mehr als 20 Stunden die Woche in der Plattformökonomie. Hier ist aber zu bedenken, dass Plattform Workers, und besonders Online Workers, häufig längere Zeiten unbezahlt verbringen: auf der Suche nach Aufträgen, für die Erstellung von Wettbewerbsbeiträgen, die Bewerbung um Jobs, die administrativen Tätigkeiten für ihre Arbeit und den Status, usw. Diese eigentliche Arbeitszeit tendiert dazu, unterschätzt oder gar ausgeblendet zu werden.

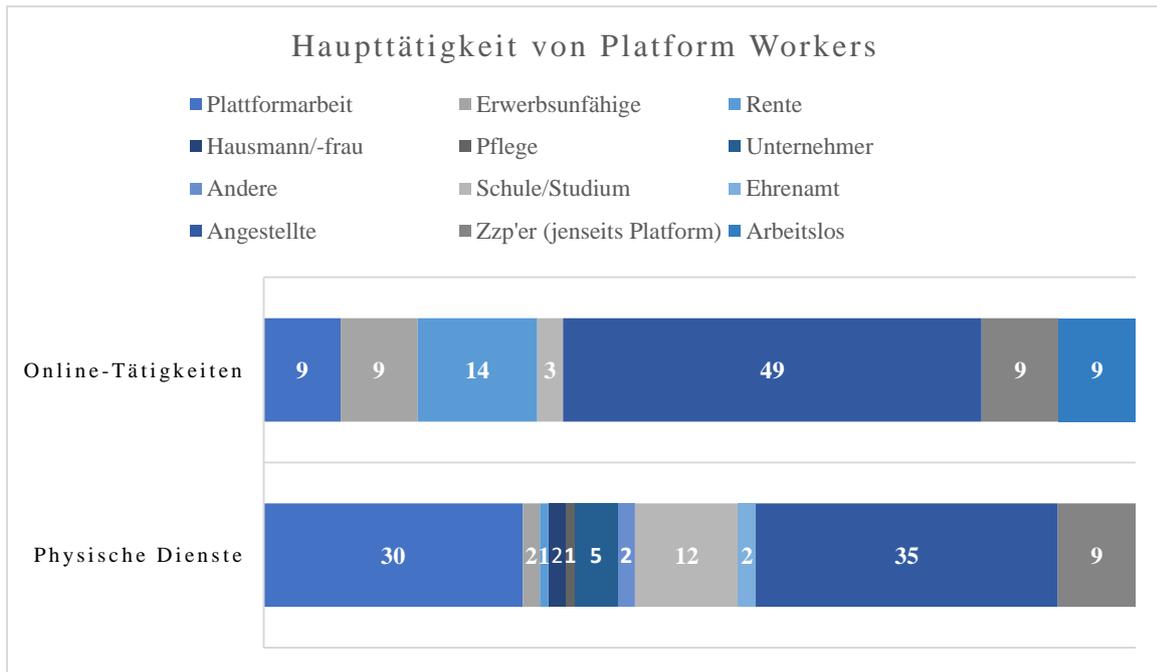
ABBILDUNG 9



Daten aus: ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 25

Der Eindruck der Plattformarbeit als Nebenjob wird weiter verstärkt beim Blick auf die Selbsteinordnung der Befragten bezüglich ihrer Haupttätigkeit. Nur neun Prozent der Online Workers und 30 Prozent derer, die physische Dienste leisten, sehen in der Plattformarbeit ihre Haupttätigkeit. Andererseits geben 49 Prozent der Online Workers und 35 Prozent der physischen Dienstleister an, ihre Haupttätigkeit sei Angestellte zu sein.

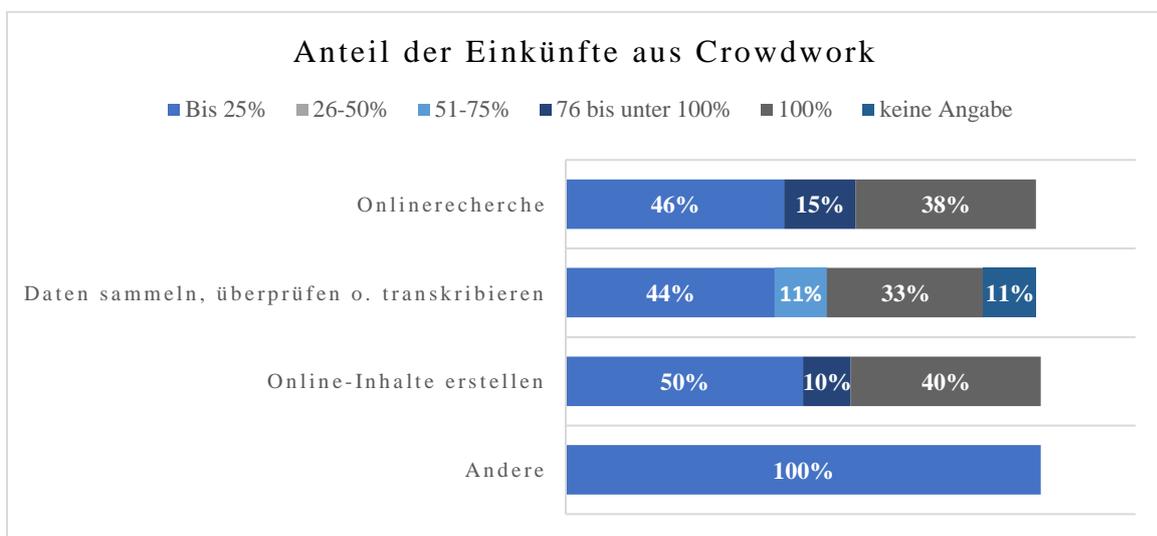
ABBILDUNG 10



Daten aus: ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 12

Unter den Crowdworkern, die Onlinerecherche betreiben oder Online-Inhalte erstellen, findet sich der größte Anteil derer, für die Crowdwork die wesentliche oder sogar einzige Einkommensquelle ist. Respektive 10 bzw. 15 Prozent verdienen 76 bis unter 100 Prozent ihres Einkommens über Plattformarbeit, und sogar 40 bzw. 38 Prozent der Crowdworker beziehen ihre kompletten Einkünfte aus der Online-Arbeit. Dem stehen aber knapp die Hälfte der Crowdworker der gleichen Tätigkeitsfelder und 50 Prozent derer, die Daten sammeln, überprüfen oder transkribieren gegenüber, die weniger als 25 Prozent ihres Einkommens aus der Online-Tätigkeit verdienen, sowie 100 Prozent der übrigen Crowdworker, die ebenfalls unter 25 Prozent ihrer Einkünfte aus der Online-Arbeit beziehen.

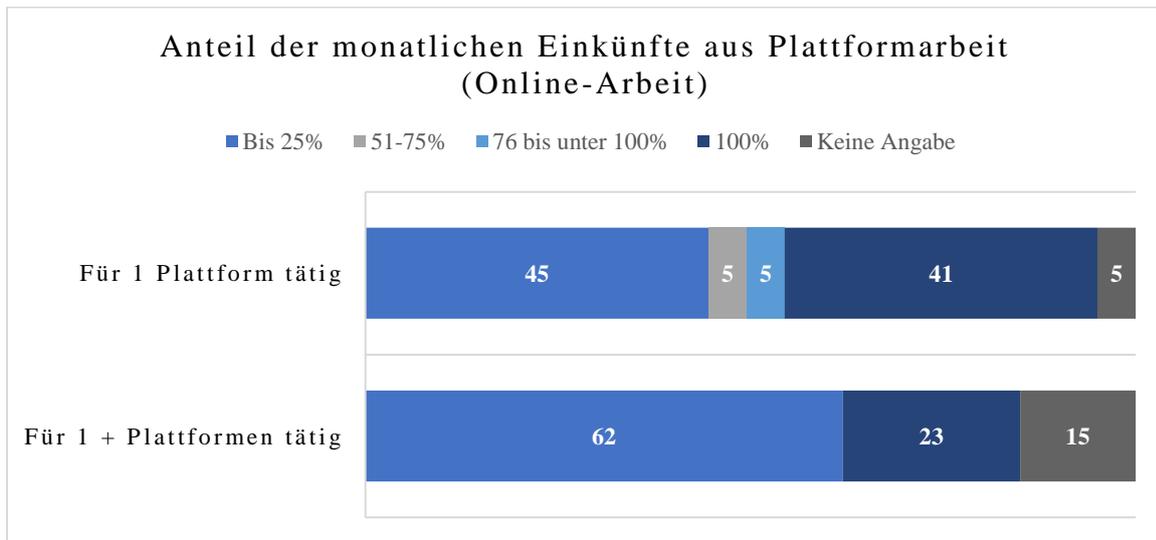
ABBILDUNG 11



Daten aus: ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 12, eigene Bearbeitung

Interessanterweise ist der Prozentsatz an Crowdworkern, die angeben, ihr monatliches Einkommen zu 76 bis unter 100 Prozent aus der Plattformarbeit zu beziehen (5 Prozent) oder sogar gänzlich (41 Prozent), unter den Crowdworkern, die für nur eine Plattform arbeiten, wesentlich höher als unter denen, die für mehrere Plattformen arbeiten (nur 23 Prozent verdienen ihr komplettes Einkommen über Plattformen).

ABBILDUNG 12

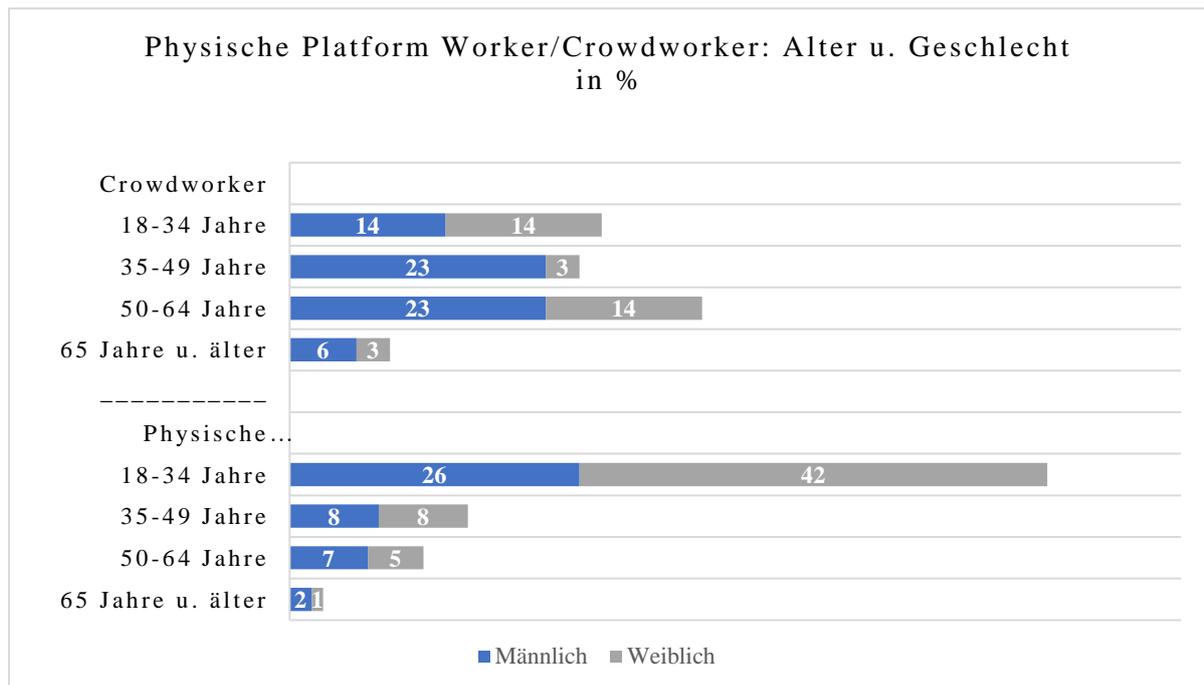


Daten aus: ter Weel, van Kesteren, and van der Werff 2020, 26, eigene Bearbeitung

Arbeitsverträge zwischen Platform Workers und Plattform sind sehr selten. Nach Tätigkeiten ist der höchste Anteil bei den Lieferdiensten zu finden. 40 Prozent der befragten Lieferdienstfahrer gaben an, über einen Arbeitsvertrag zu verfügen. Unter Online Workers ist der Anteil wesentlich geringer und auf zwei Tätigkeitsbereiche beschränkt: 22 Prozent der Crowdworker, die Daten sammeln, verifizieren oder transkribieren und acht Prozent derer, die Onlinerecherche betreiben, haben einen Arbeitsvertrag. Von dem geringen Anteil an Platform Workers, die über einen Arbeitsvertrag verfügen, haben wiederum 60 Prozent einen Null-Stunden-Vertrag (ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 27).

In der Plattformarbeit üben Frauen niedriger entlohnte und geringer qualifizierte Tätigkeiten als Männer aus. Der Anteil an Männern ist unter Crowdworkern in jedem Bereich höher als der von Frauen. Bei den physischen Dienstleistungen via Plattform ist der Anteil von Männern zwar ebenfalls höher, die Differenz ist jedoch weniger markant, und bei den 18- bis 34-Jährigen überwiegen Frauen.

ABBILDUNG 13



Daten aus ter Weel, van Kesteren, und van der Werff 2020, 9

Der Anteil der im Ausland geborenen Plattformbeschäftigten beträgt 15,7 Prozent unter denen, die Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung angeben, und 16,6 Prozent unter denen, für die sie ein Zweitjob ist. Der Anteil steigt auf 24,1 Prozent unter den Plattformbeschäftigten, für die Plattformarbeit nur einen marginalen Teil des Einkommens ausmacht. Der Anteil der migrantischen Arbeitskraft in der Offline-Arbeit beträgt hingegen nur 8,1 Prozent (Urzi Brancati, Pesele, und Fernandez-Macías 2020, 27).

2.2.3. Ressourcen für Platform Workers

Die niederländischen Gewerkschaften stehen Selbstständigen ohne Angestellte grundsätzlich offen gegenüber. Vor allem der größte Gewerkschaftsdachverband FNV setzt sich für bessere soziale Absicherung, Bezahlung und Arbeitsrechte für Selbstständige ein. Auch Klagen gegen Plattformen werden wiederholt eingereicht. Die Erfolge in der Organisation sind aber trotz Bemühungen eher bescheiden. Über den Jugendverband des FNV ist es gelungen, kleinere Gruppen von Ridern und Uber-Fahrern zu organisieren (ETUC 2023). Die niederländischen Riders haben eine eigene Gewerkschaft gebildet, die Riders Union (<https://www.ridersunion.nl/>), die auch zum FNV, dem größten Gewerkschaftsdachverband, gehört. Die Riders Union hat zahlreiche Arbeitskämpfe organisiert und Klagen eingereicht. Im März 2023 entschied das höchste Gericht der Niederlande, den Deliveroo Riders stehe aufgrund ihrer Tätigkeit der Status von Festangestellten zu (Pascoe 2023). Für Crowdworker gibt es aber keine spezifische gewerkschaftliche Organisation. Auch die Vereinigung für Selbstständige ohne Angestellte (PZO-ZZP) ist für die meisten Crowdworker keine adäquate Interessensvertretung.

Auch in den Niederlanden ist SMart als SMart-NL seit 2016 aktiv und relativ erfolgreich. Mit einem Diskurs über „Würde der Arbeit“ ist es SMart-NL gelungen, eine Diskursverschiebung zugunsten von Platform Workers zu erreichen und öffentliche Unterstützung zu erhalten für eine Anerkennung der Plattformarbeit und bessere Bezahlung. Im Sinne einer

Professionalisierung nimmt Smart-NL seit 2017 nur noch Platform Workers auf, die einer Basissozialversicherung beitreten (Bellini und Lucciarini 2019, 857).

2.3 Schweden

Schweden gilt als eines der Länder Europas mit der besten digitalen Infrastruktur, hoher Internetnutzung, weit verbreiteten qualifizierten digitalen Skills, weitreichender Unternehmensdigitalisierung sowie einem entwickelten E-Commerce. Angesichts dessen kommt die Plattformökonomie erst relativ spät auf. Mal wird der Beginn mit dem Markteintritt von Uber in Schweden 2013 gleichgesetzt, dann wieder wird 2015 als Beginn der Plattformökonomie genannt (Ilsøe und Söderqvist 2023, 10). Digitale Plattformarbeit bleibt in Schweden jedoch marginal. Weniger als ein Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung übt Plattformarbeit als wesentliche Arbeit aus, und der Anteil ist in den vergangenen Jahren sogar im leichten Rückgang begriffen (Anxo 2021, 2; Jesnes und Braesemann 2019, 1). In der akademischen und politischen Debatte in Schweden wird das Thema Plattformarbeit meist im größeren Rahmen der Zukunft der Arbeit diskutiert (Alsos und Dølvik 2021).

Für Crowdworker wird in Schweden auch der Terminus *worker in a collaborative economy* (Westregård 2019a, 5) gebraucht. Eine detaillierte Differenzierung zwischen Crowdwork und anderen Plattfortmätigkeiten findet in den existierenden Studien kaum statt. Die meisten Untersuchungen zu Plattformarbeit betreffen unqualifizierte Tätigkeiten. Einige wenige Studien setzen sich mit qualifizierten Tätigkeiten auseinander, so z.B. eine Studie zum Arbeitsfeld der Übersetzungen als Plattformarbeit in Schweden und Finnland (Rolandsson, Saloniemi, und Saari 2019).

2.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit

In der schwedischen Arbeitsgesetzgebung gibt es keine juristische Definition für Plattformarbeit. Das Gesetz kennt nur abhängige und selbstständige Beschäftigung, aber keinen Zwischenstatus. In Wissenschaft und Politik wird seit Jahren über eine Regulierung der Plattformarbeit diskutiert (Alsos und Dølvik 2021; Ilsøe und Söderqvist 2023; Söderqvist 2017; SOU 2017; Westregård 2019a; 2019b; 2020a; 2020b). Doch bisher existiert keine gesetzliche Regelung und nicht einmal ein Vergleichsurteil zur Plattformarbeit.

Ganz allgemein besteht in Schweden auch keine Gesetzgebung zum Mindestlohn, Überstundenbezahlung, Mindestzuteilung von Arbeitsstunden usw.; dies alles wird über die Tarifabkommen mit den Gewerkschaften geregelt (Pietrogianni und Iossa 2022, 4). Das schwedische Arbeitsrecht hat gut entwickelte Fürsorge- und Rechtsmechanismen für abhängige Arbeitskräfte. Allerdings geht es davon aus, dass Unternehmen in Tarifverhandlungen zu Abkommen mit den Beschäftigtenvertretungen kommen. Da die meisten Plattformunternehmen aber leugnen Arbeitgeber zu sein und sich als Mittler oder Tech-Startups bezeichnen, greift das Modell hier nicht. Platform Workers gelten in der Regel als Selbstständige. Die Rechtmäßigkeit dieses Status wird von Gewerkschaften, Beschäftigtenorganisationen und auch von der Forschung breit angezweifelt: Die fehlende reale Autonomie der Beschäftigten und die Ausübung der Plattformbasierten Kontrolle durch Technologie bzw. Algorithmen deutet auf Scheinselbstständigkeit hin (Alsos und Dølvik 2021, 41):

„Sie erfinden künstliche Beschäftigungsstrukturen: Einige Plattformen (insbesondere im On-Location-Bereich) nutzen Vermittler (Personalfirmen), um Fahrer oder Riders zu beschäftigen. Dies erzeugt Unsicherheit darüber, wer für die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen verantwortlich ist – die Plattform, die tatsächlich die Arbeit eines Mitarbeiters kontrolliert, oder das zwischengeschaltete Unternehmen, das ihn offiziell beschäftigt [...] Viele Plattformen sind nicht in Schweden registriert, was es für Gewerkschaften schwierig macht, an sie heranzutreten und zu versuchen, die schwedischen Rechtsnormen durchzusetzen“ (ETUC 2022b, 5–6).

Die Plattformarbeit „verwässert den Geltungsbereich des Arbeitsrechts“ und stellt eine Herausforderung für den Nachweis eines Anstellungsvertrages dar, wodurch ein wirksamer arbeitsrechtlicher Schutz gefährdet ist (Hotvedt 2018, 56). Es ist unklar, welche Verantwortung den Plattformen aufgrund der Gesetzeslage im Rahmen der Dreiparteienkonstruktion (Auftraggeber, Plattform, Auftragnehmer) überhaupt zugeschrieben werden kann. Das hängt sowohl mit den Beschäftigungsverhältnissen und dem Status der Platform Workers zusammen als auch mit der Art der Kontrolle, welche die Plattform über die Beschäftigten ausübt (SOU 2017).

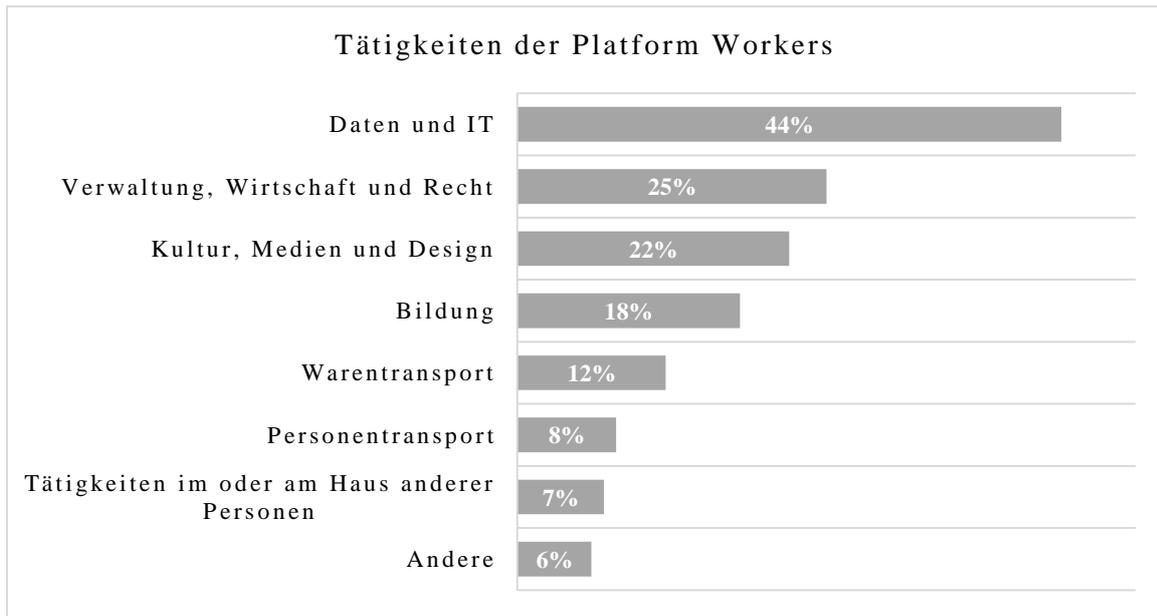
2.3.2 Wie viele Crowdworker gibt es in Schweden und wer sind sie?

Plattformarbeit in Schweden ist Teil länderübergreifender Online-Erhebungen, wie der zwei FEPS-Studien (Huws et al. 2017; Huws, Spencer, und Coates 2019) und der beiden COLLEEM-Erhebungen (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und González Vázquez 2018; Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020). Darüber hinaus existieren nationale Erhebungen, wie die im öffentlichen Auftrag durchgeführte Erhebung der Gullers Grupp AB (Gullers Grupp AB 2016)¹¹, die als Grundlage für einen offiziellen Bericht zu Umbrüchen in der Arbeitswelt (SOU 2017) und für einen Report des Ministerrats der nordischen Länder (Alsos und Dølvik 2021) diente. Der Anteil der schwedischen Bevölkerung in der Plattform- und Gig-Ökonomie wird nicht statistisch ermittelt. Verschiedene Online-Studien kommen mit unterschiedlichen Definitionen und Methodologien zu stark divergierenden Ergebnissen bezüglich des Anteils an Platform Workers: 2,5 Prozent (SOU, 2017), 7,2 Prozent (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und González Vázquez 2018, 15), 10 Prozent (Huws et al., 2017), ca. 10,2 Prozent (Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020).

Im Weiteren bildet die Erhebung der Gullers Grupp den wesentlichen Bezugspunkt, da sie die detailliertesten Daten enthält und für die vorliegende Studie die beste Datenaufarbeitung bietet. Demnach haben vier Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung versucht, über Plattformen Arbeit zu finden; tatsächlich haben aber nur 56 Prozent davon in den vergangenen zwölf Monaten via Plattformen gearbeitet. Das sind 2,5 Prozent der Bevölkerung oder ca. 150.000 Personen. Der Anteil sinkt auf 1,7 Prozent, wenn nur Platform Workers berücksichtigt werden, die mehr als 50 Prozent ihres Einkommens via Plattformen verdienen bzw. 20 Wochenstunden oder mehr in der Plattformökonomie tätig waren (Gullers Grupp AB 2016, 52; SOU 2017, 204–5). Die Situation in anderen Ländern ist ähnlich, was verdeutlicht, dass es weniger einfach ist, über Plattformen an bezahlte Arbeit zu kommen als häufig angenommen.

¹¹ Es wurden 7.069 Personen im Alter von 16-64 Jahren online befragt.

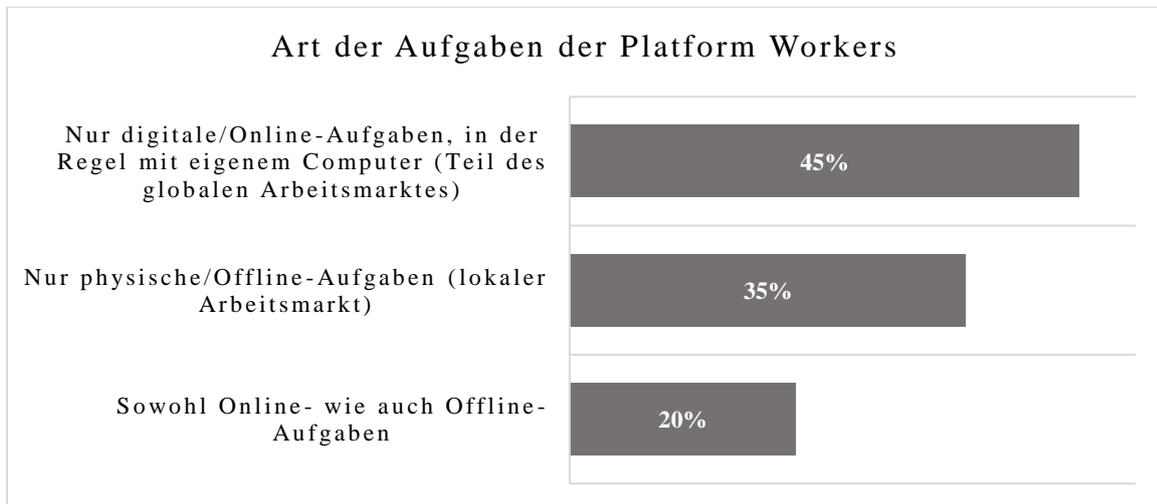
ABBILDUNG 14



Gullers Grupp AB 2016, 56, Übersetzung der Autor

Trotz der mangelnden differenzierten Erfassung von Crowdwork sind Tendenzen deutlich. Auch in Schweden sind weniger Platform Workers im Personen- und Warentransport tätig, als die ihnen gewidmete Aufmerksamkeit es vermuten ließe. Zudem wird ersichtlich, dass viele Platform Workers in ihrer Plattformarbeit mehreren verschiedenen Tätigkeiten nachgehen.

ABBILDUNG 15



Gullers Grupp AB 2016, 54

Es fällt besonders auf, dass Personen in Rente zu 100 Prozent physische und Offline-Aufgaben tätigen, während der Anteil in anderen Altersgruppen bei 20-47 Prozent liegt. 56 Prozent der Platform Workers in Rente haben sich für pädagogische Arbeiten beworben, in anderen Altersgruppen nur 8-15 Prozent (Gullers Grupp AB 2016, 55; 51).

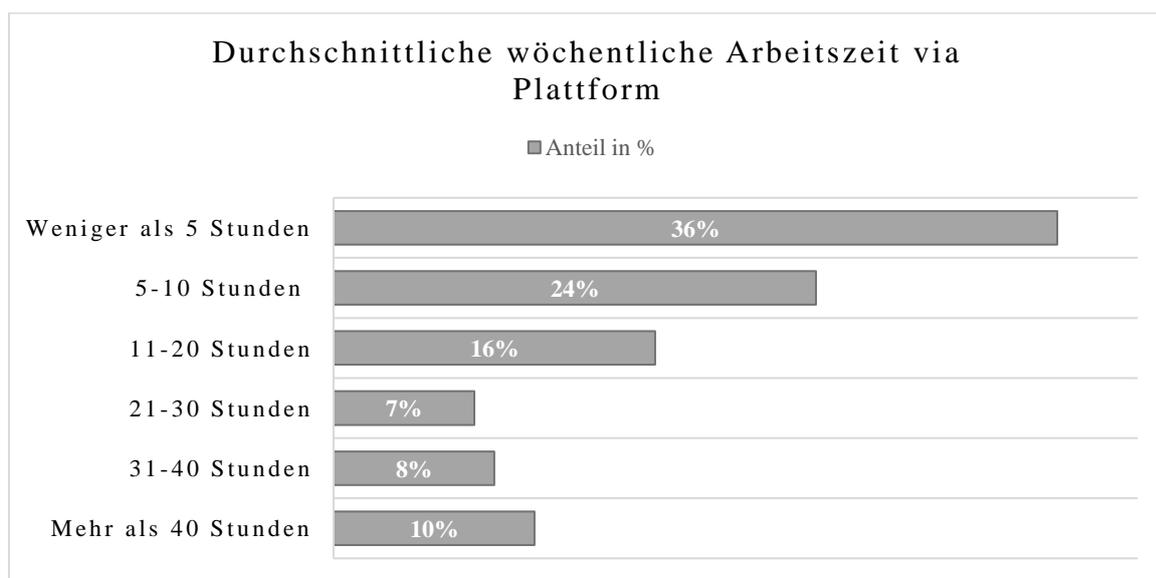
Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung finden sich in der Plattformarbeit in Schweden mit größerer Häufigkeit 16-24jährige Männer und nicht in Schweden geborene Personen (SOU 2017, 204-205). Letztere haben ein niedrigeres Einkommen als in Schweden geborene Personen und begegnen höheren Hürden beim Zugang zum regulären Arbeitsmarkt (van Doorn, Ferrari, und Graham 2020). Sechs Prozent der Männer gaben an, via Plattformen Arbeit gesucht zu haben, aber nur drei Prozent der Frauen (SOU 2017, 205). In der Plattformökonomie erledigen Frauen viel häufiger als Männer Aufgaben, denen eine niedrige Qualifikation zugeschrieben wird. 30 Prozent der Frauen geben an, sich für Online-Arbeit und physische Tätigkeiten via Plattform beworben zu haben, gegenüber 16 Prozent der Männer (Gullers Grupp AB 2016, 49). 52 Prozent der Männer erklären, Arbeiten im Bereich Daten und IT durchgeführt zu haben, aber nur 22 Prozent der Frauen (Gullers Grupp AB 2016, 57).

Zehn Prozent der im Ausland geborenen Personen gaben an, via Plattform Arbeit gesucht zu haben, gegenüber vier Prozent der Gesamtbevölkerung. Gemäß COLLEEM II beträgt der Anteil der im Ausland geborenen Plattformbeschäftigten 26,8 Prozent unter denen, für die Plattformarbeit die Hauptbeschäftigung ist; 27,7 Prozent unter denen, die sie als Zweitjob haben, und 24,9 Prozent unter denen, für die sie einen marginalen Teil des Einkommens ausmacht. Der Anteil der migrantischen Arbeitskraft in der „Offline-Arbeit“ beträgt hingegen nur 8,6 Prozent (Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 27).

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit via Plattformen und der Anteil der Plattformarbeit an den Gesamteinkünften deuten darauf hin, dass Plattformarbeit auch in Schweden eher einen Nebenjob zum Aufstocken darstellt, als einen Vollzeitjob. Mehr als ein Drittel (36 Prozent) arbeitet weniger als fünf Stunden wöchentlich via Plattform, und 24 Prozent fünf bis zehn Stunden.

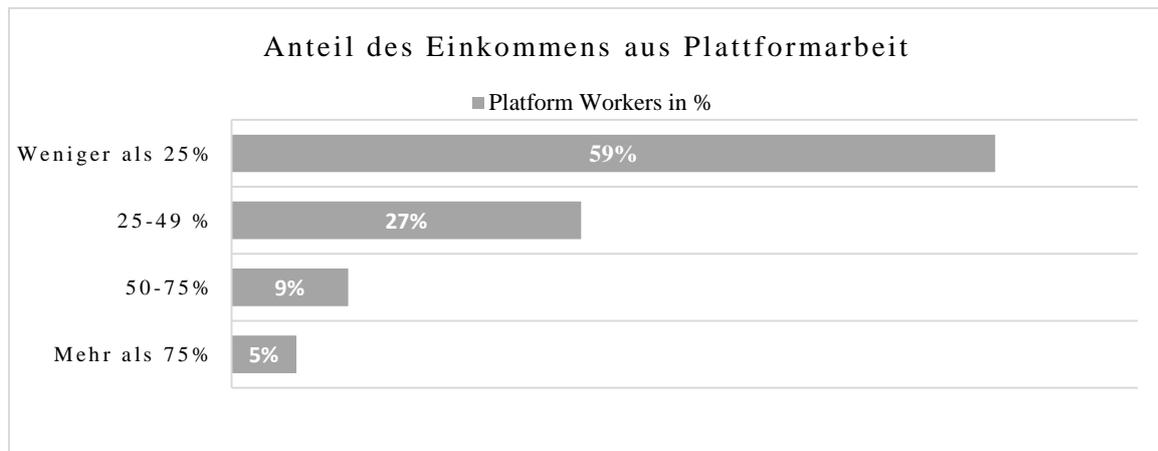
ABBILDUNG 16



Daten aus Gullers Grupp AB 2016, 62, eigene Bearbeitung

Zwölf Prozent der Männer arbeiten mehr als 40 Stunden wöchentlich via Plattformen, aber nur 3 Prozent der Frauen. In Schweden geborene Plattform Workers haben häufiger eine Wochenarbeitszeit von 21-30 Stunden als jene, die im Ausland geboren sind (acht Prozent vs. null Prozent) (Gullers Grupp AB 2016, 63).

ABBILDUNG 17



Gullers Grupp AB 2016, 66, eigene Bearbeitung

Eine große Mehrheit der Platform Workers (59 Prozent) gibt an, dass die Einkünfte aus der Plattformarbeit weniger als 25 Prozent ihrer Gesamteinkünfte ausmachen. 30 Prozent der Platform Workers erhalten Transferleistungen wie Studienstipendium, Studienkredit, Arbeitslosengeld oder andere Geldleistungen (Gullers Grupp AB 2016, 64). Die Plattformarbeit dient hier ganz klar dem Aufstocken des eigenen Einkommens. 49 Prozent der Studierenden, die nebenher als Platform Workers tätig sind, geben an, 25 bis 49 Prozent ihres Einkommens aus der Plattformarbeit zu beziehen (Gullers Grupp AB 2016, 67).

2.3.3 Ressourcen für Platform Workers

Crowdworker gelten als besonders vereinzelt, und sie arbeiten unter Konditionen, die eine Organisation sehr schwer machen. Die schwedische Gewerkschaft Unionen hat gemeinsam mit der IG Metall, der österreichischen Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB die Webseite faircrowd.work ins Leben gerufen. Auf der Webseite finden sich Tipps für Crowdworker und Bewertungen zu verschiedenen Plattformen. Die Plattformen werden hinsichtlich der Konditionen und der Bezahlung analysiert. Zudem hält die Webseite Informationen bereit für Platform Workers, die sich in der Gewerkschaft organisieren wollen. Die Webseite sammelt zudem Informationen von Platform Workers und Gewerkschaften, um die Arbeitsbedingungen bei verschiedenen Plattformen zu bewerten. Unionen ist auch besonders darum bemüht, die Inklusion der Platform Workers in das Sozialversicherungssystem zu erreichen. Faircrowd.work hat einen Verhaltenskodex für Plattformunternehmen erstellt und versucht Plattformunternehmen zur Unterzeichnung des Kodex zu bewegen. In Deutschland wurde von der IG Metall auch die Stelle eines Ombudsmannes eingerichtet. Dieser soll bei Konflikten mit den unterzeichnenden Plattformen schlichtend eingreifen.

Entstanden ist die Webseite ausgehend von der international unterzeichneten „Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit“ (Cherry et al. 2016), die im Dezember 2016 veröffentlicht wurde als ein wichtiges Resultat eines von der IG Metall initiierten ersten internationalen Workshops im April 2016 zu Gewerkschaftsstrategien in der Plattformökonomie. An dem Treffen nahmen nebst Gewerkschaftsakteuren auch internationale Expert:innen für Plattformökonomie und Arbeitsrecht teil. In der Frankfurter Erklärung formulieren die unterzeichnenden

Gewerkschaften und Organisationen Anforderungen für sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen (CEPS, EFTHEIA, and HIVA-KU Leuven 2020; Cherry et al. 2016; Heiland 2020; Hornuf and Vrankar 2022; ILO 2021, 203, 247–48; Karanovic, Sagic, and Killohoffe 2022; Köhler 2022, 333).

2.4 Vereinigtes Königreich

Die Zahlen zu Platform Workers im Vereinigten Königreich (VK) variieren je nach Erhebung, Kriterien und Methode zwischen 2,2 Prozent und 12,8 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung. In den europäischen Vergleichsstudien liegt das VK im oberen Mittelfeld und hinter Italien bezüglich des Anteils an Platform Workers. Auch im VK dominieren Analysen, die in der Plattformarbeit eine Tendenz sehen, die zu immer stärkerer Prekarisierung der Platform Workers führt (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a; Graham und Woodcock 2018; Wood et al. 2019a). Eine Untersuchung zu neun englischsprachigen Crowdworkplattformen (darunter auch Profilic, aber auch Plattformen, die auf Clickwork spezialisiert sind) kommt zu dem Ergebnis, dass „Crowdworkingplattformen stark Eigenschaften favorisieren, welche die zeitliche Flexibilität der Auftraggeber über die der Arbeiter stellen und die Vorhersehbarkeit der Arbeitsstunden begrenzen sowie die bezahlte Arbeitszeit einschränken ... und in Folge die zeitliche Prekarität der Arbeiter steigern“ (Lascau et al. 2022, 1). Zugleich unterminieren sie die Fähigkeit von Beschäftigten, „existierende Jobs, ein existenzsicherndes Einkommen und würdige Arbeitsumstände zu verteidigen“ (Graham und Woodcock 2018, 244).

Im Britischen Englisch werden für Plattformarbeit und für Crowdwork eine Vielzahl von verschiedenen Begriffen verwendet. Neben zahlreichen bereits genannten auch *Online Freelancers*, *Active in the gig economy* und *On demand labour*.

2.4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Plattformarbeit

Eine Gesetzgebung zur spezifischen Anerkennung von Platform Workers existiert im VK nicht. Es existiert auch keine festgeschriebene Unterscheidung zwischen Selbstständigkeit und Anstellung. Die Entscheidung wird von Fall zu Fall getroffen. Die Debatte dreht sich vor allem um jene Platform Workers, die wesentlich für eine Plattform arbeiten und Scheinselbstständige sind. Die Plattformunternehmen umgehen die Anerkennung eines abhängigen Arbeitsverhältnisses durch Verträge mit *substitute clauses*, die den Platform Workers „das Recht erteilen“, sich in ihrer Arbeit aus einer Vielzahl von Gründen durch eine andere Person vertreten zu lassen (Bogg und Ford 2021). Damit, so wird argumentiert, sei die personengebundene Leistung, die einem abhängigen Arbeitsverhältnis zugrunde liegt, nicht mehr gegeben. Dagegen wird in Debatten und juristischen Verfahren mit einer Vielzahl von Argumenten operiert, die von der Abhängigkeit und tatsächlich Autonomie der Platform Workers bis zu der Zuteilung und Strukturierung der Arbeit und die Preisfestlegung durch die Plattformen reichen. 2021 verlor Uber im VK ein Verfahren vor dem Supreme Court. Alle Uber Driver im VK sind seitdem festangestellt, mit Mindestgarantielohn, Rentenversicherung und Urlaubsgeld (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 34–48; Bogg und Ford 2021; Fenne 2023; Urzı Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020).

2.4.2 Wie viele Crowdworker gibt es im Vereinigten Königreich und wer sind sie?

Amtliche Zahlen zu Platform Workers existieren im VK nicht. Sie werden von Steuer-, Finanz- oder Arbeitsbehörden nicht spezifisch erfasst. Die vorhandenen Daten kommen, wie in den anderen Ländern auch, aus Erhebungen von Privatunternehmen und Hochschulen. Studien zur Plattformarbeit im VK existieren als Teil länderübergreifender Erhebungen, so die beiden FEPS-Studien (Huws et al. 2017; Huws, Spencer, und Coates 2019) und der zwei COLLEEM-Erhebungen (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und González Vázquez 2018; Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020). Hinzu kommen nationale Studien wie die des Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) von 2016 (CIPD 2017). Die RSA (Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) hat eine Studie verfasst, für die das Institut IpsosMORI 2016-2017 nahezu 8.000 face-to-face Interviews geführt hat (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a)¹². Eine weitere Studie beruht auf einer Online-Umfrage 2017 mit über 11.300 Personen via YouGov und einer Erhebung von 2017 für das Department for Business, Energy and Industrial Strategy der Regierung (BEIS) (Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018)¹³. Die Ergebnisse für das VK aus den beiden Online-Erhebungen, die auch in die europäischen FEPS-Studien eingegangen sind, bilden die Grundlage für eine Studie zu „Platform Work in the UK 2016-2019“ (University of Hertfordshire et al. 2019). Zu Microwork via Clickworker, Profilic und Amazon Mechanical Turk existiert eine spezifische Erhebung (Jones und Muldoon 2022a). Hinzu kommen qualitative Erhebungen mit deutlich kleineren Samples wie die Befragung von 150 Personen durch das Institute for Employment Studies (IES), ebenfalls im Auftrag des BEIS (Broughton et al. 2018).

Die Ergebnisse der verschiedenen Studien zum VK divergieren stark voneinander. Bezüglich der Beschäftigten in der Plattformökonomie kommen die COLLEEM-Erhebungen auf 12 Prozent (Pesole et al. 2018, 15) und ca. 12,8 Prozent (Urzì Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 15) der arbeitsfähigen Bevölkerung. Die FEPS-Studien stellen für denjenigen Teil der Bevölkerung, der sein komplettes Einkommen mit Plattformarbeit verdient, sogar einen Anstieg von 5,2 Prozent im Jahr 2016 auf 9,4 Prozent im Jahr 2019 fest (Huws, Spencer, und Coates 2019, 14). Das CIPD schätzte, dass 2016 etwa vier Prozent der Erwachsenen in Großbritannien in den vergangenen zwölf Monaten Plattformarbeit geleistet haben (CIPD 2017). Eine Studie für das BEIS kam auf nur auf 2,2 Prozent der Bevölkerung über 15 Jahre, die einer Plattformarbeit nachgehen, und auf 3,2 Prozent, wenn alle hinzugezählt werden, die schon einmal Plattformarbeit geleistet haben (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 13). An dieser Studie ist interessant, dass sie einige Daten spezifisch zu Crowdworkern bzw. höher qualifizierten Plattformarbeiten bietet. Eine weitere Studie für das BEIS, Plattformarbeit als Haupt- und zweite Einkommensquelle miteingeschlossen, kam auf 4,4 Prozent, die in den vorherigen zwölf Monaten in der Gig-Ökonomie in England, Wales und Schottland (Nordirland war nicht Teil dieser Erhebung) gearbeitet haben (Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018). Die beiden Letzteren bilden im Folgenden die wesentliche Referenz.¹⁴

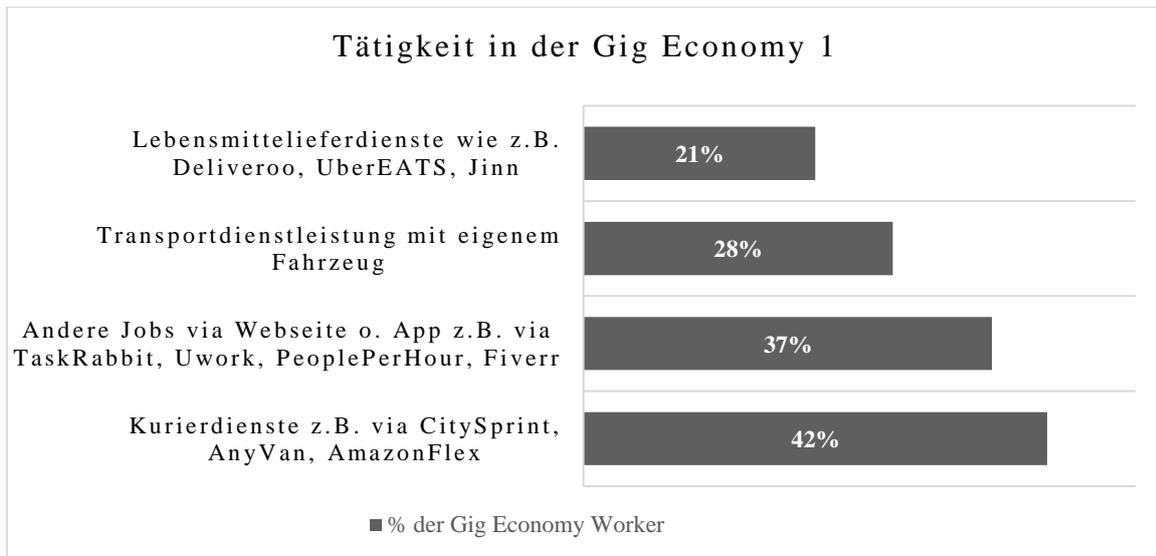
¹² Für die RSA/Ipsos MORI Erhebung wurden zwischen November 2016 und Januar 2017 insgesamt 7.656 Interviews mit Personen über 15 Jahre durchgeführt. Die Interviews wurden bei den Interviewten zu Hause durchgeführt und die Daten unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien wie Alter, Region, Arbeitsverhältnis, Haushaltsgröße usw. nachjustiert (RSA Action and Research Centre 2017, 2).

¹³ Die Studie beruht auf der Online-Befragung des National Centre for Social Research von 2.184 per Zufalls-generator ausgewählten Personen, inklusive telefonischer Kontaktaufnahme mit Personen, die nicht antworteten, und der YouGov Omnibus-Befragung mit über 11.300 Befragten (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a).

¹⁴ Das Konfidenzintervall beträgt bei beiden 95 Prozent.

Die Unterschiede in den Methoden und Kriterien der Erhebungen führen zu Unterschieden in den Ergebnissen, wie an den Tätigkeiten der Plattform oder Gig Workers deutlich wird. Keine der Erhebungen lässt spezifische Schlüsse auf die Gruppe der Crowdworker zu. Sie werden nirgends eigenständig aufgeführt. Bei Lapanjuuri et. al. 2018 sind sie der Kategorie „Andere Jobs“ zuzuordnen, die 37 Prozent der Plattform Workers erledigt haben. Zu den anderen Jobs gehören aber auch Clickwork und andere Tätigkeiten.

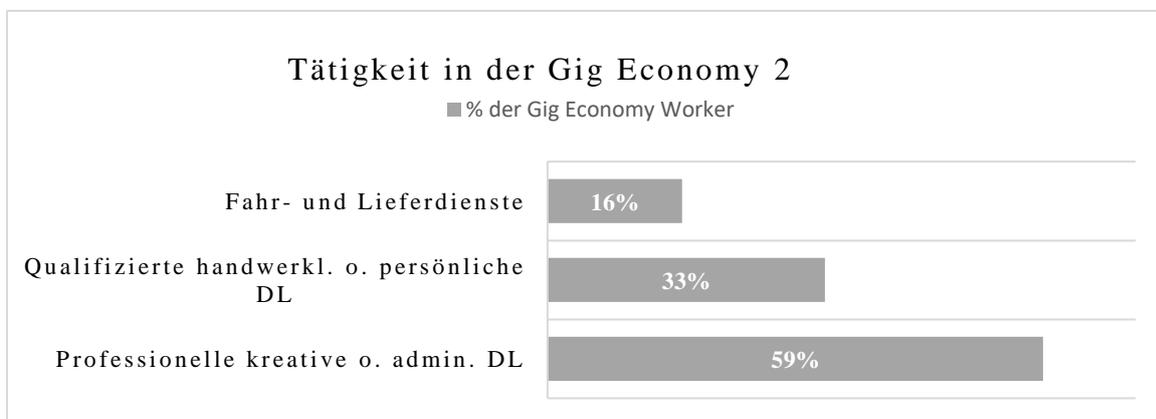
ABBILDUNG 18



Unweighted base (NatCen Panel): All GB adults (aged 18+) involved in gig economy (n=95). Mehrfachantworten möglich (Lapanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 19)

Bei Balam et. al. 2017 fällt Crowdwork in die Rubrik professionelle kreative und administrative Dienstleistungen, die von 59 Prozent der Plattform Workers schon einmal erledigt wurden. Auch wenn nicht alle darunterfallenden Tätigkeiten Crowdwork sind, ist der Anteil an Crowdworkern hier wohl deutlich höher als in der zuvor zitierten Studie.

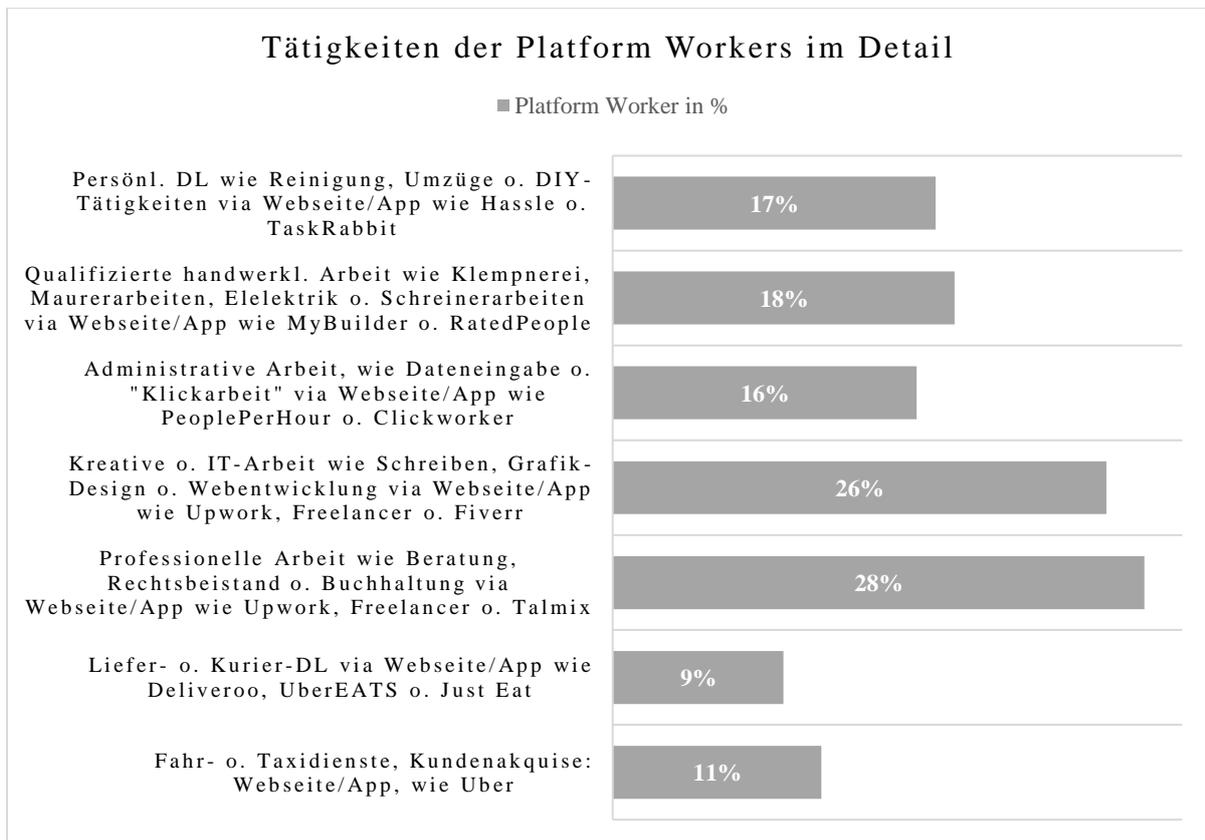
ABBILDUNG 19



Daten siehe Balam/Warden/Wallace-Stephens 2017, 14, eigene Bearbeitung

Eine detailliertere Befragung zeigt, dass Platform Workers häufig mehreren verschiedenen Plattfortmätigkeiten nachgehen. Das macht es allerdings auch schwer, den Anteil an qualifizierten Crowdworkern genauer zu ermitteln, da Kombinationen und Ausmaß der Tätigkeiten unbekannt sind. Bei den beiden Studien Balaram et. al 2017 und University of Hertfordshire et. al 2019 besteht bezüglich der Plattfortmätigkeiten im Detail in einigen Bereichen Übereinstimmung, trotz unterschiedlicher Methoden und Fragestellung. Das gilt z.B. für die Arbeiten, die als qualifizierte Crowdwork gelten könnten, so z.B. „professionelle Arbeit wie Beratung, Rechtsbeistand und Buchhaltung“ mit 28 Prozent (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 15) und „Professionelle Tätigkeiten wie Rechtsbeihilfe und Buchhaltung“ mit 25,6 Prozent (University of Hertfordshire et al. 2019, 16–17). Auch für die klaren Fälle qualifizierter Crowdwork wie „Kreative oder IT-Arbeit wie Schreiben, Grafik-Design oder Webentwicklung“ mit 26 Prozent (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 15) und „Hochqualifizierte Online-Arbeit z.B. Design, Editing, Software-Entwicklung und Übersetzungen“ mit 25,6 Prozent (University of Hertfordshire et al. 2019, 16–17).

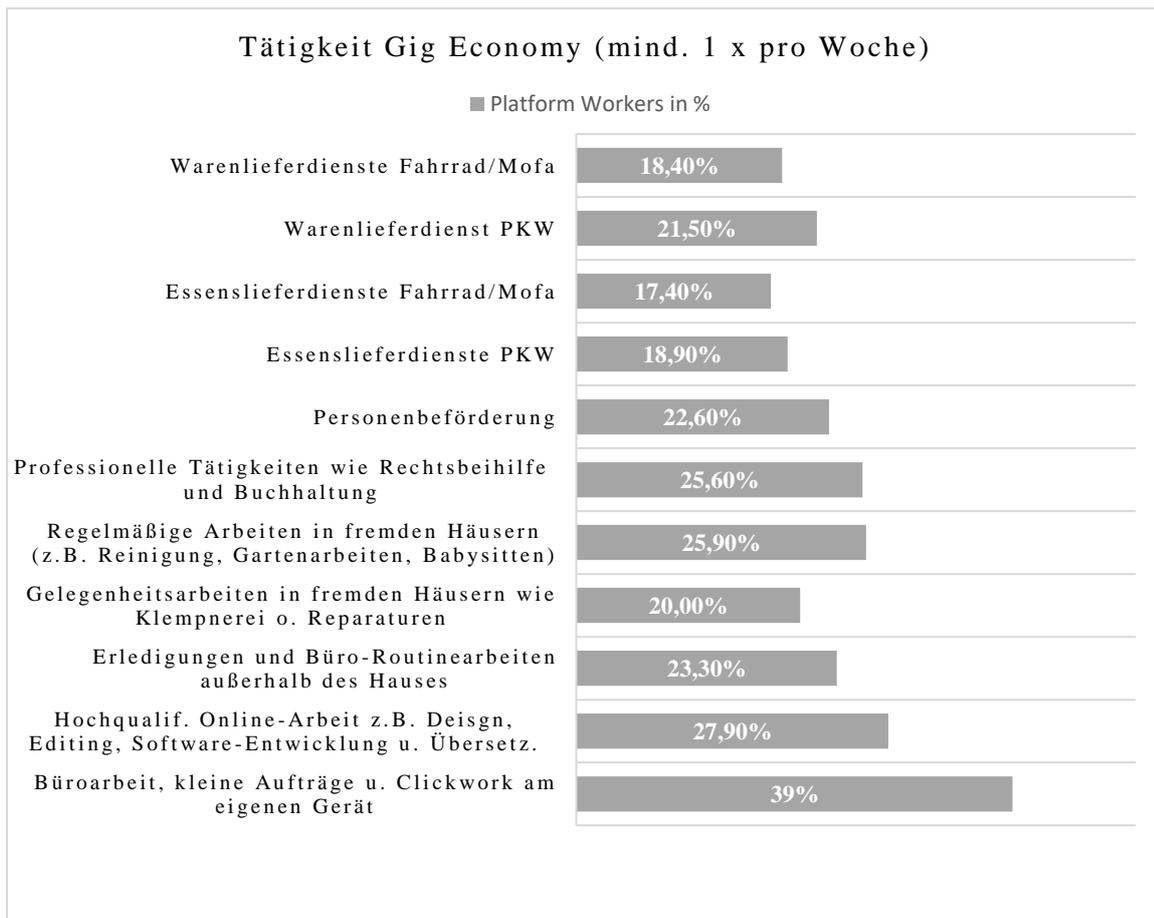
ABBILDUNG 8



Mehrfachnennungen möglich (Balaram/Warden/Wallace-Stephens 2017a, 15)

Große Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen werden wiederum vor allem im Hinblick auf die Waren- und Essenslieferdienste und Personenbeförderung deutlich. Dies könnte auch dem Umstand geschuldet sein, dass mindestens zwei Jahre zwischen den Umfragen liegen.

ABBILDUNG 9



Eigene Bearbeitung. Mehrfachnennungen möglich, Daten aus University of Hertfordshire et al. 2019, 16–17

Die Erhebungen und die zentralen Erkenntnisse

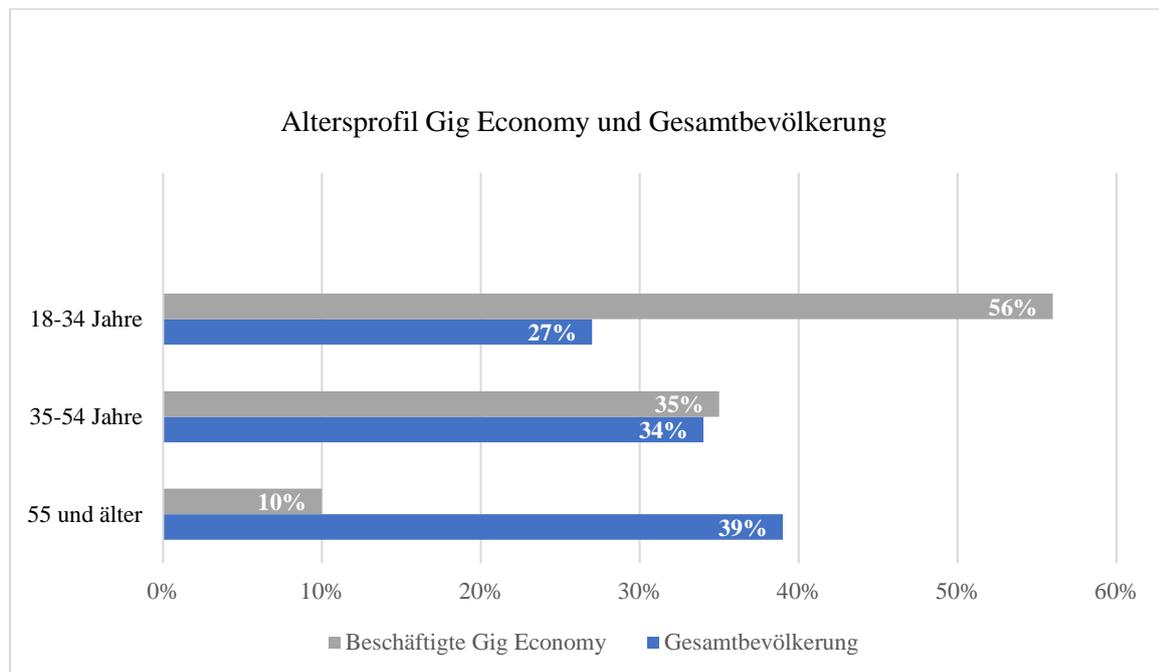
In Großbritannien sind Platform Workers häufiger männlich, jung und nicht im Vereinigten Königreich geboren. Zum Anteil der Männer unter den Beschäftigten der Gig Economy existieren divergierende Angaben. Nach Ipsos-Mori liegt der Anteil an Männern in der Gig Economy (69 Prozent) mehr als doppelt so hoch wie der Anteil an Frauen (31 Prozent), wobei dies in etwa dem Genderverhältnis unter Selbstständigen allgemein entspricht. Der Frauenanteil überwiegt in Reinigungsdiensten und liegt in etwa gleichauf beim Onlineverkauf und der Onlinevermietung (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 16). Die Studie von Lapanjuuri et. al. kommt auf einen Männeranteil von 54 Prozent; dieser ist damit nur geringfügig höher als in der Gesamtgesellschaft mit 51 Prozent (Lapanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 13). Eine weitere, auf England und Wales begrenzte Untersuchung von 2021 stellt im Vergleich zu den Daten von 2016 und 2019 ein sehr starkes Wachstum der männlichen Plattformbeschäftigten fest. 2016 machten Männer noch 48,6 Prozent der Platform Workers aus. 2019 waren es bereits 55,4 Prozent und 2021 68,4 Prozent (Spencer und Huws 2021, 9). Der starke zahlenmäßige Anstieg männlicher Platform Workers 2021 könnte auf die Pandemie und den erhöhten Bedarf an Lieferdiensten zurückzuführen sein, während Dienstleistungen in Haushalten (die mehrheitlich von Frauen geleistet werden) weniger gefragt waren, da Frauen während der Pandemie wegen der wegfallenden Kindergartenbetreuung und geschlossener Schule mehr Zeit mit Kindern verbringen mussten. Genaue Aussagen lassen sich allerdings nicht treffen, auch nicht darüber, wie

sich das Geschlechterverhältnis nach der Pandemie entwickelt hat. Die Datenlage ist dafür nicht ausreichend. Mangels entsprechender Datenreihen aus anderen Ländern lässt sich zudem nicht sagen, ob dieser Trend auch in anderen Ländern bestätigt werden kann.

Das Cedefop kommt in der CrowdLearn-Studie im Durchschnitt für sechs europäische Länder inklusive dem VK auf einen Anteil von 53 Prozent männlicher und 47 Prozent weiblicher Crowdworker, wobei das Sample für das VK aus 206 männlichen, 168 weiblichen und 3 nicht-binären Crowdworkern besteht, was den höchsten Anteil an Männern aller sechs Länder darstellt (Cedefop 2020a, 17). Weibliche Crowdworker im VK sind nahezu doppelt so oft im Bereich Schreiben und Übersetzungen tätig wie ihre männlichen Kollegen und 60 Prozent häufiger im Bereich Büroarbeiten und Dateneingabe, die männlichen Kollegen dagegen zu 30 Prozent häufiger im Bereich Kreativität und Multimedia und fünf Mal so häufig in Software-Entwicklung und Technologie (Cedefop 2020a, 17).

Bezüglich des Altersprofils der Platform Workers fällt vor allem der mit 56 Prozent sehr hohe Anteil an 18-34-Jährigen auf im Verhältnis zu 27 Prozent an der Normalbevölkerung. Der Anteil der 35-54-Jährigen in der Gig Economy entspricht hingegen nahezu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 14).

ABBILDUNG 10



Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 14. Unweighted base (YouGov Omnibus): All GB adults (aged 18+) (n=11.825) and those involved in gig economy (n=343)

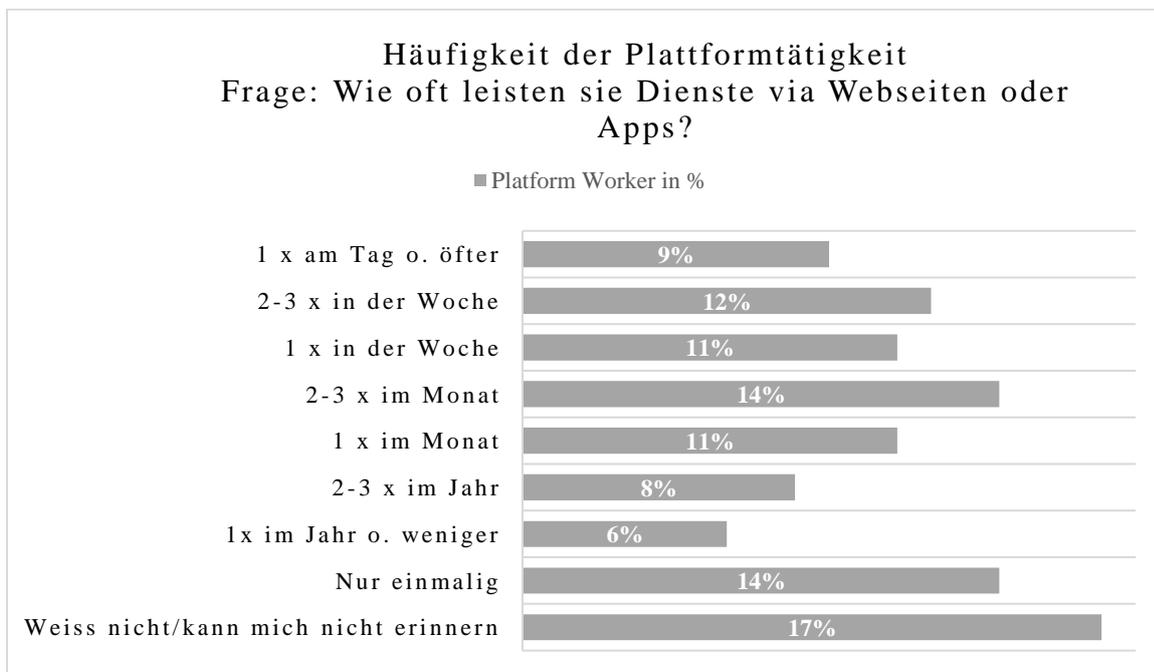
Ganz ähnlich auch das Ergebnis der Studie der University of Hertfordshire et al., die auf 31,5 Prozent 16-24-Jährige und 28,7 Prozent 25-34-Jährige kommt (2019, 13–14). Der Anteil ist sogar noch etwas höher unter den Platform Workers, die mindestens einmal in der Woche via Plattform arbeiten. Die auf Face-to-Face-Interviews basierende RSA-Studie setzt die Zahl der jungen Platform Workers mit 34 Prozent der 16-30-Jährigen hingegen wesentlich niedriger an. Dies ist immer noch deutlich mehr als der Anteil der 16-30-Jährigen unter Angestellten (26

Prozent) oder unter Selbstständigen (11 Prozent) (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 18). Die Platform Workers sind also in jedem Fall wesentlich jünger als andere Werk-tätige. Mögliche Gründe dafür könnten die höhere Technikaffinität jüngerer Menschen sein, aber auch die niedrigeren Einkommen und eine höhere Prekarität.

Der Anteil der im Ausland geborenen Plattformbeschäftigten beträgt 29,2 Prozent bei denen, die Plattformarbeit als Hauptbeschäftigung haben; 18 Prozent bei denen, die sie als Zweitjob haben; und 21,4 Prozent bei denen, für die die Plattformarbeit nur einen marginalen Teil des Einkommens ausmacht. Der Anteil der migrantischen Arbeitskräfte in der Offline-Arbeit be-trägt hingegen nur 8,9 Prozent (Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 27).

Auf die Frage, wie häufig die Platform Workers via Plattformen bezahlte Dienste leisten, kommt die umfangreichste Online-Erhebung zu dem Ergebnis, dass 55 Prozent dies mindestens einmal im Monat tun, 35 Prozent zwischen einmal wöchentlich und einmal im Monat, zwölf Prozent 2-3 Mal pro Woche und neun Prozent sogar täglich.

ABBILDUNG 11



Unweighted base (YouGov Omnibus): All GB adults (aged 18+) (n=11,825) and those involved in gig economy (n=343); (Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 24)

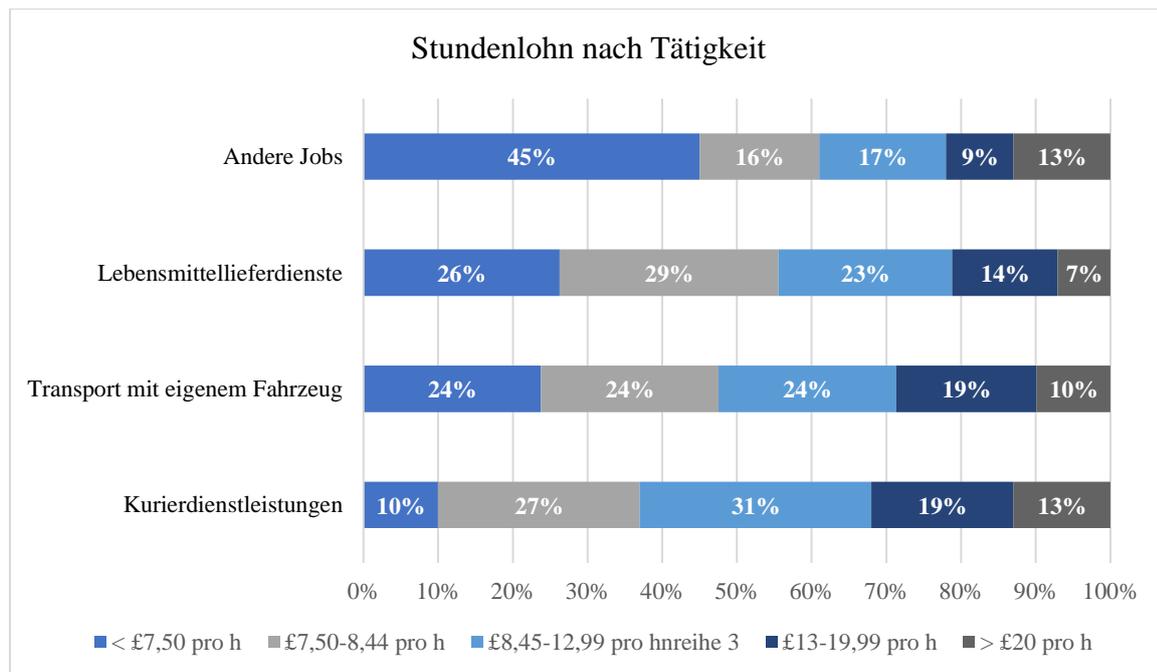
Die auf Face-to-Face-Interviews beruhende Studie kommt hingegen zu anderen Ergebnissen. Demnach arbeiten etwa die Hälfte weniger als einmal im Monat via einer Plattform, 14 Prozent 1-2 Mal im Monat, 13 Prozent 1-2 Mal in der Woche und 24 Prozent regelmäßig jede Woche (von diesen arbeitet wiederum die Hälfte die meisten Wochentage und die andere Hälfte nahezu täglich). Trotz der Verwendung unterschiedlicher Zeitspannen arbeiten Platform Workers ge-mäß der zweiten Studie wesentlich häufiger und regelmäßiger via Plattform (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 19).

Ein Blick auf die Wochenarbeitszeit zeigt, dass nur acht Prozent aller Platform Workers Voll-zeit, also 35 Stunden in der Woche oder mehr, arbeiten. 80 Prozent arbeiten hingegen weniger

als 16 Stunden pro Woche via Plattformen und 12 Prozent zwischen 16 und 34 Stunden (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 20).

Der Stundenlohn der Platform Workers unterscheidet sich je nach Tätigkeit. Das Einkommen ist aber allgemein relativ niedrig. Darin stimmen die unterschiedlichen Studien überein. Darüber wie sich die Einkommenssituation detaillierter darstellt, kommen die Studien aber zu unterschiedlichen Ergebnissen.

ABBILDUNG 12



Unweighted base (YouGov Omnibus): All GB adults (aged 18+) involved in gig economy (n=239). Antworten „Ich weiß nicht“ und „Ich ziehe es vor, nicht zu antworten“ wurden aus den Daten ausgeschlossen (Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 28)

Trotz der Verwendung unterschiedlicher Kriterien und Fragestellungen ist eindeutig zu erkennen, dass die Ergebnisse der Erhebungen zum Einkommen sich unterscheiden. Die Studie mit Face-to-Face-Interviews ergab, dass 74 Prozent der 16-30-Jährigen, die in der Erhebung mit 34 Prozent die größte Altersgruppe unter den Plattform Workers bilden, mit ihrem Jahreseinkommen in 2017/2018 unter der Besteuerungsgrenze von £11.500 bleiben; 38 Prozent verdienen sogar weniger als £4.500 im Jahr. Auch bei den 31-54-Jährigen bleiben 53 Prozent mit ihren Jahreseinkünften unter dem Besteuerungslimit (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 26).

In der Erhebung aus 2016 kommen Huws und Joyce auf 42 Prozent, die weniger als £20,000 im Jahr vor Steuern und Sozialabgaben verdienen; nur sieben Prozent verdienen mehr als £55.000 im Jahr (n=238). Dabei geben 81 Prozent der Plattform Workers (in der Studie ist von Crowdworkern die Rede, aber die Eigenschaften treffen eher auf ein allgemeineres Profil von Plattform Workers zu) an, sie seien die Hauptverdiener im Haushalt. Ihr Anteil steigt noch einmal leicht auf 83 Prozent bei den Plattform Workers, die mindestens einmal die Woche via Plattformen arbeiten (Huws/Joyce 2016, 2).

Die Studie Lapanjuuri u.a. 2019 kommt hingegen auf 41 Prozent der Platform Workers, die in den vergangenen 12 Monaten weniger als £250 via Plattformen und Apps verdient haben. 87 Prozent gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten weniger als £10.000 via Plattformarbeit verdient zu haben. Dabei ist der Anteil an Frauen mit Niedrigeinkommen wesentlich höher als an Männern: 49 Prozent der Frauen verdienten in den vergangenen zwölf Monaten weniger als £250 via Plattformen, während dies bei nur 35 Prozent der Männer der Fall war (Lapanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 29).

ABBILDUNG 13



Unweighted base (YouGov Omnibus): All GB adults (aged 18+) involved in gig economy (n=253). Antworten „Ich weiß nicht“ und „Ich ziehe es vor nicht zu antworten“ wurden aus den Daten ausgeschlossen (Lapanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 29)

Trotz der großen Unterschiede in den Einkommensschätzungen wird deutlich, dass die Plattformökonomie nur wenigen Platform Workers ein existenzsicherndes Einkommen garantiert und für die meisten von ihnen nur einen Nebenverdienst darstellt. So stimmen die unterschiedlichen Studien darin überein, dass Plattformarbeit für etwa 70 Prozent der Platform Workers ein Nebenjob ist.

In der Erhebung der CIPD-Studie geben 25 Prozent der Platform Workers an, dies sei ihr Hauptjob (relativ gleichmäßig über alle Altersstufen von 18-70 verteilt mit einer leichten Spitze bei den 40-49-Jährigen und relativ gleichen Anteilen bei Männern (26 Prozent) und Frauen (24 Prozent)). Für 67 Prozent ist Plattformarbeit nicht der Hauptjob, und 8 Prozent antworten mit „Ich weiß nicht“ (CIPD 2017, 10). Unter den Platform Workers, die ihre Lebenssituation als komfortabel oder in Ordnung bezeichnen, beträgt der Anteil derer, die Plattformarbeit als ihre Hauptbeschäftigung bezeichnen, 31 Prozent. Dies könnte daran liegen, dass sie in einem höher qualifizierten Segment der Plattformarbeit tätig sind und sich dadurch auch eine höhere Abhängigkeit von Plattformen leisten können, wie die Autor:innen der Studie vermuten (CIPD 2017, 10). Bei Balaram, Warden, und Wallace-Stephens (2017, 20) wird der Anteil der Platform

Workers, für die Plattformarbeit nicht die Hauptbeschäftigung ist, mit 62 Prozent angegeben (Balaram/ Warden/ Wallace-Stephens 2017a, 20).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Plattformarbeit selten eine Hauptbeschäftigung ist, sondern meist Quelle eines Zuverdienstes zu sonstigen Einnahmen und es daher auch schwer ist, Platform Workers im VK als eigene Kategorie auszumachen. Dass grundsätzlich mehr Menschen via Plattformen Arbeit suchen als zur Verfügung steht und die Arbeit mit anderen Einkommensquellen kombiniert wird, deutet darauf hin, dass der Hauptgrund, Arbeit via Plattformen zu suchen, in der schwierigen ökonomischen Situation liegt (University of Hertfordshire et al. 2019, 22).

2.4.3. Ressourcen für Platform Workers

Im Vereinigten Königreich ist vor allem die basisorientierte Gewerkschaft Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) im Bereich Plattformarbeit aktiv. Die Kurier- und Logistiksparte der IWGB im VK setzt sich für die Rechte von Auftrags-/Arbeitnehmer:innen in der Kurier- und Logistikbranche ein, Beschäftigte von Lieferdiensten wie Deliveroo und UberEats miteingeschlossen. Auf juristischer Ebene hat die IWGB eine Reihe von Gerichtsverfahren angestrengt, um die Fehlklassifizierung von Plattformen und der Tätigkeiten für diverse Plattformen feststellen zu lassen und so bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Es gelang der IWGB zwar, diverse Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erzielen, wie zuvor im Fall von Uber dargestellt, sie unterlag vor Gericht jedoch gegen Deliveroo mit der Forderung nach dem Recht auf kollektive Vertragsverhandlungen (Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 49).

Ausgehend vom Oxford Internet Institute der Oxford University wurde 2018 die Stiftung Fairwork in the Platform Economy gegründet, die zum Ziel hat, Platform Workers mittels Forschung und Information zu unterstützen (<https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/a-fairwork-foundation-towards-fair-work-in-the-platform-economy/>). Das Fairwork-Projekt ist heute am Oxford Internet Institute im VK und am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) angesiedelt. Es betreibt eine Webseite (<https://fair.work/en/fw/homepage/>), auf der Forschung und aktuelle Nachrichten zu Plattformen veröffentlicht werden. Herzstück ist das jährlich unter Einbeziehung von Beschäftigteninformationen erstellte detaillierte Rating zu den wichtigsten Plattformen. In das Rating fließen Kriterien ein wie Höhe und Pünktlichkeit der Bezahlung, Arbeitssicherheit, soziale Absicherung, Verträge, Organisierungsfreiheit und andere. Die Ratings werden jährlich erneuert und nicht nur für das VK, sondern auch für fast 20 Länder und Cloudwork vorgenommen. Die Seite enthält auch Informationen über Praktiken und Politiken zur Förderung von ständigem Lernen für Platform Workers. Das Oxford Internet Institute will damit nach eigenen Angaben dazu beitragen, eine Forschungslücke zu schließen, da bisher wenig über das Thema der Berufsbildung von Platform Workers bekannt ist (Köhler 2022, 333; Oxford Internet Institute 2023a; 2023b).

2.5 Einige vorläufige Schlüsse

Einige Schlüsse lassen sich trotz der teilweise widersprüchlichen Datenlage ziehen. Insgesamt wird deutlich, dass in allen betrachteten Ländern der Anteil der Rider für Lieferdienste und Fahrer von Personentransportplattformen wie Uber oder Lyft viel niedriger ist, als es das öffentliche Interesse und der Umfang an Forschung dazu vermuten lässt. Die Beschäftigung in der Plattformarbeit entspricht in weiten Teilen einem neuen Niedriglohnssektor, auch

qualifizierte Arbeit ist häufig unterbezahlt. In der Folge sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen wie Frauen, junge Menschen oder Migrant:innen auch in der Plattformarbeit vermehrt in weniger qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt und unterbezahlt. Der Anteil an migrantischen Arbeitskräften ist unter Platform Workers höher als unter der offline arbeitenden Bevölkerung. Je intensiver die Plattformarbeit wird, desto stärker sinkt der Anteil an Frauen, wobei es aber auch deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Ländern gibt (Pesole et al. 2018).

Bisher existieren kaum gesetzliche Regelungen zur Plattformarbeit. Die Plattformen arbeiten mit Konstrukten, um die herrschende Arbeitsgesetzgebung zu umgehen. Verbesserungen für Platform Workers sind bisher fast ausschließlich auf Arbeitskämpfe und Gerichtsurteile zurückzuführen. Eine Organisierung der Beschäftigten ist jedoch aus zahlreichen Gründen nicht einfach: fehlende gemeinsame Orte, keine allgemein geteilten Arbeitsbedingungen, Konkurrenz um Aufträge und Preiskampf, Beschäftigte sind leicht austauschbar. Kurzum, eine industrielle Reservarmee steht online bereit.

Die Tatsache, dass Platform Workers kaum korrekt zu quantifizieren sind, sie in der Regel mehreren verschiedenen Plattformarbeiten sowie mehrheitlich Tätigkeiten jenseits der Plattformökonomie nachgehen und ihre Einkommen auffällig niedrig sind, verdeutlicht auch, dass institutionelle Mechanismen, die „Plattformarbeit als eine andere Kategorie angehen, kaum effektiv sein werden, und dass breiter angelegten Strategien Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, die Niedriglöhne, Armut und Prekarität auch breiter angehen“ (University of Hertfordshire et al. 2019, 22).

3. Bedeutung und Funktion von Plattformarbeit für Kompetenzentwicklung und im Karriereverlauf

Plattformarbeit ist meist unsicher und prekär. Sie folgt einer Reorganisierung der Arbeit auf Projektbasis, bei der kreative Tätigkeiten tendenziell ausgegliedert werden, Arbeitskräfte dazu angehalten sind, eine Selbstvermarktung vorzunehmen, unternehmerisch vorzugehen, viel Mühe in den Aufbau der eigenen Reputation und Portfolios zu investieren und soziale Netzwerke intensiv zu pflegen. „Sie haben also eine starke Motivation länger und für wenig Geld zu arbeiten. In der Tat sind ihre Arbeitszeiten lang und unvorhersehbar mit ausgedehnten Zeiträumen voller Überstunden“ (Bellini und Lucciarini 2019, 850).

Crowdworker sind in der Regel formal Selbstständige. Plattformen präsentieren sich hingegen meist als reine Kontaktvermittlungsagenturen und nicht als Jobvermittler oder Arbeitgeber. Hinzu kommt, dass die Crowdworker nicht physisch in einem Unternehmen gemeinsam mit anderen Beschäftigten arbeiten. Das bedeutet, Crowdworker haben weder Zugang zu den formalen Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmechanismen in den Unternehmen noch zu informellen Lernmöglichkeiten wie etwa Mentoring oder gemeinsames Arbeiten.

Wie funktionieren also Kompetenzentwicklung und berufliche Weiterbildung bei Crowdworkern?

Die Plattformen selbst bieten kaum berufliche Fortbildungen und Kompetenzentwicklung an. Das betrifft alle Arten von Plattformen. Die meisten haben keine Infrastruktur oder System, um die Kompetenzentwicklung der Crowdworker zu unterstützen. In der wissenschaftlichen Literatur herrscht weitgehende Übereinstimmung, dass Plattformbeschäftigte kaum oder gar keinen

Zugang zu formalen beruflichen Schulungen haben (Cedefop 2020a; De Groen et al. 2019, 79–80; Eurofound 2018, 32–33; 2019; CEPS, EFTHEIA, und HIVA-KU Leuven 2020; Hauben, Lenaerts, und Waeyaert 2020, 36; Kässi und Lehdonvirta 2018; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019; Margaryan 2016; 2019b; 2019c).

„Crowdworkers are solely responsible for organizing and managing their own learning, with no organisationally provided learning scaffolds to rely on, necessitating the behaviors of self-regulation and self-direction of learning. Self-regulated learning, therefore, is the main form of learning available to crowdworkers. Crowdworkers aiming to improve their skills to secure more and better-quality tasks on competitive online labor platforms have to develop and strengthen their ability to self-initiate and self-direct their learning and development, for example, by scanning the horizon for in-demand skills or finding other people to learn with and from“ (Margaryan, Albert, und Charlton-Czaplicki 2022, 496).

Gänzlich neu ist das Phänomen nicht. Ähnliche Anforderungen zeichneten bereits die neuen Kleinselbstständigen in den 1990ern aus. Voß und Pongratz (1998) definierten diese neue Figur der Arbeitswelt als „Arbeitskraftunternehmer“ (AKU). Dieser zeichnet sich aus durch erhöhte Selbstdisziplin im Arbeitsprozess, eine weitgehende Selbst-Rationalisierung des eigenen Lebens sowie die erweiterte Selbst-Ökonomisierung durch die ständige Selbstoptimierung und die Eigenvermarktung seiner Arbeitskraft ähnlich einer Ware (Voß und Pongratz 1998, 2). Bezüglich Kompetenzentwicklung und beruflicher Weiterbildung gleichen sich die Situationen und Strategien von Crowdworkern und AKU. Eine Untersuchung zu den Strategien für selbst-regulierte Lernprozesse bei Crowdworkern und konventionellen Wissensarbeiter:innen kommt zu dem Schluss, dass nur bei einer von 20 unterschiedlichen von beiden Gruppen angewandten Strategien ein signifikanter statistischer Unterschied zwischen den Gruppen feststellbar ist: Crowdworker neigen wesentlich weniger dazu, Pläne zu fassen, wie genau ihre Lernziele erreicht werden sollen (Margaryan 2019b, 83).

Gängige Schulungen und Kurse und die massiven Online-Kurse („massive open online courses“, MOOCs) sind für Crowdworker ungeeignet. Sie sind zu breit angelegt, enthalten zu viel Basiswissen, das Crowdworkern schon bekannt ist, und sind zu lang (Cedefop 2020a, 13). Crowdworker sind durchaus bereit, Zeit und Geld in Kompetenzentwicklung zu investieren, die unmittelbar nützlich sein kann (Cedefop 2020a, 32–34). Sie benötigen jedoch spezifische fokussierte Kompetenzen; da sie für Weiterbildungen nicht bezahlt werden, können Crowdworker nicht sehr viel Zeit damit verbringen.

Im Allgemeinen gelten Platform Workers als überqualifiziert für die Tätigkeiten, die sie via Plattformen mit wenig Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung absolvieren. Dies trifft vor allem auf niedrig qualifizierte Arbeiten und On-Location-Tätigkeiten zu. Für Crowdworker, deren Online-Tätigkeiten differenzierte Kompetenzen verlangen, ist die Palette der notwendigen Kompetenzen breiter, und es bestehen mehr Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung (CEPS, EFTHEIA, und HIVA-KU Leuven 2020). Zugleich bedürfen vor allem Crowdworker ständiger Kompetenzentwicklung. Etablierte Crowdworker bezeichnen die ständige Weiterentwicklung von Kompetenzen als grundlegend. Zwei Drittel der befragten Crowdworker entwickeln berufliche und technische Kompetenzen während der Plattformarbeit mindestens einmal wöchentlich weiter (Cedefop 2020a, 13).

Wie wird aber die Aneignung neuer zusätzlicher Kompetenzen organisiert? Welche Art von Kompetenzen und Zertifizierungen benötigen Platform Workers? Digitale Plattformen

verändern die Beziehung zwischen formaler Ausbildung und Zugang zu Arbeit (Teubner, Adam, und Hawlitschek 2020). Die ILO stellt fest:

“The relevance of skills and qualifications acquired through formal education varies on online webbased platforms. Workers often do not have to provide their educational qualifications on online platforms; instead it is their profile, ratings or reputation which are vital for accessing well-paid tasks“¹⁵ (ILO 2021, 184).

Einzig Crowdworker der darstellenden Künste wiesen auf die Bedeutung offizieller Berufsqualifikationen für ihre Plattformarbeit hin. Diese könnten manchmal von Vorteil sein, so etwa bei Einladungen zum Vorsprechen. Alle anderen interviewten professionellen, kreativen und hochqualifizierten Crowdworker werteten ihre Berufserfahrung und die Liste erfüllter Aufträge als gewichtiger als offizielle Qualifizierungen. Selbst für Aufträge, die eine offizielle Zertifizierung der Qualifikationen fordern, seien Erfahrung und Reputation wichtiger (Broughton et al. 2018, 76). Dies verlagert die Bestätigung der Qualifikation in gewissem Ausmaß von der Berufsausbildung hin zur Plattform. Es ist daher von Interesse, wie dies von Plattformen gehandhabt wird.

Im Folgenden wird nach der Präsentation der Methoden und einem Überblick über den aktuellen Stand der Forschung dargestellt, welche Bildungsvoraussetzungen die Crowdworker mitbringen (3.1) und über welche Kompetenzen sie verfügen (3.2). Im Weiteren wird untersucht, welche Ressourcen zur Kompetenzentwicklung Plattformen zur Verfügung stellen (3.3) und wie Crowdfunding-Plattformen die Prüfung, Kategorisierung und Zertifizierung der Crowdworker vornehmen (3.4). Es wird geschaut, welche institutionellen Kompetenzentwicklungs- und Zertifizierungsangebote existieren (3.5) und wie Crowdworker ihre Kompetenzentwicklung selbst organisieren (3.6). Zum Abschluss des Kapitels werden die Aussichten auf Arbeitsmarktintegration und die Karrieremöglichkeiten in der Crowdwork betrachtet (3.7).

Stand der Forschung

Wie Kompetenzentwicklung von Crowdworkern aussieht, und um welche Kompetenzen es genau geht, war in der mittlerweile sehr umfangreichen Forschungsliteratur zu Plattformarbeit und Crowdwork lange Zeit kein Thema, wie eine Cedefop-Recherche zur Literatur aus Wissenschaft und Politik bestätigt. So beschäftigt sich die Literaturrecherche wesentlich mit einer Analyse der bedeutenden Wissenslücken und der zu erforschenden Fragen (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019).

Eine Ausnahme bildete eine qualitative empirische Studie aus dem Vereinigten Königreich aus dem Jahr 2015 mit einem sehr kleinen Sample von jeweils 18 Platform Workers, Job-Anbietern und Beschäftigten von zwei Plattformen. Dabei handelt es sich um eine Crowdfunding-Plattform für Online-Tätigkeiten und eine Plattform für physische Tätigkeiten vor Ort (Barnes, Green, und Hoyos 2015). Platform Workers beider Plattformen bringen bereits Kompetenzen mit, und beide entwickeln durch die Plattformarbeit Kompetenzen weiter. Crowdworker entwickeln vor allem IT-Kompetenzen weiter. Die Studie kommt zu dem Schluss, Crowdsourcing könne für manche Arbeitskräfte neue Wege eröffnen, sich Kompetenzen anzueignen und die eigenen Beschäftigungschancen zu erhöhen. Dies sei allerdings von der Bereitschaft abhängig,

¹⁵ Zu Funktionsweise und Wirkung von Ratings und Reputation für Platform Worker siehe ILO 2021, 179–83.

sich ständig und zum größten Teil unbezahlt neue Skills anzueignen (Barnes, Green, und Hoyos 2015).

Eine weitere Studie von 2016 wertete 113 global erhobene Fragebögen aus: 20 von Freelancern auf UpWork und 93 von Microworkern auf CrowdFlower (Margaryan 2016). Sie beschäftigt sich damit, inwieweit und wie Strategien des selbstregulierten Lernens bei Crowdworkern (hier werden Microtasker und Crowdwork-Freelancer als Crowdworker bezeichnet) zum Tragen kommen. Sie kommt dabei zu dem Ergebnis, dass Crowdworker proaktiv nach Möglichkeiten suchen, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und sowohl alleine als auch mit anderen Personen zu lernen, wobei selbstreguliertes Lernen und Arbeitsdisziplin den Crowdworkern leichter falle als Microtaskern (Margaryan 2016).

Die Literatur zu den Fertigkeiten und der Kompetenzentwicklung von Plattform Workern und Crowdworkern hat in jüngsten Jahren an Volumen zugenommen. Die Methoden sind dabei recht unterschiedlich und reichen von Onlineinterviews über qualitative Befragungen bis hin zu der Auswertung von Millionen von Job-Angeboten weltweit, um so die geforderten Fertigkeiten und ihre Relevanz und Häufigkeit zu ermitteln (OECD 2022). Ein Teil der Studien und Artikel konzentriert sich auf die Frage der selbstregulierten Lernprozesse bei Crowdworkern und kommt zu dem Schluss, dass Crowdworker verschiedene (individuelle und gemeinsame) Strategien des selbstregulierten Lernens (SRL) anwenden, um ihr Lernen am Arbeitsplatz zu organisieren. Keine der vorliegenden Studien und Erhebungen zur Kompetenzentwicklung von Crowdworkern enthält detailliertere Daten entlang soziodemographischer Kriterien. Die Untersuchungen zielen auch stets auf „Employability“, also Einstellbarkeit. Die Kompetenzentwicklung wird im Zusammenhang mit verbesserten Chancen für den Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt und einer Festanstellung untersucht.

2018 erschien in den USA eine Studie zur Motivation und Karriereentwicklung von Tech-Crowdworkern. Dabei geht es auch um Kompetenzentwicklung und wie diese organisiert wird. Die Studie beruht auf einer Erhebung mit einem kleinen Sample von 25 Tech-Crowdworkern, also nur einem Teil der gesamten Crowdworker. Es wird deshalb in der Studie selbst darauf hingewiesen, dass sie nicht verallgemeinerbar sei (Taylor und Joshi 2018).

Ein Vergleich der selbstregulierten Lernprozesse von Microworkern und Online-Freelancern (beide werden von der Autorin als Crowdworker zusammengefasst) beruht auf einem Sample von 295 Personen; 260 davon sind Microworker und 35 Online-Freelancer. Diese haben gegen Bezahlung online einen Fragebogen ausgefüllt, was etwa 15 Minuten Zeit beanspruchte. Im Ergebnis ließen sich einige bedeutende Unterschiede ausmachen. Online-Freelancer nutzen eher kostenlose Online-Kurse und -Tutorials und lernen via Feedback. Online-Freelancer neigen eher dazu, durch die Zusammenarbeit mit anderen zu lernen, selbst Literatur zu studieren und sich während des Lernens Notizen zu machen (Margaryan 2019c). Von der gleichen Autorin stammt auch ein Journal-Artikel, der auf der Grundlage der gleichen Daten verfasst wurde, ergänzt um Ergebnisse einer Online-Befragung von 1004 Microworkern (bereinigtes Sample) von Amazon Mechanical Turk. Darin wird eine Vergleichsanalyse zwischen den Crowdworkern der ersten Erhebung und den Microworkern vorgenommen betreffs der Praxen der Kompetenzentwicklung, Lernen am Arbeitsplatz, Arbeitsaufgaben und persönliche Motivation (Cedefop 2021).

Ein weiterer Forschungsartikel vergleicht die selbstregulierten Lernprozesse bei Crowdworkern und konventionellen Wissensarbeiter:innen (Margaryan 2019a). Er beruht auf der zuvor genannten Erhebung unter 20 Freelancern und 93 Microworkern zuzüglich der ausgefüllten

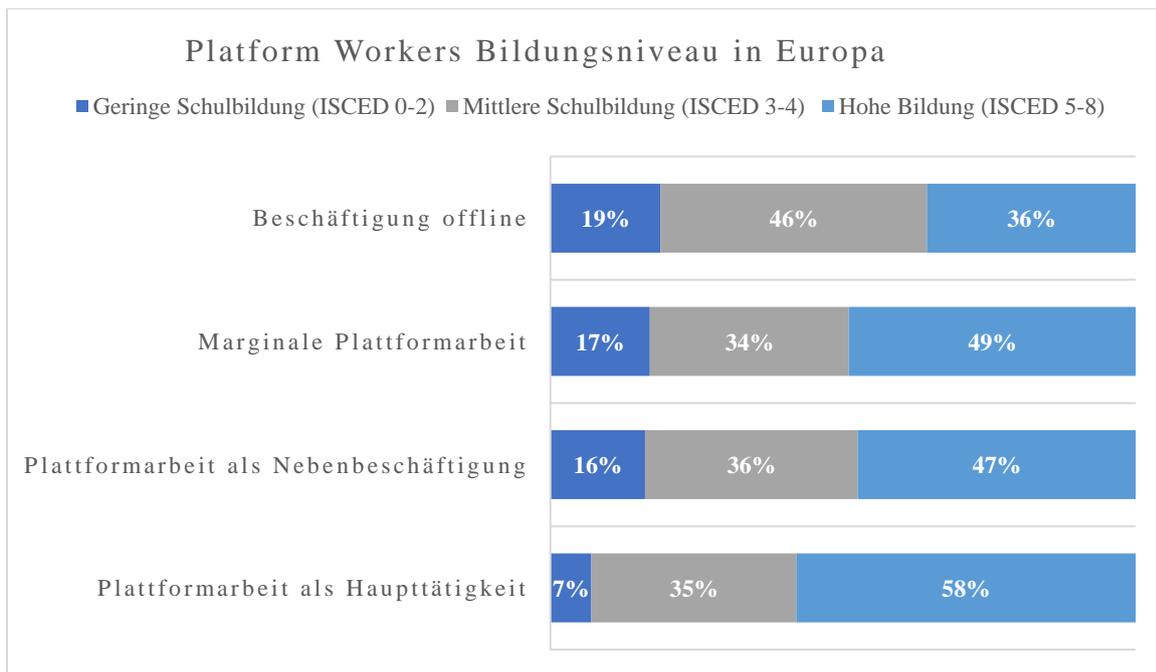
Fragebögen aus anderen Erhebungen von 170 professionellen Finanzdienstleister:innen (2015), 35 an einem offenen Onlinekurs teilnehmenden Pädagog:innen (2013) und 350 Beschäftigten aus dem Gesundheitssektor, die an einem Onlinekurs teilnahmen (2014 u. 2016). Das Sample an Online-Freelancern ist sehr klein, und es wäre wichtig, die Ergebnisse mithilfe einer detaillierten Studie mit einer größeren Zahl an Crowdworkern zu validieren.

Während der Corona-Pandemie veröffentlichte das Cedefop einen kurzen Report über Crowdwork in der Pandemie auf Deutsch (Cedefop 2020b) und Englisch, in dem auch eine erste Zusammenfassung der Ergebnisse der Cedefop-CrowdLearn-Studie 2018-2019 (Cedefop 2020a) enthalten ist (in dessen Rahmen auch viele der genannten Beiträge entstanden). Die CrowdLearn-Studie des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung ist die erste breit angelegte Untersuchung dazu, wie Lernen und Kompetenzentwicklung bei Crowdworkern stattfindet. Gemeint sind hier qualifizierte Freelancer in Bereichen wie IKT, Design und professionelle Übersetzungen. Die Studie bildet auch die umfassendste und detaillierteste Forschung zum Thema. Sie beruht auf einer Erhebung mit Fragebögen in Finnland, Deutschland, Italien, Rumänien, Spanien und dem VK mit insgesamt 1001 Antworten, 37 Prozent von Crowdworkern aus dem VK, die für UpWork, PeoplePerHour, Fiverr und Twago arbeiten, ergänzt um Interviews mit 77 Crowdworkern und 25 Vertreter:innen von Interessensgruppen für die qualitativen Aspekte (Cedefop 2020a, 17). Auf der gleichen Grundlage wurde von Autor:innen der Studie auch ein Journal-Artikel spezifisch zu Kompetenzentwicklung von Crowdworkern am Arbeitsplatz veröffentlicht (Margaryan, Albert, und Charlton-Czaplicki 2022).

3.1 Bildungsniveau der Crowdworker

Erhebungen zum Bildungsniveau von Crowdworkern kommen immer wieder zum Ergebnis, dass sie zum größten Teil eine höhere Ausbildung absolviert haben. Gemäß einer globalen Erhebung von etui verfügen professionelle Online-Crowdworker generell über einen höheren Bildungsstand als die Durchschnittsbevölkerung. Über die Hälfte von ihnen verfügt über „Drittqualifikationen“ (was Abitur und Hochschule miteinschließt). Der höchste Anteil nicht-qualifizierter Arbeitskräfte findet sich unter den Beschäftigten im Transportsektor der Plattformökonomie (OECD 2022, 33). Unter Online-Freelancern ist das Bildungsniveau auch höher als unter Microworkern. Eine weitere global durchgeführte Erhebung (in der die hier analysierten Länder allerdings kaum vorkommen) ergab, dass 80 Prozent der Online-Freelancer über einen Universitätsabschluss verfügen (und 61 Prozent der Microworker) (Margaryan 2016, 4–5). Der COLLEEM II-Studie zufolge verfügen 58 Prozent der Crowdworker mit Plattformarbeit als Haupttätigkeit über ein hohes Bildungsniveau (Urzí Brancati, Pesole, and Fernandez-Macías 2020, 26).

ABBILDUNG 14

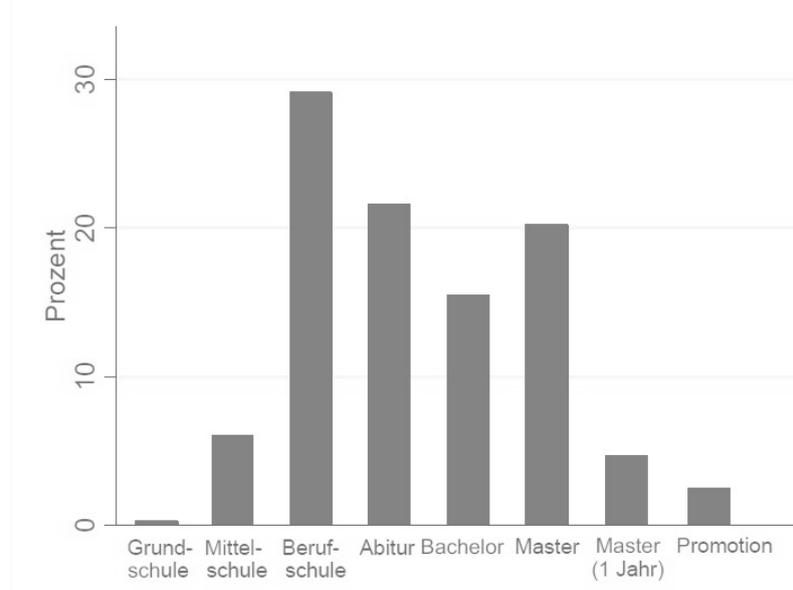


Daten aus COLLEEM II, eigene Bearbeitung. Urzì Brancati, Pesole, and Fernandez-Macías 2020, 26

Die Daten aus verschiedenen Erhebungen weichen voneinander ab, da unterschiedliche Methoden und Parameter verwendet wurden. Zudem werden die Daten für qualifizierte Online-Crowdworker häufig nicht getrennt angeführt. Das durchschnittlich höhere Bildungsniveau ist aber dennoch immer deutlich zu erkennen. So haben auch Plattform Workers in Italien im Durchschnitt ein höheres Bildungsniveau als Beschäftigte in anderen Sektoren (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und Gonzalez Vazquez 2018, 26).

ABBILDUNG 15

Schulabschluss von Beschäftigten in der Gig Economy in Italien

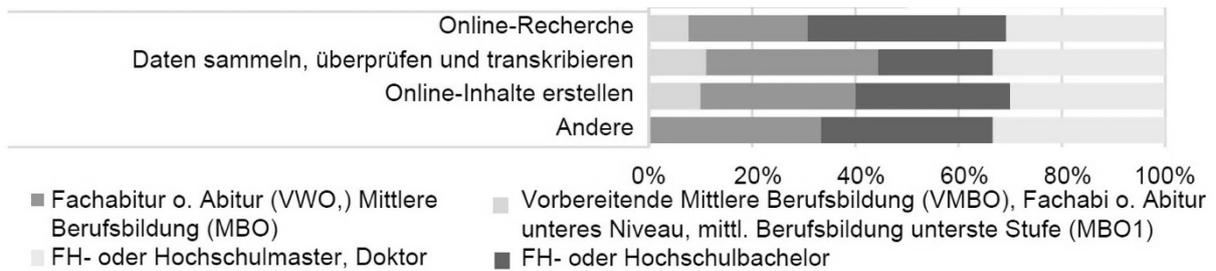


Boeri et al. 2018, 11, auf Grundlage der Daten der Fondazione Debenedetti, Übers. d. Autor

Ganz ähnlich sieht es in den Niederlanden aus. Auch dort sind Crowdworker in der Regel besser ausgebildet als jene Plattform-Beschäftigten, die physische Dienstleistungen erbringen. Insgesamt sind aber auch Plattform Workers, die physische Dienstleistungen erbringen, relativ gut ausgebildet. Nur fünf Prozent geben an, über eine schlechte Ausbildung zu verfügen (bei den Crowdworkern sagen dies neun Prozent, ihr Bildungsstand ist aber insgesamt höher) (ter Weel, van Kesteren, and van der Werff 2020, 10)

ABBILDUNG 16

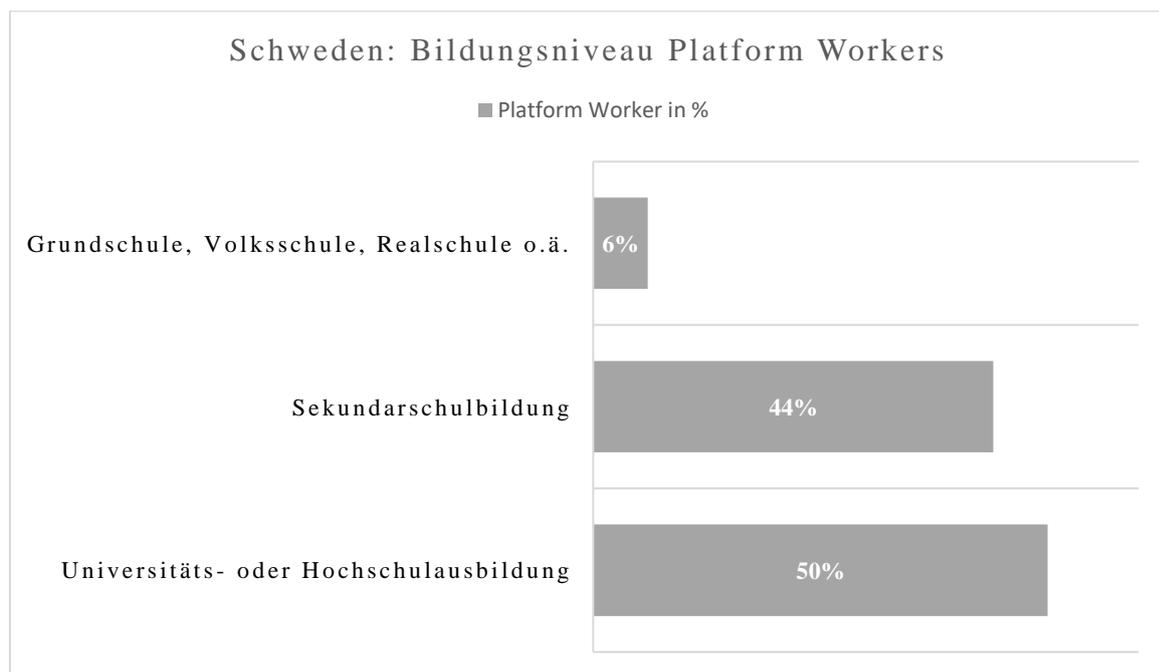
Niederlande: Höchster Bildungsstand der Crowdworker nach Tätigkeit



ter Weel, van Kesteren, and van der Werff 2020, 10, Übers. d. Autor

Für Schweden sind nur Daten zum Bildungsniveau von Plattform Workers allgemein vorhanden. Schweden gilt allerdings als eines der europäischen Länder mit weit verbreiteter digitaler Kompetenz. Im europäischen Ranking steht es auf Platz vier. 67 Prozent der Bevölkerung verfügen über ein hohes Niveau grundlegender digitaler Kompetenzen und 36 Prozent über mehr als grundlegende Kompetenzen (European Commission 2022, 3).

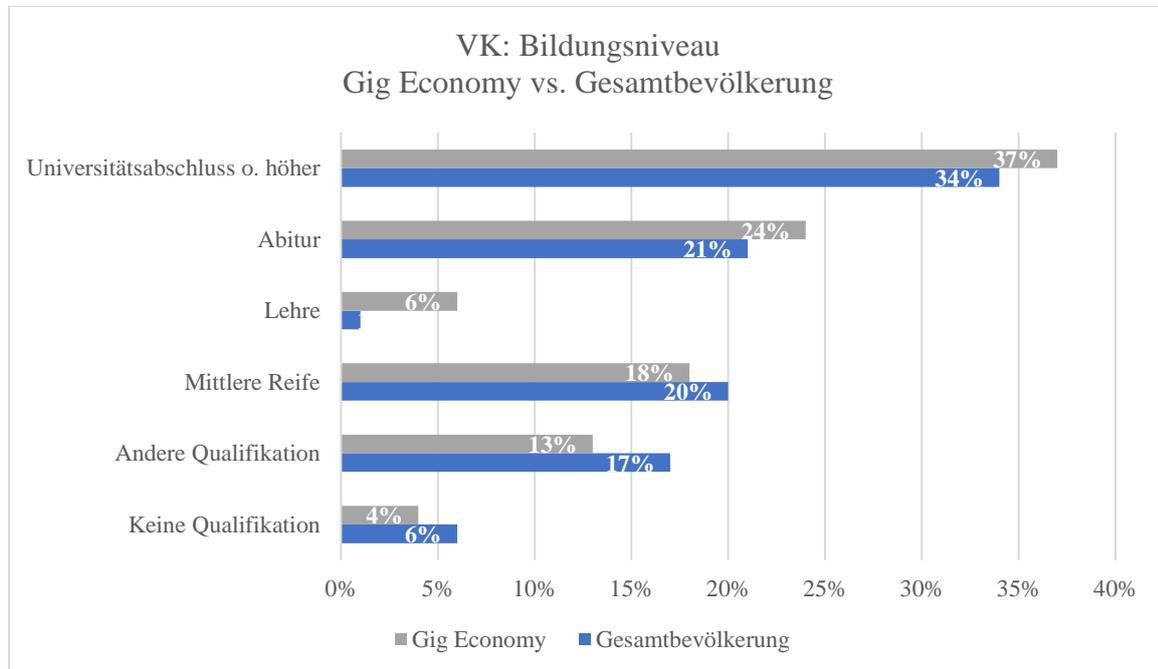
ABBILDUNG 17



Daten Gullers Grupp AB 2016, 18. Eigene Bearbeitung

Platform Workers in Schweden mit Universitäts- oder Hochschulausbildung erhalten häufiger Aufträge als andere via Freelancer (14 Prozent bzw. 0-4 Prozent), Lego Ideas (4 Prozent bzw. 0 Prozent) und UpWork (6 Prozent bzw. 0 Prozent) (Gullers Grupp AB 2016, 61).

ABBILDUNG 18



Lepanjuuri, Wishart, und Cornick 2018, 16. Unweighted base (YouGov Omnibus): All GB adults (aged 18+) (n=11,825) and those involved in gig economy (n=343). Antworten „ich weiß nicht“ und „ich möchte nicht antworten“ sind nicht mit angeführt

Andere Quellen, so z.B. Balaram, Warden, und Wallace-Stephens (2017b, 18), kommen auf ähnliche Werte. Ihnen zufolge verfügen 44 Prozent der Gig Worker über einen Hochschulabschluss. Dies wird auf die Existenz von Plattformen zurückgeführt, deren Crowdworker über weitreichendere Qualifikationen verfügen müssen (wie etwa UpWork). Es wird aber in diesem Zusammenhang explicit darauf hingewiesen, dass viele Crowdworker dennoch für die Tätigkeiten, die sie ausüben, überqualifiziert sind (Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017b, 18).

Die Überqualifizierung von Crowdworkern wird allgemein in allen Studien international festgestellt (Aloisi und De Stefano 2018, 4; Broughton et al. 2018, 72, 77; De Groen et al. 2019, 81; Eurofound 2019, 9; 2018, 64; European Commission 2021b, 3, 18; Pesole et al. 2018, 38). Im Ausland geborene Platform Workers sind besonders häufig überqualifiziert (Urzi Brancati, Pesole, und Fernandez-Macías 2020, 28). Eine Untersuchung zu Microworkern kommt allerdings zu dem Schluss, dass ein höherer Bildungsabschluss im Fall der Microworker nicht dazu führe, dass sie eine höhere Bezahlung erhielten oder andere Arbeiten ausführen würden als die Microworker, die ein niedrigeres Bildungsniveau haben (Jones und Muldoon 2022b, 19). Das gleiche gilt für weibliche Crowdworker. Sie verfügen im Durchschnitt in Deutschland, Finnland, Italien, Rumänien, Spanien und im VK über ein höheres Niveau an formaler Bildung und längere Berufserfahrung vor Beginn der Arbeit als männliche Crowdworker (Cedefop 2020a, 24–26).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Platform Workers im Durchschnitt besser ausgebildet und jünger sind, die Plattformarbeit für einen Großteil einen Zusatzverdienst darstellt und überdurchschnittlich viele Personen Plattformarbeit betreiben, die nicht in dem Land geboren sind, in dem sie arbeiten.

3.2 Über welche Kompetenzen verfügen Crowdworker und welche werden weiterentwickelt

Die zwei wichtigsten individuellen Ressourcen von Online-Crowdworkern, ohne die sie niedrigen Einkommen und Job-Unsicherheit ausgesetzt sind, bilden Kompetenzen und Plattform-Reputation (Wood et al. 2019b, 70). Plattform-Reputation meint die Anerkennung durch die Plattform und die Position in der Hierarchie, die von Algorithmen oder KI bestimmt wird. Die Kompetenzen, über die Crowdworker verfügen müssen, lassen sich grob in drei große Kategorien aufteilen:

„– spezifische fachliche und berufliche Kompetenzen, die je nach Art der Plattformbeschäftigung der Befragten variieren und zur Erfüllung bestimmter, ihrer Rolle zugeschriebener Aufgaben erforderlich sind.

– IKT-Kenntnisse für den Zugang zur Arbeit über Online-Plattformen [...] und besser entwickelte IKT-Kenntnisse für bestimmte Plattformarbeiten.

– Gut entwickelte Kompetenzen der Beschäftigungseignung. Besonders hervorgehoben wurden Englischkenntnisse und Finanzkompetenz, Selbstmotivation sowie organisatorische und zwischenmenschliche Kompetenzen“ (Broughton et al. 2018, 73).

Zugleich weisen Crowdworker eine hohe Lernbereitschaft auf. Die ständige Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen auf täglicher oder wöchentlicher Basis ist allgemeiner Standard unter Crowdworkern, nur zwei Prozent geben an, in den vergangenen drei Monaten keine Skills für ihre Tätigkeit weiterentwickelt zu haben (Cedefop 2020a, 20).

Die von Crowdworkern benötigten und weiterentwickelten Kompetenzen sind gemäß den Angaben der Crowdworker aus der CrowdLearn-Studie des Cedefop, in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung, in folgende Gruppen einzuteilen¹⁶: Technische Kompetenzen, Arbeit auf der Plattform erhalten, Kommunikationsfähigkeiten, persönliche Dispositionen/Eigenschaften (z.B. Unabhängigkeit, Selbstvertrauen, Kreativität, Belastbarkeit), Sprachkenntnisse, Organisationsfähigkeiten (z.B. Projektmanagement und Zeitmanagement), Lernen lernen, Selbstständigkeit gründen, digitale Kompetenzen und analytische Fähigkeiten (Cedefop 2020a, 18).

In den Ergebnissen der Erhebung stechen verschiedene Punkte besonders hervor. Die meistgenannte Kategorie von Kompetenzen betrifft technische Kompetenzen (von Programmieren bis Marketing). Insgesamt geben 66 Prozent der Crowdworker an, sich technische Kompetenzen vor der Crowdwork angeeignet und sie in der Crowdwork während der vergangenen drei Monate als nützlich betrachtet zu haben; und 56 Prozent geben an, Kompetenzen in diesem Bereich in der Crowdwork mindestens einmal wöchentlich in den vergangenen drei Monaten weiterentwickelt zu haben (Cedefop 2020a, 19). Dies widerlegt die in der konventionellen wissenschaftlichen Literatur zu Berufsbildung verbreitete Vorstellung, technische Kompetenzen

¹⁶ Insgesamt benennen Crowdworker 123 Einzelkompetenzen, die vor der Crowdwork erlernt wurden, und 89 Kompetenzen, die während der Crowdwork erlernt bzw. weiterentwickelt wurden (Doppelnennungen möglich für Kompetenzen, die vorher erlernt und in der Crowdwork weiterentwickelt werden) (Cedefop 2020b, 18).

würden in formaler Ausbildung erlernt und in der Praxis angewandt werden (Cedefop 2020a, 18). Mit 74 Prozent ist Kommunikationsfähigkeit die Kompetenz, von der die meisten Crowdworker angeben, sie in den vergangenen drei Monaten mindestens einmal in der Woche weiterentwickelt zu haben. Es folgen persönliche Dispositionen/Eigenschaften mit 71 Prozent, Organisationsfähigkeiten mit 70 Prozent und plattformtypische Kompetenzen (wie Arbeit auf der Plattform erhalten) mit 65 Prozent und Sichselbstständigmachen mit 59 Prozent. Eine stärkere Aneignung von Kompetenzen vor Aufnahme als während der Crowdwork, lässt sich nur in den Sektoren technische und Kernkompetenzen, Sprachkenntnisse (50 Prozent vs. 36 Prozent) und digitale Kompetenzen (47 Prozent vs. 36 Prozent) feststellen. Im großen Umfang vor Eintritt in die Crowdwork angeeignet werden aber auch Kommunikationsfähigkeiten (59 Prozent) und Organisationsfähigkeiten (58 Prozent), wobei die Zentralität dieser Kompetenzen in der Crowdwork dazu führt, dass sie auch nach Aufnahme einer Crowdwork-Beschäftigung regelmäßig (wöchentlich in den vergangenen drei Monaten) weiterentwickelt werden (74 Prozent und 70 Prozent) (Cedefop 2020a, 19).

Die Kompetenzentwicklung vor Eintritt in die Crowdwork ist also grundlegend. Das lässt sich auch daraus ableiten, dass Crowdworker mit mehr als drei Jahren Crowdworkerfahrung bereits bei Aufnahme einer Crowdworkbeschäftigung über mindestens eine Kompetenz mehr verfügten als Crowdworker mit weniger als einem Jahr Crowdworkerfahrung (Cedefop 2020a, 20). Die Kompetenzentwicklung in der Crowdwork findet am häufigsten bezüglich sozialer und kommunikativer Kompetenzen, persönlicher Disposition und Plattform- und selbstständigkeitsspezifischer Kompetenzen statt. In Bezug auf einzelne Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten, persönliche Dispositionen und plattformspezifische Kompetenzen geben zwischen einem Fünftel und einem Drittel der Crowdworker an, diese täglich *on the job* in der Crowdwork weiterzuentwickeln; speziell in Bezug auf technische Kernkompetenzen, Fremdsprachen, Analysefähigkeiten und Computerkenntnisse hingegen weniger als 15 Prozent (Cedefop 2020a, 20). Zugleich aber investieren Crowdworker die Zeit, die sie sich *gezielt* für ihre Kompetenzentwicklung nehmen, meist in die Entwicklung von technischen Kernkompetenzen sowie Kommunikationsfähigkeiten. Dafür nahmen sich 59 bzw. 42 Prozent der Crowdworker im zurückliegenden Monat Zeit (Cedefop 2020a, 21).

Crowdworker in kreativen und hochqualifizierten Sektoren benötigen die weitestgehende Spezialisierung, vor allem bezüglich IKT und Projektmanagement (Broughton et al. 2018, 74)¹⁷. Mehr als Dreiviertel aller Crowdworker in den Tätigkeitsfeldern Kreativität und Multimedia sowie Software- und Technologie-Entwicklung geben an, ihre Kernkompetenzen im vergangenen Monat weiterentwickelt zu haben (Cedefop 2020a, 20). Dies könnte daran liegen, dass in diesen Feldern die technischen Entwicklungen am schnellsten erfolgen. Wollen Crowdworker in diesen Feldern im internationalen Wettbewerb mit Crowdworkern aus der ganzen Welt erfolgreich sein, so sind sie gezwungen, diverse der mittlerweile in den Branchen genutzten standardisierten Programme zu erlernen und die Lizenzen für ihre Nutzung zu erwerben. D.h. die Online-Freelancer müssen umfangreiche Investitionen in den Erwerb und die Erneuerung von Lizenzen für Programme tätigen. Diese Kosten müssen sich wieder amortisieren. Bei der Entwicklung der digitalen Kompetenzen sticht hervor, dass insgesamt nur elf Prozent dies im zurückliegenden Monat getan hatten; von den über 60-jährigen Crowdworkern waren es jedoch 30 Prozent (Cedefop 2020a, 21). Weibliche Crowdworker investieren mehr Zeit in Kompetenzentwicklung als Männer, und dies, obwohl sie bei Aufnahme der Crowdwork über ein höheres

¹⁷ Die Untersuchung beruht auf 150 Leitfadeninterviews, von denen 125 telefonisch und 25 in Präsenz geführt wurden. Darunter waren 54 höher qualifizierte Online-Crowdworker (Broughton u. a. 2018, 15–17).

Bildungsniveau verfügen als männliche Crowdworker. Dies könnte daran liegen, dass sie damit die strukturelle Schlechterstellung zu überwinden versuchen. Trotz höherer formaler Ausbildung und mehr Berufserfahrung arbeiten Frauen eher in schlechter bezahlten Crowdwork-Tätigkeiten (z.B. Texte erstellen und übersetzen), sie erhalten außerdem eine geringere Bezahlung für mindestens gleichwertige Arbeit (Cedefop 2020a, 24–26).

Die Differenzen zwischen Crowdworkern in verschiedenen Feldern im Hinblick auf die Häufigkeit und Intensität der Kompetenzentwicklung sind nicht besonders ausgeprägt. Unterschiede existieren nur im Hinblick auf spezifische Arbeitskompetenzen. So entwickeln Crowdworker, die Texte schreiben oder übersetzen, ihre Sprach- und Fremdsprachkompetenzen viel eher weiter als Crowdworker, die in anderen Feldern arbeiten (Cedefop 2020a, 23). Dies trifft auf Crowdworker aller Länder zu bis auf das VK, wo der Anteil der Crowdworker, die ihre Fremdsprachenkompetenzen weiterentwickeln, wesentlich niedriger ist als in anderen EU-Ländern. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Englisch die Verkehrssprache der meisten internationalen Plattformen ist (Cedefop 2020a, 24).

Ein weiterer Unterschied liegt der CrowdLearn-Studie zufolge in der Häufigkeit der Kompetenzentwicklung zwischen Niedriglohn- und Hochlohnländern. So investieren Crowdworker in Italien, Rumänien und Spanien mehr und häufiger Zeit in ihre Kompetenzentwicklung als Crowdworker aus Deutschland, Finnland und dem VK. Über die Gründe werden nur Vermutungen angestellt. Es könnte an den schlechteren Voraussetzungen im Hinblick auf Kompetenzen liegen, die vor dem Eintritt in die Plattformarbeit entwickelt werden, oder daran, dass Crowdworker in den EU-Ländern des Südens mangels lokaler Alternativen stärker auf die Plattformarbeit angewiesen sind und daher mehr tun, um in ihr erfolgreich zu sein (Cedefop 2020a, 24).

Die Kompetenzentwicklung der Crowdworker scheint stark von Kosten-Nutzen-Rechnungen begleitet zu sein. Das ist durchaus nachvollziehbar, da die mit Lernen verbrachte Zeit unbezahlt und der Arbeitsdruck bei Crowdworkern ohnehin groß ist. Wie auch der Vergleich mit konventionellen Wissensarbeiter:innen zeigt, tendieren Crowdworker stärker dazu, Kompetenzen weiter zu entwickeln, die einen unmittelbaren Nutzen für spezifische Aufträge und Spezialisierungen haben (Cedefop 2020a; Margaryan 2019a).

3.3 Von Plattformen gestellte Ressourcen zur Kompetenzentwicklung und externe Online-Kurse

Plattformen müssten eigentlich an der Qualifikation und der Kompetenzentwicklung der auf der Plattform aktiven Crowdworker interessiert sein. So haben Plattformunternehmen erklärt, es sei ihr Ziel, die Kompetenzentwicklung von Platform Workers zu ermöglichen (ICF und European Centre for Social Welfare Policy and Research 2020, 16). Tatsächlich aber bieten die meisten Plattformen keinerlei Unterstützung oder Infrastruktur zur Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Crowdworker an (EU-OSHA 2017; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 8; Margaryan 2019a). Mehr noch, sie beabsichtigen gar nicht, in die Kompetenzentwicklung ihrer Crowdworker zu investieren (Verbiest et al. 2019a, 6). Das hat verschiedene Gründe: Das Geschäftsmodell der digitalen Arbeitsplattformen beruht darauf, dass sie vorhandene Expertise abschöpfen, wie diverse Plattformvertreter:innen, so auch UpWork, offen erklären. Zudem wird befürchtet, dass Crowdworker nach Investition in ihre Kompetenzentwicklung die Plattform wechseln könnten (Cedefop 2020a, 36–37). Einige Plattformen argumentieren,

die Bereitstellung von Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung für die eigenen Crowdworker könne ihre Klassifizierung als Vermittler gefährden und zu einer Neueinstufung des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses führen (Cedefop 2020a, 37; De Groen et al. 2019, 80). Somit liegt die Kompetenzentwicklung der Platform Workers vollständig in ihrer eigenen Verantwortung (Cedefop 2020a, 36; Margaryan 2019b; Verbiest et al. 2019b, 6).

Zugleich stehen Plattformen aber unter dem ständigen Druck, hochqualifizierte Crowdworker anzulocken und an die Plattform zu binden. Dies betrifft vor allem die Plattformen, die hochqualifiziertes Personal vermitteln. Bei den Plattformen ist auch eine Tendenz festzustellen, das Geschäft zunehmend auf die Komplettorganisation ganzer Projekte, Abteilungen, Produktionsprozesse usw. für zahlungskräftige Kunden zu fokussieren. Manche Plattformen erschaffen sogar getrennte eigenständige Plattformen für die hochprofessionellen Paketdienstleistungen. Die bestqualifizierten Crowdworker der öffentlich zugänglichen Plattform werden auf die im Agenturmodus arbeitende exklusive Plattform eingeladen; dies ist z.B. die Vorgehensweise von UpWork und Twago (Cedefop 2020a, 36). Andere Plattformen wie z.B. Webicent bieten wiederum die Pakete auf der allgemein zugänglichen Plattform an. Manche Crowdworking-Plattformen wiederum konzentrieren sich wesentlich auf Paketleistungen (siehe weiter unten).

Bei der Frage, was Plattformen für die Kompetenzentwicklung ihrer Crowdworker tun, ist es also notwendig, genau hinzuschauen und zu unterscheiden zwischen den Kompetenzen, die Crowdworker feilbieten bzw. die von Auftraggebern gesucht werden, und den Kompetenzen, die notwendig sind, um erstere erfolgreich und korrekt zu vermarkten. So sind Trainings zur Kompetenzentwicklung, die von Plattformen organisiert oder finanziert werden, sehr selten; sie konzentrieren sich zumeist auf die Handhabung der digitalen Arbeitsplattform und grundlegende Sicherheitsmaßnahmen (De Groen et al. 2019, 80; EU-OSHA 2017). Viele Plattformen verfügen mittlerweile auf der eigenen Webseite über eine Sektion, in der Artikel zu verschiedenen für Crowdworker relevante Themen veröffentlicht werden. Diese reichen von Tutorials zur korrekten Rechnungstellung und Steuerfragen bis zu Strategien der Selbstvermarktung. Nahezu alle Plattformen bieten umfangreiche Informationen zum Berufsstart als Online-Freelancer, was von einigen Crowdworkern kritisch gesehen wird, da sie befürchten, dies würde die Konkurrenz auf dem ohnehin stark umkämpften globalen Plattform-Arbeitsmarkt noch weiter verschärfen (Cedefop 2020a, 37).

Einige Plattformen, wie z.B. UpWork, veröffentlichen regelmäßig Listen der Kompetenzen mit am stärksten steigender Nachfrage. Zahlreiche Plattformen stellen in einem „Community“-Bereich Foren zur Verfügung, in denen sich Crowdworker direkt austauschen können. Im Rahmen der CrowdLearn-Studie interviewte Crowdworker bestätigten die Informationen, Tutorials würden sich auf die Handhabung der Webseite und allgemeine Informationen für Freelancer beschränken und böten keinerlei Möglichkeit, die Kompetenzen weiterzuentwickeln, die letztlich von ihnen verkauft werden (ebd.).

Das Feedback der Kunden ist eine weitere Lernmöglichkeit, die von der Plattform angeboten wird. Auch wenn diese Informationen für Crowdworker nützlich sind, so stellen die Plattformen sie mehr aus Eigeninteresse zur Verfügung als aus dem Interesse an einer Weiterqualifizierung der Crowdworker. Befragte Crowdworker stimmen darin überein, dass die Rolle der Plattformen in der Kompetenzentwicklung sehr eingeschränkt sei, die Plattformen nicht über die notwendige Expertise verfügten und keine Ressourcen anböten zur Weiterentwicklung der Kompetenzen, welche die Crowdworker verkaufen. Deswegen geben die Crowdworker an, Lernmaterialien und -ressourcen woanders als bei der eigenen Plattform zu suchen, etwa bei anerkannten Profis mit Videos auf YouTube (Cedefop 2020a, 37). Zu den kostenlosen Online-

Angeboten, auf die Crowdworker zurückgreifen, gehört z.B. die Khan Academy (<https://www.khanacademy.org/>), die mit Tausenden von Videos in über 45 Sprachen von Schulnachhilfe bis berufliche Kompetenzentwicklung auf YouTube präsent ist. Die Khan Academy ist ein spendenfinanziertes Gemeinwohlunternehmen; Großspender sind u.a. Google und die Gates-Stiftung.

Manche Plattformen empfehlen kostenpflichtige Online-Lernangebote. In einigen Fällen, wie z.B. bei PeoplePerHour, besteht eine Partnerschaft mit einem Unternehmen, das Online-Kurse für Crowdworker anbietet. Andere Plattformen wie z.B. die Crowdfunding-Plattform We Work Remotely (WWR) mit learn.weworkremotely.com bieten eigene Schulungen und Fortbildungen gegen Bezahlung an, meist in einem ausgegliederten Unternehmen. Die global aktive kanadische Plattform bietet gegen Bezahlung eine Vielzahl von Schulungen für „remote workers“ nicht nur der eigenen Plattform an. Manche Plattformen fokussieren wiederum auf die eigenen Crowdworker. In einigen Fällen bekommt derjenige, der an den Bezahlkursen teilnimmt und sie erfolgreich abschließt, von der Plattform unmittelbar im Crowdworker-Profil sichtbare Auszeichnungen ausgestellt, die die Kompetenzen bestätigen. Dies dient einerseits dazu, Einnahmen zu generieren, und andererseits Crowdworker zu binden. Wie eine Untersuchung zeigt, stehen das Einkommen der selbstständigen Crowdworker und ihre Plattform-Reputation sowie Online-Bewertungen in unmittelbarem Verhältnis zueinander (Gandini, Pais, und Beraldo 2016). Das erzeugt einen impliziten Druck auf die Platform Workers, bessere Bewertungen zu erzielen.

Zugleich befindet sich das Angebot an kostenpflichtigen Kursen für Online Freelancer im ständigen Wachstum. Bei den meisten dieser Anbieter handelt es sich um Privatunternehmen, die berufliche Fortbildungsangebote für Unternehmen anbieten und auch mit Universitäten und Instituten zusammenarbeiten, um offiziell anerkannte Fernstudium-Abschlüsse anzubieten. Für Crowdworker und andere Freelancer werden hauptsächlich MOOCs angeboten. Die Crowdworker erhalten auch Zertifikate für die absolvierten Kurse. Zu den meist mehrsprachigen internationalen Lernplattformen dieser Art gehören z.B. Learn Direct (<https://www.learndirect.com/>), Coursera (<https://www.coursera.org/>), EdX (<https://www.edx.org/>), Reed (<https://www.reed.co.uk>) Skillshare (<https://www.skillshare.com/>), die achtsprachige Udemy (<https://www.udemy.com>) und Simplilearn (<https://www.simplilearn.com/>). So unterhält z.B. das britische Unternehmen Reed eine Webseite mit Angeboten für Arbeitsplätze (kein Freelancing) und eine Webseite, auf der verschiedenste Onlinefortbildungen verkauft werden, darunter auch ein Paket mit drei Onlinekursen von insgesamt acht Stunden Dauer für Einsteiger in das Freelancing. Der Kurs kostet GBP 31 und enthält auch eine Einheit „How To Win Jobs Freelancing On UpWork“ (<https://www.reed.co.uk/courses/freelancing-diploma-level-3-training/353670>). Simplilearn bietet diverse kostenpflichtige Kurse für Crowdworker an, darunter auch einen Kurs zur Kompetenzentwicklung und anschließender Prüfung und Zertifizierung in Certified information systems security professional (CISSP) (<https://www.simplilearn.com/cyber-security/cissp-certification-training#certification>). Das CISSP gilt als Vorbedingung für jene, die ihre Freelance-Aktivität auf Informationssicherheit fokussieren. Interviewte Crowdworker betrachten jedoch die privaten Anbieter von Fortbildungen mit großer Skepsis. Diese seien primär darauf aus, Geld zu verdienen und nicht die Interessen und Bedürfnisse der Crowdworker zu bedienen. Zudem befürchten Crowdworker, Kurse verkauft zu bekommen, die entweder nicht für ihre Kompetenzentwicklung relevant seien oder die nicht gut genug vorbereitet wurden (Cedefop 2020a, 40).

Hochspezialisierte Crowdfunding-Plattformen, wie etwa die im medizinischen Sektor tätige LifeSciHub (<https://lifescihub.com/>), die akademische Fachkräfte vermittelnde Kolabtree (<https://www.kolabtree.com/>) oder die auf Entwickler fokussierte G2i (<https://www.g2i.co>) führen regelmäßig Erhebungen unter ihren Crowdworkern durch, um zu ermitteln, welcher Unterstützung sie bedürfen (Younger 2021).

Unter den Top-End Crowdfunding-Plattformen finden sich zunehmend Maßnahmen und Initiativen zur Kompetenzentwicklung. Top-End Crowdfunding-Plattformen meint Plattformen, die für Kunden ganze Projekte, Abteilungen oder Kampagnen mit Crowdworkern organisieren. Dadurch, dass diese Plattformen komplette Pakete verkaufen, sind sie viel stärker auf qualifiziertes Personal angewiesen, da die Verantwortung für die Qualität nun bei der Plattform liegt. Zu diesen Plattformen gehören z.B. die Plattformen YunoJuno (<https://www.yunojuno.com/>) (siehe 4.6) und Toptal (<https://www.toptal.com>). Toptal vermittelt Crowdworker für Dienstleistungen in Entwicklung, Design, Finanzen, Projekt- und Produktmanagement, bietet aber auch Komplettlösungen, Consulting in verschiedenen Bereichen und Technologie-Lösungen an. Toptal wirbt damit, die mehr als 20.000 Freelancer aus 140 Ländern auf der Plattform würden zu den Top drei Prozent der globalen Crowdworker gehören (Toptal 2023). Toptal bietet regelmäßig Fortbildungen und Stipendien für das Erlernen neuer Technologien an (Younger 2021).

3.4 Von Plattformen angewandte Prüfung, Kategorisierung und Zertifizierung von Kompetenzen der Crowdworker

Die Praxis bezüglich Prüfung, Kategorisierung und Zertifizierung der Kompetenzen der Crowdworker wird von Plattformen sehr unterschiedlich gehandhabt. Nahezu alle Plattformen verwenden ein System zur Kategorisierung der Kompetenzen der Crowdworker. Es ist aber keinesfalls die Regel, dass Plattformen die von Crowdworkern angegebenen Kompetenzen prüfen oder verifizieren. Auf vielen Plattformen können sich Crowdworker einfach anmelden und Kompetenzen ohne Nachweis angeben. Das kann nicht nur potenziell für Kunden zu Problemen führen, wenn die Crowdworker nicht wirklich für die angenommene Aufgabe qualifiziert sind, sondern auch für die Crowdworker und die Plattformen. Für qualifizierte Crowdworker kann es zu unfairer Konkurrenz und Preisdruck führen, und für Plattformen kann es zum Verlust von Auftraggebern und Crowdworkern führen. Vor allem Plattformen, die umfassendere Dienstleistungen als die bloße Vermittlung von Crowdworkern anbieten, und die auf führende Unternehmen als Kunden setzen, ist qualifiziertes Personal von zentraler Bedeutung. Daher sind unterschiedliche Mechanismen der Qualifikationsprüfung und Zertifizierung zu finden, die vom Nachweis formaler Qualifizierungen bis zu Interviews und eigenen Zertifizierungsmechanismen reichen.

UpWork und PeoplePerHour bieten automatisierte Kompetenztests auf der Plattform zur Bestätigung von verschiedenen Kompetenzen im Profil der Crowdworker. Allerdings ist anzumerken, dass diese Mechanismen in der Fachliteratur und gemäß den Aussagen von Experten und Beteiligten keine ernsthafte Hürde darstellen (CEPS, EFTHEIA, und HIVA-KU Leuven 2020, 79–80). UpWork bot ursprünglich über 300 verschiedene Kompetenztests an, die Online auf der Plattform absolviert werden konnten, schaffte die meisten jedoch 2019 wieder ab, da sie zu einfach zu manipulieren gewesen seien (Cedefop 2020a, 47–50). Beibehalten wurden lediglich einige automatisierte Kompetenztests (<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/360052720974-Hiring-Talent-with-Upwork-Skill-Certifications>), die nur auf Einladung

durch UpWork abgelegt werden können und anschließend im Profil der Crowdworker sichtbar sind.

Eine interne Erhebung von UpWork gelangte zu dem Ergebnis, dass Auftraggeber die Crowdworker-Profile, ihre Portfolios und die Kunden-Feedbacks für die Einschätzung der Kompetenzen als relevanter betrachten als allein die Kompetenzzertifikate (Cedefop 2020a, 48). Der wichtigste Kompetenznachweis zur Erlangung weiterer Aufträge ist die Plattformreputation. Ein wichtiger Mechanismus sind dabei die Evaluierungen oder Ratings von Auftraggebern. Diese dienen nicht nur dazu, potenzielle Auftraggeber zu überzeugen, sondern sie bilden auch die Grundlage für die „Plattformreputation“, d.h. die Einstufung durch den Algorithmus auf der Plattform. „Die Bedeutung der Plattformreputation ist eine Konsequenz der algorithmischen Kontrolle, die Online-Arbeitsplattformen inhärent ist“ (Wood et al. 2019b, 70). Das heißt, der Algorithmus entscheidet z.B. wie weit oben ein Crowdworker bei Suchen gelistet wird. Das stellt die Crowdworker vor zusätzliche Probleme. Arham, 40 Jahre, Pakistan, Grafikdesigner für 99designs berichtet: „No matter how hard I work on a contest and explain my designs, 95% of clients don't bother to rate and give feedback on my designs“ (Fairwork 2022b, 17–18).

Eine Untersuchung zu digitalen Kompetenznachweisen (die Online über Kurse und Tests erlangt werden können) attestiert diesen Zertifikaten einen gewissen Nutzen für Crowdworker, die bereits Aufträge erhalten haben. Wenn sie digitale Zertifikate vorweisen können, steigt ihr Einkommen. Dabei erhalten sie nicht mehr Aufträge, sondern größere Aufträge. Für Berufsanfänger, die noch keinen Auftrag auf einer Plattform vorweisen können, machen die digitalen Kompetenznachweise keinen Unterschied und erleichtern ihnen nicht den Zugang zu Aufträgen, da sie nicht die Zuverlässigkeit bestätigen können, die in der Online-Arbeit via Home-Office von großer Bedeutung ist. Für bereits etablierte Crowdworker, die mehrere zur Zufriedenheit erledigte Aufträge vorweisen können, ändern zusätzliche Zertifikate nichts an der Auftragslage oder Einkommenssituation (Kässi und Lehdonvirta 2019, 27–30).

Eine Erhebung unter 1001 Crowdworkern offenbarte, dass sie mehrheitlich keinen großen Nutzen in den digitalen Zertifikaten sehen. Nur 51 Prozent der Crowdworker absolvierten derartige Tests seit Beginn ihrer Plattfortmätigkeit. 25 Prozent absolvierten ein bis zwei Tests, 17 Prozent drei bis sechs Tests und 9 Prozent sieben oder mehr Tests, wovon insgesamt 64 Prozent erklärten, die Tests seien weder erforderlich noch hilfreich gewesen für die Akquise von Aufträgen auf der Plattform (Cedefop 2020a, 50). Insgesamt erklärten 74 Prozent, andere Online-Kompetenzttests und -Zertifikate seien weder erforderlich noch hilfreich gewesen (Cedefop 2020a, 50). Befragte Crowdworker erklärten, auch sie seien von Plattformen dazu gedrängt worden, mindestens einen Test zu absolvieren, um ihr Profil zu „vervollständigen“, was die relativ hohe Anzahl von Tests und Zertifikaten im Vergleich zu der ihnen zugeschriebenen Sinnhaftigkeit erklären könnte (Cedefop 2020a, 49).

Die große Abhängigkeit der Crowdworker von der Plattform-Reputation erschwert den Wechsel zu einer anderen Plattform, da die Reviews und Zertifikate der Plattform nicht mitgenommen werden können. Mehr als die Hälfte der Crowdworker erklären, dass sie nicht ohne Einkommenseinbußen zu einer anderen Plattform wechseln könnten (Cedefop 2020a, 13). Es ist davon auszugehen, dass dies im Interesse der Plattformen liegt.

3.5 Institutionelle Kompetenzentwicklung und Zertifizierung von Crowdworkern

Ein Großteil der gewerkschaftlichen und institutionellen Initiativen zur Unterstützung von Platform Workers, und auch der gerichtlichen Entscheidungen zu Gunsten von Platform Workers, bezieht sich auf physische Offline-Tätigkeiten wie Personen- und Warentransport über Plattformen (Verbiest et al. 2019b, 111–16). Gewerkschaften und die wissenschaftliche Literatur zur Verbesserung der Situation von Crowdworkern beschäftigen sich vor allem mit Aspekten der sozialen Absicherung und Einkommenssicherheit (Bergamante et al. 2022; Lassandari 2018). Gewerkschaften richten auch zunehmend einen Blick auf das algorithmische Management der Plattformen, das die Platform Workers einteilt, kontrolliert und bewertet (De Stefano und Taes 2023, 25). Gewerkschaften bemängeln europaweit, dass Platform Workers keinen oder kaum Zugang zu beruflicher Fortbildung haben (De Groen et al. 2019, 81). Für Platform Workers im Personen- und Warentransport gibt es mittlerweile verschiedene gewerkschaftliche Organisations- und z.T. Kompetenzentwicklungsangebote (zum Großteil fokussiert auf arbeitsrechtliche Fragen). In einigen Ländern ist dies auch in anderen Sektoren der via Plattformen vermittelten Offline-Arbeit gelungen. So entstand auf Initiative der auf Fachkräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe spezialisierten niederländischen Plattform Temper 2018 ein Kooperationsabkommen zwischen der Plattform und der Hotel- und Gaststättensektion der größten niederländischen Gewerkschaft FNV (Federation National Unions, FNV-Horeca), um den Freelancern von Temper Zugang zu Fortbildung, Rente und Krankenversicherung zu verschaffen (Cedefop 2020a, 40).

Für Online-Freelancer sieht die Lage hingegen dürrig aus. Crowdworkern bieten Gewerkschaften im besten Fall Workshops zur Freelancer-Existenzgründung, jedoch keine Möglichkeiten der Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen. Die CrowdLearn-Studie ermittelte unter Crowdworkern eine Quote von nur acht Prozent Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen Interessensvertretungen, und bei der Hälfte von ihnen stammte die Mitgliedschaft aus einer vorangehenden anderen Beschäftigung (Cedefop 2020a, 63). Die Ursachen dafür sind unklar. Es könnte an der Fragmentierung und Internationalisierung der Plattformarbeit liegen, an mangelnder Bereitschaft seitens der Crowdworker, sich in Gewerkschaften zu engagieren, weil sie diese als ungeeignet oder wenig effektiv ansehen oder ihre Arbeit als vorübergehend betrachten (Cedefop 2020a, 63–64).

In den verschiedenen Initiativen und Rahmenpapieren der EU zu Digitalisierung, Arbeit, Kompetenzentwicklung oder beruflicher Fortbildung wird Crowdwork nicht explizit genannt (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 18). Spezifisch auf Platform Workers zugeschnittene nationale gesetzliche Regelungen sind äußerst selten. Maßnahmen zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung sind entsprechend noch seltener. Sie existieren lediglich in wenigen EU-Staaten und stellen eher Einzelmaßnahmen dar, die von Crowdworkern als kohärente institutionelle Programme (ICF und European Centre for Social Welfare Policy and Research 2020, 16) genutzt werden könnten. Policy-Experten aus Italien und dem VK (sowie aus Finnland, Deutschland, Rumänien und Spanien) war in ihren Ländern keine spezifische institutionelle Politik für Crowdworker bekannt (Cedefop 2020a, 39). In Interviews äußerten Crowdworker die Ansicht, Regierungen wüssten nicht, wie Crowdwork funktioniert und was tatsächlich gebraucht wird; und formale institutionelle Anbieter von beruflichen Fortbildungen würden Jahre hinter der aktuellen Situation zurückbleiben (Cedefop 2020a, 40). 60 Prozent der Crowdworker verneinten die Existenz von Initiativen für Crowdworker durch nationale Regierungen (Cedefop 2020a, 60).

In allen Ländern existieren institutionelle Programme und Initiativen zu Digitalisierung oder Industrie 4.0, jedoch sind diese ausgerichtet auf Kompetenzentwicklung im regulären Schul- und Hochschulbetrieb, auf die Fortbildung von abhängig Beschäftigten und eventuell Arbeitslosen, auf kleine und mittlere Unternehmen u.a., aber eben nicht auf Crowdworker. So ist z.B. der Plan Industrie 4.0 in Italien ausgerichtet. Er sieht bis 2030 €18 Milliarden an staatlichen Finanzierungen vor, die ein Vielfaches an Privatinvestitionen anlocken sollen. Der Plan enthält zwar umfassende Finanzierungen für Schulen und Hochschulen sowie über 1.000 zusätzliche Stipendien, verfügt jedoch über keine Strategie zur Kompetenzentwicklung von Crowdworkern (de Franceschi 2018, 474; Digital Transformation Monitor 2017).

Die niederländische Regierung verkündet die Notwendigkeit, im Prozess der Digitalisierung und Automatisierung (und ebenso in der sozial-ökologischen Transition) auf die Bedürfnisse von Arbeiter:innen zu reagieren und soziale Risiken angemessen aufzufangen. Der Regierung käme hierbei eine wesentliche Rolle zuteil. Neben guten Arbeitsbedingungen und einem guten Gehalt wird unterstrichen, „it is vital that the current and future workforce and businesses keep developing far more than is presently the case, through tailored, responsive learning and through intensive collaboration with the business community and the trade unions“ (Government of the Netherlands 2019, 209). Es wird auch die Notwendigkeit formuliert, langfristig alle Schullehrpläne bis in die Grundschulstufe zu ändern und regelmäßig zu aktualisieren und anzupassen, um ein neues Verständnis und eine neue Herangehensweise von früh an und im gesamten Lernprozess zu verankern. Dies schließt ein, für die Ausbildung und Bereitstellung von ausreichend qualifiziertem Lehrpersonal zu sorgen (Government of the Netherlands 2019, 210). In den Niederlanden besteht eine ausgefeilte Sozialpartnerschaft durch das neo-korporatistische Poldermodell, das die Konsensfindung zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und vom niederländischen Königshaus ernannten „unabhängigen Experten“ befördern soll. Diese drei Partner bilden den drittelparitätisch besetzten Sozialökonomischen Rat (SER), eine 1950 gegründete öffentlich-rechtliche Institution, um die Regierung in volkswirtschaftlichen Fragen zu beraten und Empfehlungen auszusprechen. Die Ratschläge des SER sind seit einigen Jahrzehnten nicht mehr bindend, haben aber noch großen Einfluss.

In der Industrialisierungsstrategie Schwedens wird Crowdwork nicht erwähnt. Unter den vier Schwerpunktsetzungen der Strategie findet sich Plattformarbeit nicht, dafür aber Industrie 4.0 im Hinblick auf eine digitale Transformation der Industrie. Generell soll die Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen des industriellen Sektors und Bildung auf allen Ebenen erhöht werden. Damit soll dem ungedeckten Bedarf an hochausgebildeten Fachkräften sowie dem Umstand, dass schlecht ausgebildete Arbeitskräfte Schwierigkeiten haben, Arbeit zu finden, begegnet werden wie auch der Erwartung, dass ein beträchtlicher Teil der schlechter ausgebildeten Arbeitskräfte in Zukunft Umschulungen und Weiterbildungen bräuchte. Auf die Kompetenzentwicklung von Crowdworkern wird nicht explizit eingegangen (MEI und GOS 2016, 3; Skolverket 2020a, 7, 25). Sozialpartnerschaftlich besetzte Organisationen bieten Arbeitgebern und Beschäftigten Orientierung in Fragen von Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit im Hinblick auf algorithmisches Management (De Stefano und Taes 2023, 32). Das Recht von Plattform Workers auf Fortbildung wird zwar hin und wieder von Gewerkschaftsseite erwähnt, eine konkrete institutionelle Politik ist aber nicht erkennbar.

Im VK wird berufliche Kompetenzentwicklung durch die öffentliche Finanzierung unternehmensgeführter Berufsbildungsprogramme organisiert. Solche Science Industry Partnerships bestehen z.B. bereits für den chemischen Sektor und Biowissenschaften. Laut Regierung gelten Cyber-Kompetenzen hier als Speerspitze fortgeschrittener digitaler Kompetenzen, und die

Regierung biete eine Reihe an Umschulungsangeboten für Erwachsene im Hinblick auf Beschäftigung im Cyber-Sektor an. Genannt werden Kompetenz-Bootcamps, das Cyber-Umschulungsprogramm des Ministeriums für Digitales, Medien, Kultur und Sport (DCMS) und das CyberFirst-Stipendienprogramm. Auch hier zeigt sich das bereits erwähnte Problem für Crowdworker besonders deutlich. Die DCMS-Kurse sind zwar kostenlos, jedoch werden es die terminlichen Umstände für Crowdworker kaum möglich machen teilzunehmen. Es handelt sich um zehnwöchige Online-Abendkurse mit insgesamt 60 Stunden an festen Terminen (z.B. 4. Juli bis 9. September). Jenseits dessen handelt es sich bei den angebotenen Kursen um Umschulungen für relative Berufsneulinge (Personen, die bereits in dem Sektor arbeiten oder Kurse absolviert haben, sind explizit von der Teilnahme ausgeschlossen) und nicht um berufliche Fortbildungen (DCMS 2022, 40; SANS 2022).

3.6 Selbstorganisierte Kompetenzentwicklung

Der Zugang zu Kompetenzentwicklungsmaßnahmen muss für gewöhnlich von Crowdworkern selbst organisiert und finanziert werden. Auftraggeber erwarten bei höher qualifizierter und besser bezahlter Arbeit, dass die Crowdworker alles beherrschen und nicht noch etwas lernen, nachschauen oder ausprobieren müssen (Cedefop 2020a, 27). Einige wenige Crowdworker berichten, von Auftraggebern während der Ausführung des Auftrags zum Lernen animiert worden zu sein; und manche nutzen die bezahlte Arbeitszeit zum Lernen, allerdings ohne Wissen des Auftraggebers (Cedefop 2020a, 38). In der Regel ist die Zeit der Kompetenzentwicklung unbezahlt. Die Ausnahme bilden nur sehr begrenzte Einführungen in konkrete Aufgaben bei machen Aufträgen. Die Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung, die Crowdworkern offenstehen, müssen in der Regel ohne finanzielle Unterstützung und ohne eine Auftrags- oder Jobgarantie absolviert werden (Barnes, Green, und Hoyos 2015; Broughton et al. 2018, 72). Zeit ist daher ein wichtiger Faktor für Crowdworker, die meist Vollzeit eingespannt sind, sei es in der Crowdwork, mit weiteren Jobs, Kinder- oder Altenpflege oder in einer formalen Ausbildung. Dies ist ein Kontext, der die Befragten der CrowdLearn-Studie zum zielgerichteten und „informellen, flexiblen Lernen“ drängt (Cedefop 2020a, 27).

Dem gängigen Argument von Plattformen, Crowdwork selbst böte die Möglichkeit der Kompetenzentwicklung und damit einer erhöhten Einstellbarkeit, ist entgegenzuhalten, dass die Kompetenzentwicklung von Wissenschaften und Crowdworkern klar als zusätzlich zur Arbeitszeit angesehen wird. Crowdworker sind müssen ihre Kompetenzen ständig weiterentwickeln, um stets den neuesten Stand qualitativ hochwertiger Dienstleistungen liefern zu können und so auf dem Markt zu bestehen. Crowdwerker sehen die ständige Kompetenzentwicklung als notwendig an, auch wenn es in der eigenen Verantwortung liegt, die Kompetenzentwicklung zu organisieren und zu finanzieren (Barnes, Green, und Hoyos 2015, 25). Den faktischen Zwang zur Bereitschaft, sich ständig und zum größten Teil unbezahlt neue Skills anzueignen, bezeichnen einige Crowdworker in Interviews als großen Druck und eine Bürde (Barnes, Green, und Hoyos 2015).

Die verschiedenen Untersuchungen zu Crowdworkern attestieren ihnen eine erhöhte Bereitschaft zur selbst-regulierten Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und betrachten die Fähigkeit zum selbst-regulierten Lernen (SRL) als grundlegend für Crowdwork (Barnes, Green, und Hoyos 2015; Cedefop 2020a; 2021; Margaryan 2016; 2019c; 2019a; Margaryan, Albert, und Charlton-Czaplicki 2022). Crowdworker suchen proaktiv nach Möglichkeiten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und wenden dazu verschiedene SRL-Strategien individueller und

sozialer Art (von oder mit anderen lernen) an (Cedefop 2020a, 28–34; Margaryan 2016; 2019a). Gemäß einiger Studien tendieren Crowdworker dazu, von anderen Personen zu lernen und mit anderen Personen gemeinsam zu lernen (Broughton et al. 2018, 72; Margaryan 2019a). Die CrowdLearn-Studie kommt hingegen zu dem Schluss, dass Crowdworker vornehmlich informell und individuell lernen. In den vergangenen drei Monaten hatten 23 Prozent der Befragten täglich informell und individuell gelernt, 35 Prozent wöchentlich und 29 Prozent gelegentlich. Informell von und mit Anderen hatten täglich elf Prozent, wöchentlich 23 Prozent und gelegentlich 31 Prozent gelernt. Der Anteil derer, die ihre Kompetenzen formal und individuell weiterentwickelt hatten, lag bei täglich vier Prozent, wöchentlich zwölf Prozent und gelegentlich 21 Prozent. Formales soziales Lernen war von nur zwei Prozent täglich erfolgt, bei elf Prozent wöchentlich und bei 23 Prozent gelegentlich (Cedefop 2020a, 28). Trotz des mehrheitlich individuellen Lernens sind auch Strategien sozialen Lernens vorhanden: 79 Prozent der Befragten gaben an, gelegentlich andere zu kontaktieren, wenn sie Hilfe brauchen, und 72 Prozent haben zumindest manchmal mit anderen gelernt (Cedefop 2020a, 34).

83 Prozent der Crowdworker setzen sich persönliche Performance-Standards, und ein Drittel setzt sich regelmäßig kurz- und langfristige Lernziele, evaluiert diese und erstellt Lernpläne (Cedefop 2020a, 34). Die Lernziele werden motiviert „by personal interest, a desire to remain competitive (by acquiring skills listed in other crowdworkers’ profiles) and a desire to complete new types of crowdwork tasks (by acquiring skills listed in job postings)” (Cedefop 2020a, 27). Crowdworker erstellen Pläne, wie Lernziele zu erreichen sind, überprüfen ihre Pläne, reflektieren über den Lernprozess und modifizieren ihn gegebenenfalls, sie machen sich Notizen, bitten um Feedback und schauen auf andere Lernstrategien (Margaryan 2019a).

„Almost two-thirds of workers reported learning by working alone to complete their projects daily. Similarly, crowdworkers reported that they frequently (at least weekly) reflect deeply on their work (73%), acquire new information to complete their projects (60%) and find a better way to do a task by trial and error (52%)“ (Cedefop 2020a, 27).

Auch hier zeigt sich der Hang zur Informalität: Formalere Lernstrategien und Elemente daraus werden nur von einer Minderheit genutzt. Notizen machen sich nur 41 Prozent der Crowdworker, Fortschritte in Richtung Lernziele regelmäßig evaluieren nur 32 Prozent, und Zeit explizit für Lernen blockieren nur 20 Prozent (Cedefop 2020a, 34).

Bezüglich Lernressourcen zur eigenen Kompetenzentwicklung nutzen Crowdworker am häufigsten kostenlose Online-Ressourcen (Cedefop 2020a, 27; Margaryan 2019c). Dazu gehören von „specific questions and answers (such as the Q&A website Quora), to multi-video tutorials on YouTube, to step-by-step guides on blogs, and MOOCs“ (Cedefop 2020a, 27). In den vergangenen drei Monaten hatten sechs Prozent der Crowdworker täglich Online-Kurse und -Tutorials genutzt und 16 Prozent wöchentlich (Cedefop 2020a, 28). Kostenpflichtige Online-Kurse zur Kompetenzentwicklung wurden in den vergangenen drei Monaten hingegen von nur drei Prozent der Crowdworker täglich und von neun Prozent wöchentlich genutzt (Cedefop 2020a, 28). Bei den Kursen kann aber angenommen werden, dass es über ein Jahr hinweg nicht immer die gleichen Crowdworker sind, die täglich bzw. wöchentlich teilnehmen, d.h. der Anteil der Crowdworker, der in einem Jahr kostenpflichtige Kurse zur Kompetenzentwicklung nutzt, könnte höher liegen.

Crowdworker geben an, via Feedback von Auftraggebern und anderen Crowdworkern zu lernen (Margaryan 2019c). 92 Prozent geben an, Feedback zu erhalten, und 71 Prozent geben an, täglich oder wöchentlich davon zu lernen, weshalb die CrowdLearn-Studie anregt, zusätzlich zu

dem kurzen und evaluierendem öffentlichen Feedback auf den Plattformen die Funktion eines ausführlicheren privaten Feedbacks einzuführen (Cedefop 2020a, 27–28, 38). Angesichts der hohen Bedeutung der Fähigkeit zum SRL empfiehlt die CrowdLearn-Studie auch diverse Kompetenzen schon im Kindesalter zu trainieren, da dies der beste Zeitpunkt sei, um sie zu erlernen. Auch spätere Kompetenzentwicklung sollte sich auf die Fähigkeit zum SRL und auf persönliche Dispositionen/Eigenschaften konzentrieren (Cedefop 2020b).

Das Fehlen eines gemeinsamen Arbeitsplatzes und die Isolation durch das Alleine arbeiten führten zu fehlendem Austausch mit anderen. Crowdworker begegnen dem, indem sie sich via Online-Foren, Email-Listen oder Chat-Gruppen in sozialen Medien austauschen (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 12), manchmal auch in den Kommentarspalten von Crowdwork-Blogs oder z.B. auf Bewertungswebseiten wie trustpilot.com, auf denen sich Berichte von Crowdworkern zu vielen Plattformen finden. Crowdworker tauschen sich in den verschiedenen Medien und Formaten aus über gut bezahlte Arbeit, ihre Einkommen, Best Practices und diskutieren über gute und schlechte Kunden (Wood et al. 2019b). Sie informieren sich gegenseitig über die Vorzüge und Nachteile von Plattformen, sie kommentieren die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Gebühren von Plattformen u.v.m. Der CrowdLearn-Studie zufolge sind aber soziale Lernaktivitäten auf Arbeit, jenseits des Erhalts und der Vergabe von Feedback, eher die Ausnahme: „Only 17% of respondents regularly (at least weekly) collaborate with others to complete their work. Similarly, only a small proportion of crowdworkers regularly ask others for advice (19%), observe and replicate other people’s strategies (34%) or learn from online community forums (31%)“ (Cedefop 2020a, 29).

Doch unter Crowdworkern bestehen auch je nach Betätigungsfeld große Unterschiede im Lernverhalten. Danach gefragt, welche Lernaktivitäten sie mindestens wöchentlich ausüben, antworteten Freelancer im Bereich Schreiben und Übersetzen zu 71 Prozent „Feedback erhalten“, zu 35 Prozent „Neue Entwicklungen in meinem Feld verfolgen“, zu 8 Prozent „Zusammenarbeiten“ und zu 17 Prozent „Online Communities“. Im Fall von Freelancern im Feld der „Software-Entwicklung und Technologie“ war das Ergebnis nahezu umgekehrt: 74 Prozent gaben „Online Communities“ an, 59 Prozent jeweils „Neue Entwicklungen in meinem Feld verfolgen“ und „Feedback erhalten“, und 24 Prozent „zusammenarbeiten“. Dem entsprechen auch entgegengesetzte Beschreibungen der Aufgaben der beiden Arbeitsaktivitäten. Freelancer im Bereich Schreiben und Übersetzen bezeichnen ihre Aufgaben zu 46 Prozent als kreativ, zu 20 Prozent als komplex, und zu 19 Prozent als Routine. Freelancer im Feld der Softwareentwicklung und Technologie hingegen bezeichnen ihre Aufgaben zu 53 Prozent als komplex, zu 32 Prozent als kreativ und zu zwölf Prozent als Routine (Cedefop 2020a, 29–30).

Die Unterschiede sind nicht besonders überraschend. Wer Software entwickelt oder Technologien nutzt und installiert, muss auf dem neusten Stand der Technologie sein. Und während des Arbeitsprozesses ergeben sich Fragen, die am besten und schnellsten im Austausch mit anderen beantwortet werden können. Wer schreibt oder übersetzt, schaut für kurze Nachfragen im Internet nach und braucht ein ausführlicheres inhaltliches und stilistisches Feedback, während die neuen Entwicklungen im Feld keine große Dringlichkeit haben. Allerdings mindert die hohe Diskrepanz zwischen den zwei Arbeitsrealitäten die Aussagekraft von einigen Ergebnissen, die keine Unterscheidung nach ausgeübten Tätigkeiten vornehmen. Unterschiede in den Ergebnissen zeigen sich auch nach Ländern, Bildungsniveau und Geschlecht, allerdings nicht so ausgeprägt wie nach Tätigkeit (Cedefop 2020a, 32).

3.7 Aussichten auf Arbeitsmarktintegration und Karrieremöglichkeiten

Plattformarbeit wird häufig als Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Arbeitskräften und z.T. als Instrument gegen Jugendarbeitslosigkeit angesehen (Cedefop 2020a, 12). Beides kann nicht von der existierenden Forschung bestätigt werden. Neu in die Crowdarbeit einsteigende Arbeitskräfte verfügen über keine vorangehenden Projekte und Kundenevaluierungen, welche die wichtigsten Mechanismen zur Erlangung neuer Aufträge sind. Der Behauptung, Crowdwork könne ein Sprungbrett in andere Beschäftigungen sein, muss entgegengehalten werden, dass es in den Crowdwork-Jobs gar nicht möglich ist, eine Bandbreite an Kompetenzen einzusetzen und nachzuweisen (Barnes, Green, und Hoyos 2015, 25). Die zeitliche Befristung der Plattform-Jobs macht diese zu Fallen für Crowdworker, anstatt sie in Brücken zu verwandeln, um in eine feste Anstellung zu gelangen (Huws et al. 2017).

Da für Crowdworker positive Besprechungen ihrer Arbeit und Zertifizierungen durch die Plattform grundlegend sind, um an Aufträge zu kommen, ist sogar der Wechsel zu einer anderen Plattform schwer und risikobehaftet, da die Plattform-Reputation nicht mitgenommen werden kann. Die eingeschränkte Mobilität könnte Karrieresprünge durch den Wechsel zu einer Plattform mit höherer Spezialisierung erschweren (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 17).

Ob Plattformen ein Instrument gegen Jugendarbeitslosigkeit sein können, kann ebenfalls angezweifelt werden. Die Forschung zeigt, dass erfolgreiche Crowdworker in der Regel über ein hohes Bildungsniveau verfügen, über vorherige bedeutende Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und über ausgeprägte digitale Kompetenzen, grundlegende technische Kompetenzen sowie Kommunikations- und Organisationskompetenzen (Cedefop 2020a, 12).

Tatsächlich sind die Karrieremöglichkeiten für Platform Workers sehr beschränkt. Verschiedenste Erhebungen und Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Plattformen keinen erfolversprechenden Karrierepfad darstellen (Broughton et al. 2018, 9; De Groen et al. 2019, 81; Eurofound 2018, 33). Jene Crowdworker, die Arbeiten nachgehen, die höherer Kompetenzen bedürfen, haben aber mehr Möglichkeiten, „ihre Skills anzubringen und weiterzuentwickeln, ihre eigenen Preise festzusetzen und Plattformarbeit als Sprungbrett zu anderen Beschäftigungen zu nutzen“ (European Commission 2021c, 18). Andere Studien halten dem entgegen, Plattformarbeit biete auch außerhalb der Plattformarbeit nicht viele Karrieremöglichkeiten (De Groen et al. 2019, 81).

Andererseits haben Platform Workers zum größten Teil auch kein Interesse an einer längerfristigen Beschäftigung in dem Bereich. Bis auf arbeitslose Platform Workers geben alle anderen Platform Workers in Erhebungen an, über Einkommenssicherheit zu verfügen (aber nicht durch die Plattformarbeit) (Eurofound 2018, 32). Für die meisten Platform Workers ist die Arbeit nur eine Zwischenbeschäftigung ohne längere Perspektive, keine der befragten Personen betrachtet die Plattformarbeit als Vollzeitjob, und es werden keinerlei Karrieremöglichkeiten gesehen. Dies gilt umso mehr für On-Location-Arbeiten: Keiner der befragten Platform Worker gab an, die Arbeit auf längere Dauer fortführen zu wollen oder Karrierechancen zu sehen.¹⁸

¹⁸ Eine Ausnahme bilden On-Location-Tätigkeiten, die von den Platform Worker selbst organisiert werden. Z.B. diverse qualifizierte Vor-Ort-Leistungen. Bei diesen Platform Worker handelt es sich meistens um höher qualifizierte und im Durchschnitt etwas ältere Männer, für die die Plattformarbeit nur einen Zusatzverdienst darstellt. Sie haben eine qualifizierte Festanstellung oder sind selbstständig, und die Plattfortmätigkeit stellt nur einen Zusatzverdienst dar (Eurofound 2018, 34).

Eine andere Einschätzung haben Platform Workers, die für inhaltsbasierte Plattformen arbeiten. Vor allem jene, die erst kürzlich ihre Ausbildung abgeschlossen haben, verwenden für ihr Portfolio z.T. Arbeiten, die bei Plattformen für Wettbewerbe eingereicht wurden, um weitere Skills vorzuweisen; sie verdienen in ihrer Berufsanfängerphase etwas hinzu; und schließlich wird für sie die Interaktion mit bedeutenden Marken und Firmen erleichtert (Eurofound 2018, 33). Allerdings wird auch davor gewarnt, dass eine längerfristige Tätigkeit in der Plattformarbeit – vor allem für jüngere Arbeitskräfte – sogar die Kompetenzentwicklung und die Karrierechancen beeinträchtigen kann (Broughton et al. 2018, 9). Dies wird sowohl in Zusammenhang mit der Funktionsweise der Plattformen gebracht als auch mit dem fehlenden Zugang zu Kompetenzentwicklung für Platform Workers (Broughton et al. 2018, 9; De Groen et al. 2019, 81; Eurofound 2018, 33).

4. Crowworking-Plattformen in den vier Untersuchungsländern

Angesichts der Vielfalt an Crowworking-Plattformen und ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte und Funktionsweisen werden in diesem Kapitel zunächst 26 Plattformen, die in Italien, Schweden, den NL und dem VK aktiv sind, kurz vorgestellt und hinsichtlich der Kompetenzentwicklung analysiert. Teilweise handelt es sich um internationale Plattformen, die in den Ländern aktiv sind, in anderen Fällen um Plattformen aus den Ländern. Von Letzteren sind wiederum manche international aktiv und andere nur in einem Land oder Sprachraum aktiv, oder nur in einer bestimmten Region. Kapitel 5 gibt dann einen Überblick über acht Fallstudien mit einer detaillierteren Darstellung und Analyse der Crowworking-Plattformen (UpWork, Fiverr, 99designs, Digital Work City, Strive, Ework Group/Verama, Prolific und YunoJuno) und den von diesen angebotenen Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Zunächst werden einige internationale Plattformen dargestellt, die in den Untersuchungsländern aktiv sind, und anschließend einige länderspezifische Plattformen. Insgesamt fällt auf, dass die Preisgestaltung und fälligen Gebühren auf den meisten Plattformwebseiten schwer oder gar nicht zu finden sind, wenn nicht bereits eine Registrierung erfolgt ist. Häufig sind die Gebühren auch undurchsichtig gestaltet. Bezüglich der gelieferten Dienstleistung wird eine Tendenz deutlich, Pakete anzubieten, die eine umfassende administrative Betreuung von Ausschreibung, Auswahl und Arbeit bzw. kompletter Projekte durch die Plattform selbst beinhalten. Das wiederum setzt für diese Plattformen voraus, auf qualifizierte und zuverlässige Crowdworker zurückgreifen zu können.

4.1. Transnationale Crowworking-Plattformen

Viele der großen Crowworking-Plattformen operieren transnational. Einige verfügen über Büros in verschiedenen Ländern, andere beschränken sich darauf, international Aufträge entgegenzunehmen und zu vergeben. Hinsichtlich der nationalen Anbindung der Crowworking-Plattformen bzw. des Volumens der Auftragsannahme und Auftragsvergabe in den untersuchten Ländern sind kaum spezifische Daten zu finden.

Die im Folgenden analysierten Crowworking-Plattformen wurden anhand von Nennungen in den in Kapitel 2 und 3 aufgeführten Crowdworkstudien, Evaluierungen der Fairwork Foundation (Fairwork 2020; 2021; 2022a; 2022b) und diverser Rankings von Crowworking-Plattformen (wie das Ranking von [softwaretestinghelp.com](https://www.softwaretestinghelp.com) für 2023, vgl. SoftwareTestingHelp 2023)

ausgewählt. Präsentiert werden: Freelancer.com, DesignCrowd, WazokuCrowd (Ex-InnoCentive) und einige weitere Plattformen mit komprimierteren Darstellungen. Einige davon sind auch von der Fairwork Foundation (<https://fair.work>) evaluiert worden. Im Falle vorhandener Evaluierungen gehen diese in den Bericht mit ein.¹⁹ Die ebenfalls in diese Kategorie fallenden Plattformen UpWork, Fiverr und 99designs werden ausführlicher im Kapitel 5 vorgestellt und analysiert.

4.1.1 Freelancer

Die Crowdfunding-Plattform *freelancer* (<https://www.freelancer.com/>) mit Sitz in Australien gilt als die weltweit größte Plattform für Freelancing und Crowdsourcing. Das Unternehmen ist im australischen ASX börsennotiert. Freelancer verfügt über Büros in Manila, Sydney, Vancouver, Buenos Aires, London und Jakarta. Nach eigenen Angaben hatte sie bis Mitte 2023 über 67 Millionen „Arbeitgeber und Freelancer“ in 247 „Ländern, Regionen und Territorien“ miteinander verbunden. Die meisten Nutzerprofile von *freelancer* stammen aus Indien, den USA, den Philippinen, Pakistan und dem VK. Die 2009 gegründete Plattform hat mehr als ein Dutzend anderer Plattformen geschluckt, darunter Plattformen aus Deutschland, Kanada, Schweden, dem VK und den USA. Auf der Plattform wird eine breite Palette an Dienstleistungen vermittelt. An der Spitze stehen Dienstleistungen im Bereich IT und Software mit 34 Prozent. Dicht dahinter folgt der Bereich Design, Medien und Architektur mit 31 Prozent. Schreiben und Inhaltsproduktion steht mit einem Anteil von 13 Prozent auf dem dritten Platz. Darüber hinaus werden auch Dienstleistungen gehandelt in Vertrieb und Marketing, Recht, Ingenieurwesen, Buchhaltung und Personalwesen, Video- und Bildbearbeitung u.v.m. Für die Vermittlung kassiert Freelancer 10 Prozent Kommission von den Crowdworkern und drei Prozent von den Auftraggebern (Colas 2022; Freelancer 2023).

Arbeitgeber:innen können Jobs auf *freelancer* auf zwei verschiedene Arten ausschreiben. Die Jobs können in Form eines Wettbewerbs ausgeschrieben werden, bei dem zahlreiche Crowdworker fertige Projekte einreichen. Das Beste wird ausgesucht und erhält das vorher ausgeschriebene Preisgeld. Die zweite Modalität ist, dass verschiedene Crowdworker mit Preisangeboten um den Zuschlag zu einem Job konkurrieren. Crowdworker und Auftraggeber:innen müssen sich bei *freelancer* registrieren, und sie legen Profile auf der Webseite an. Auftraggeber:innen registrieren sich kostenlos. Die Mitgliedschaften für Crowdworker gibt es in den Varianten Basic für monatlich US\$4,99, Plus für US\$8,95, Professional für US\$49 und Premier für US\$99. Bei Jahresmitgliedschaften gibt es bis zu 20 Prozent Ermäßigung. Das Level der Mitgliedschaft entscheidet über eine Vielzahl von Features wie z.B. die maximale Anzahl von Angeboten, die monatlich abgegeben werden können, wie viele Skills angeführt werden können, an wie vielen Wettbewerben monatlich teilgenommen werden kann und vieles mehr. So können in der Kategorie Basic 50 Angebote im Monat abgegeben werden und in der Kategorie Premier 1.500. Die höheren Kategorien haben auch Zugang zu mehr Features. Auf den Profilsseiten werden

¹⁹ Die Fairwork Foundation veröffentlicht Jahresberichte und Länderstudien. Sie evaluiert digitale Plattformen nach ihrer Performance betreffs fairer Bezahlung, fairer Bedingungen (Schutz vor Risiken aus dem Arbeitsprozess), fairer Verträge, fairer Managementprozesse (mit Möglichkeiten für Crowdworker, gehört zu werden und Einspruch einzulegen, sowie ein Recht auf Information) und fairer Mitbestimmung. In jeder Kategorie gibt es maximal zwei Punkte (Fairwork 2021b, 14–15).

auch Aufträge vermerkt und Evaluierungen veröffentlicht. Diese bieten zusätzliche Informationen und können Skills bestätigen (Freelancer 2023).

Im Fair Cloudwork Rating erzielte freelancer 2021 nur einen von zehn Punkten (Fairwork 2021, 13); ein Jahr später keinen einzigen mehr (Fairwork 2022b, 9).

4.1.2 DesignCrowd

Die 2008 in Australien gegründete Crowdfunding-Plattform DesignCrowd (<https://www.designcrowd.com>) ist ein Design-Crowdsourcing-Dienst. Kunden kaufen Designleistungen von Freelance-Designer:innen. Die Plattform hat nach eigenen Angaben 1.140.000 registrierte Design-Crowdworker und arbeitet mit Freelance-Designer:innen im VK (1.212), Schweden (106) und den NL (244) zusammen. Seit ihrem Bestehen hat DesignCrowd etwas über 470.000 Projekte vermittelt mit 25 bis weit über 100 Designs für jedes Projekt. Der Schwerpunkt liegt auf Designwettbewerben, bei denen die 1,1 Mio. registrierten Crowdworker um Aufträge konkurrieren können. Es werden aber auch Designleistungen direkt vermittelt. Nach eigenen Angaben hat DesignCrowd von 2008 bis 2023 US\$70 Mio. an Designer:innen ausgezahlt. Das macht dann rein rechnerisch US\$61,40 in 15 Jahren für jeden registrierten Crowdworker (DesignCrowd 2023).

4.1.3 WazokuCrowd

WazokuCrowd (<https://www.wazokucrowd.com/>) wurde ursprünglich 2011 im VK gegründet. Neben diversen Zukäufen machte vor allem der Kauf der 2001 gegründeten Crowdfunding-Plattform InnoCentive im Jahr 2020 Wazoku zu einem der größten Plattformunternehmen im VK. Ende 2020 bis Ende 2021 expandierte Wazoku mit Kooperationen auf dem südamerikanischen Kontinent und kooperiert nun mit Plattformen in verschiedenen Staaten Lateinamerikas. In der Selbstdarstellung präsentiert sich Wazoku als „Problemlöser“. Es wird damit geworben, über einen Pool an Freelance-Crowdworkern zu verfügen, aus dem innovative Lösungen für Probleme von Unternehmen entwickelt werden. Zu den wesentlichen Geschäftsbereichen gehören Ideenmanagement, Innovationsmanagement, Mitarbeiterengagement, offene Innovation, Co-Kreation, Crowdsourcing-Software, Ideenmanagement-Software, Innovationskultur und Ideensoftware.

Die letzten Zahlen zu registrierten Crowdworkern und Auftraggeber:innen stammen vom September 2017. Damals sollen über 380.000 Crowdworker aus nahezu 20 Ländern bei CrowdSource registriert gewesen sein. Wazoku verfügt auf der Plattform über ein eigenes Resource-Center mit zahlreichen Artikeln zu verschiedenen Themen für Freelancer.

4.1.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen im Überblick

Einige weitere relevante international tätige Plattformen werden hier kurz dargestellt.

In den Ländern der Untersuchung aktiv ist unter anderen auch die 2011 gegründete kanadische Plattform **WeWorkRemotely** (<https://weworkremotely.com/>), die global Online-Jobs vermittelt, die nicht an einen festen Ort gebunden sind. Dabei geht es wesentlich um Arbeitsplätze und nicht um kleine Aufträge. Seit 2011, so WeWorkRemotely auf der eigenen Webseite, seien 20.000 Online-Jobs veröffentlicht worden. Die Plattform gilt als die größte weltweit für Online-

Jobs als Festanstellung. Wer einen Job sucht, kann kostenfrei sein Profil erstellen, was allerdings nicht nötig ist, um offene Stellen durchzusehen. Jobangebote können ab einer Gebühr von US\$299 gepostet werden.

Guru (<https://www.guru.com/>) wurde 1998 in den USA gegründet. Seitdem wurde die Plattform mehrmals verkauft und wechselte den Namen. Seit 2018 heißt sie wieder guru.com. Guru.com verbindet Freelancer und Unternehmen für Online-Jobs. Gemäß Angaben auf der eigenen Webseite sind auf der Plattform 273.000 Freelancer aus Programmierung und Entwicklung tätig, 200.000 weitere für Schreiben und Übersetzungen, 187.000 für Design und Kunst. Darüber hinaus werden auch Jobs in den Bereichen Verwaltung und Sekretariat, Verkauf und Marketing, Ingenieurwesen und Architektur, Business und Finanzen, Bildung und auch Fortbildungen und Rechtsberatung angeboten. Die Ankündigungen sind für beide Seiten kostenlos. Darüber hinaus werden von der Webseite für Arbeitgeber virtuelle Räume organisiert, mit denen die Verwaltung des Projekts erleichtert werden soll. Seit Gründung hat Guru eigenen Angaben zufolge mehr als US\$250 Mio. an Freelancer ausgezahlt (Guru.com 2023).

Twago, *Teamwork Across Global Offices* (<https://twago.talent-pool.com/>), wurde 2009 in Berlin gegründet. Wie andere Plattformen für Online-Jobs bietet twago die Vermittlung von Online-Dienstleistungen an in den Sparten Buchhaltung, Finanzen und Management, Unternehmensunterstützung und Kundendienst, Design und Medien, Ingenieurwesen und Fertigung, juristischer Beistand, Verkauf und Marketing, Übersetzungen, Webdienste und Programmierung und Texte erstellen. Dabei werden sowohl einzelne Freelancer für bestimmte Aufgaben an Unternehmen vermittelt als auch umfassendere Pakete mit Dienstleistungen und deren Organisation für Unternehmen. Die am höchsten qualifizierten Crowdworker werden von Twago auf einer gesonderten, nicht allgemein zugänglichen Plattform geführt und für die Agenturdienste, also umfassende Pakete der Betriebsorganisation, eingesetzt. Twago konzentriert sich besonders auf den europäischen Markt. Twago sei auch die größte Freelancer Plattform Europas. Twago arbeitet mit der Zeitarbeitsfirma randstad zusammen. Diese schreibt über Twago: „Über 500.000 Experten nutzen twago marketplace bereits als Freelancer. Die Plattform hat seit 2009 ein Projektvolumen von über 600.000.000 € generiert“ (Randstad 2023). Die Registrierung auf der Plattform sowie das Ausschreiben von Jobs und die Bewerbung darauf sind kostenlos (twago 2023).

4.2. Crowdfunding-Plattformen in Italien

In der Erhebung der Fondazione DeBenedetti werden von den Platform Workers als Arbeitsvermittler wiederholt Amazon Mechanical Turk, UpWork, Rainforest, Figure Eight und Melascrivi genannt, u.a. für Aufgaben wie Webseiten-Management, IT-Beratung, Bildsystematisierung und Tagging, Übersetzungen und Textbearbeitung (INPS 2018, 105). Andere Erhebungen erwähnen auch GoPillar, Schoolr, BeMyEye, TalentGo, Addlance und Digital Work City. Diejenigen Plattformen, die nicht zu dem hier untersuchten Crowdworkprofil passen sowie die globalen Plattformen, die bereits an anderer Stelle vorgestellt werden, bleiben im Folgenden unberücksichtigt. Genauer betrachtet werden GoPillar, TalentGo, Schoolr und Addlance. Digital Work City wird dann in Kapitel 5 genauer analysiert.

4.2.1 GoPillar

GoPillar ist eine Innenarchitektur-Plattform aus Italien, die auf Italienisch, Spanisch und Englisch operiert. 2015 als CoContest gegründet, wurde die Plattform nach breit in der Öffentlichkeit diskutierten Kritiken in GoPillar (<https://gopillar.com/>) umbenannt. Mit dem Rebranding ging neues Investmentkapital einher, das die Internationalisierung ermöglichte (Brambilla 2017). Wesentlicher Markt ist Italien. Auf der Plattform seien über 40.000 „architects, engineers, landscape architects, and interior designers from over 90 different countries“ registriert, heißt es auf der Webseite selbst. An anderer Stelle steht dort hingegen, es seien „über 50.000“ registrierte „Designer“ und „Tausende von Kunden“. Über die Anzahl der vermittelten Jobangebote wird keine Auskunft gegeben (GoPillar 2023).

Die Registrierung und das Hochladen von Informationen und eines Portfolios ist für Designer kostenlos, ebenso wie die Registrierung für „Clients“. Die Kunden, meist Unternehmen, wie auf der Webseite zu sehen ist, schreiben Aufträge für Vorschläge zur Einrichtung bzw. Gestaltung von Wohnungen, Häusern, Büros oder Ladengeschäften als Wettbewerb aus. In eine vorgefertigte Maske auf der Webseite wird eine Vielzahl von Angaben eingetragen, z.B. Ort, Preisspanne für Inneneinrichtung, Dekoration, Umbau und Neubau u.v.m., was von KI zu einem Projekt zusammengefasst wird. Dazu wird auch gleich ein Mindestpreis vorgeschlagen. Die registrierten Crowdworke konkurrieren miteinander in Wettbewerben um den Zuschlag zu Projekten. Ein Wettbewerb muss mindestens 14 Tage dauern und höchstens 180 Tage. Der Auftraggeber hat dann maximal 30 Tage Zeit, um die eingereichten Projekte zu evaluieren und eine Rangfolge zu erstellen. Die fünf besten Designvorschläge werden finanziell entlohnt. 60 Prozent der ausgeschriebenen Summe werden für den ersten Platz, 20 Prozent für den zweiten Platz, zehn Prozent für den dritten Platz und jeweils fünf Prozent für den vierten und fünften Platz vergeben. Das „Preisgeld“ gilt als gewöhnliches Einkommen. Zusätzlich zu dem Preisgeld fallen für Kunden und Designer noch Gebühren für gewisse Features an sowie eine Bearbeitungsgebühr und eventuelle Steuern und Ausgaben nach der Auszahlung. Die Preisgestaltung bei den Gebühren wirkt jedoch undurchsichtig und ist nicht direkt auf der Webseite zu finden (GoPillar 2023).

Die Plattform stand schon kurz nach ihrer Gründung 2015 stark in der Kritik. Die erzielten Einkommen von durchschnittlich €5 in der Stunde erlaubten es den hoch qualifizierten Crowdworkern nicht einmal, den italienischen Mindestlohn zu verdienen (Brambilla 2017; Luccisano et al. 2022, 3–4).

Die Berufsverbände der Architekt:innen kritisierten CoContest wegen unfairer Wettbewerb und versuchten zu klagen. CoContest lasse das Vorgehen des Berufsstandes als langsam und teuer erscheinen, würde aber selbst, zum Nachteil der Kunden, nur ein Design-Idee als Dienstleistung anbieten und kein auszuführendes Projekt. Vor allem aber sei weder die Bezahlung geleisteter Arbeit garantiert noch bezahlte Arbeit an sich. Auch eine parlamentarische Untersuchung wurde angestrengt. Doch das Verfahren wurde nicht zugelassen, und die parlamentarische Untersuchung endete im Nichts. Aufgrund der schlechten Publicity änderte CoContest seinen Namen daraufhin in GoPillar. An der Geschäftspraxis änderte sich aber kaum etwas, außer einigen Zusatzangeboten für Crowdworke (Brambilla 2017).

Für eine Design-Plattform wie GoPillar zu arbeiten, macht in einem Land mit einem Preis- und Einkommensniveau wie Italien bestenfalls für absolute Berufsanfänger Sinn (Luccisano et al. 2022, 3–4).

4.2.2 TalentGo

TalentGo (<https://talentgo.io/>) ist eine vornehmlich auf Italienisch operierende Crowdsourcing-Plattform aus Italien für Designarbeiten. 2011 als Starbytes gegründet, hat die Plattform heute über 50.000 registrierte Freelancer. Das Angebot richtet sich vorwiegend an KMU, Startups, Kleinstselbstständige und Unternehmen aus der Kommunikationsbranche. Diesen bietet TalentGo vor allem Arbeiten in den Bereichen Grafikdesign, Webdesign und Industriedesign an. Dazu gehören z.B. Logos, Geschäftsgrafiken, Banner, Grafikvorlagen, Namensgebung, öffentliche Ankündigungen u.v.m. Die Jobs werden, mit einer genauen Aufgaben- und Kompetenzbeschreibung, als Wettbewerb ausgeschrieben. Für Unternehmen werden kostenpflichtige Zusatzleistungen angeboten. In einer als Blog titulierten Sparte bietet die Plattform Tipps für Crowdworker. Registrierung und Ausschreibung sind kostenlos (Starbytes 2023).

4.2.3 Schoolr

Schoolr (<https://schoolr.net/it>) ist eine italienische Nachhilfe- und Unterrichtsplattform. Unterrichtsstunden werden einzeln gebucht und bezahlt. Die auf der Plattform verfügbaren Lehrkräfte legen ihre Preise selbst fest. Die Plattform wirbt mit Unterricht ab €8 die Stunde. Die erste Stunde ist gratis. Der durchschnittliche Preis liegt bei €15-€18 pro Stunde. Der Preis von neuen Lehrkräften für den Unterricht für Mittelschulniveau liegt zwischen €10 und €15 die Stunde. Die meisten Lehrkräfte unterrichten auf Oberschulniveau und nehmen €15-€20 die Stunde. Die Lehrkräfte mit der meisten Erfahrung unterrichten auf Oberschul- und Universitätsniveau und nehmen €20-€30 die Stunde. Laut Angaben der Plattform können Einnahmen von „bis zu 800 Euro im Monat erzielt werden“. Der Unterricht wird vorher an Schoolr bezahlt und die Summe nach dem Unterricht an die Lehrkraft überwiesen. Schoolr behält 25 Prozent von allen bezahlten Beiträgen. Wenn die Lernenden aber von der Lehrkraft auf die Plattform gebracht wurden, werden von Schoolr nur fünf Prozent der Zahlungen einbehalten (Schoolr 2023b).

Laut eigenen Angaben der Webseite existiert ein rigoroser Auswahlprozess der Lehrkräfte, und nur jede Siebte wird akzeptiert. Alle müssen mindestens über einen Abschluss nach einem dreijährigen Universitätsbesuch oder eine zertifizierte Qualifikation und Lehrerfahrung verfügen; sie unterrichten nur die Fächer, für die sie ausgebildet wurden (Schoolr 2023a). Es ist allerdings bei den genannten Verdienstmöglichkeiten davon auszugehen, dass die Lehrkräfte relativ unerfahren und jung sind und der Plattformarbeit nur nachgehen, bis sie eine Festanstellung gefunden haben.

4.2.4 Addlance

Addlance (<https://www.addlance.com/>) ist seit 2014 online. Die italienische Plattform operiert auf Italienisch. Addlance wird als der „größte italienische Online-Marketplace für Unternehmen und Freiberufler“ bezeichnet. Die angebotenen Jobs sind aus den Bereichen Social Media, Entwicklung von Anwendungen, Websites oder E-Commerce, Grafikdesign, Texterstellung, Webdesign, Programmierung von Datenbanken oder maßgeschneiderter Software, Art Directors und Multimedia-Expertise, Online-Vertrieb und Marketing, Übersetzungen, kommerzielle Beratung, Assistenz, Dateneingabe und viele mehr. Vermittelt werden sowohl Jobs vor Ort als auch Online, wobei der Schwerpunkt auf Online-Jobs liegt. 2023 wurden die Jobangebote erweitert um „Hochzeits- und Eventplanung, Karriere und Ausbildung, Psychologie,

Paarberatung, Öffentliches Reden, Personal Trainer, Yoga und Pilates, Ernährungsberatung und Diätassistenten, Personal Shopper und Image-Beratung“ (addlance 2023).

Die Plattform wirbt mit mehr als 50.000 registrierten Freelancern, Kostenvoranschläge seien in wenigen Stunden erhältlich (addlance 2023). Die Registrierung ist für alle kostenlos. Die Jobs werden ausgeschrieben, und die Crowdworker senden Vorschläge und Kostenvoranschläge. Für die Anbieter von Jobs ist alles gratis. Die Crowdworker zahlen hingegen eine Gebühr an addlance (diese entfällt, wenn es nur *eine* Antwort auf das Jobangebot gibt). Die Gebühr wird in „Credits“ abgerechnet, die von den Crowdworkern von der Plattform erworben werden müssen. Die Versendung eines Angebots kostet gemäß addlance umgerechnet ab €4,30 aufwärts. Nach Auftragsabschluss können Crowdworker wie auch Auftraggeber:innen die Arbeit auf der Seite des Anderen kommentieren. Addlance verfügt auch über einen Bereich auf der Webseite, in dem Artikel mit Tipps für Freelancer zu finden sind. Diese behandeln Themen von Marketing bis Steuern und Rente (addlance 2023).

4.3. Crowdfunding-Plattformen in den Niederlanden

In den verschiedenen Untersuchungen zu Plattformarbeit in den Niederlanden werden Uber, Deliveroo, Freelancer.nl, Helpling (Offline-Dienstleistungen), Care.com, Werkspot (Bau und Handwerk), Temper (Hotel- und Gaststättengewerbe), UpWork und Villamedia genannt (Aloisi and De Stefano 2018; CEPS 2021; Dhondt et al. 2016; Huws et al. 2017; Pesole et al. 2018; Verbiest, van de Ven, and van den Bergh 2020). Die nicht mehr existierenden Plattformen wurden bereits weggelassen. Es wurden jene herausgefiltert, die entweder keine Online-Dienstleistungen vermitteln oder bereits vorgestellt wurden. Übrig bleiben Freelance.nl und Villamedia, die hier vorgestellt werden, ergänzt um viedit. Die neue Crowdfunding-Plattform Strive sowie 99designs werden in Kapitel 5 ausführlicher vorgestellt.

4.3.1 Freelance.nl

Die 2003 gegründete Crowdfunding-Plattform Freelance (<https://www.freelance.nl/>) gilt als die größte digitale Arbeitsplattform der Niederlande. Sie operiert ausschließlich auf Niederländisch. Auf Freelance werden nach eigenen Angaben jährlich 50.000 Jobangebote gepostet. An anderer Stelle auf der Webseite heißt es, 300.000 Freelancer würden die Plattform nutzen (Freelance 2023). Angesichts der jährlichen Jobangebote dürften an die 90 Prozent der vermeintlichen Crowdworker leer ausgehen.

Das Dienstleistungsangebot von Freelance ist breit gefächert, es reicht von qualifiziert bis höher qualifiziert. Es werden Freelancer vermittelt für Management und Organisation von Betrieben, Immobilien, Forschung und Projekten, für Aufgaben in Strategie, Buchhaltung, Steuern, Logistik, Verwaltung, Ausbildung, Marketing usw.; für alle Aufgaben bezüglich IKT und Kommunikation (Texte, Übersetzungen, Audio, Video usw.), Produktdesign, Bau- und Herstellungsplanung und -organisation sowie Experten für Beratung von Gesundheit und Pflege bis zu Politikberatung (Freelance 2023). Viele der Jobs sind Online, ein Teil aber auch als freiberufliche Interimsbeschäftigung vor Ort angesiedelt.

Die Registrierung auf der Plattform und das Erstellen eines Profils ist für Freelancer kostenlos. Auf der Grundlage des Profils werden den Freelancern passende Jobangebote von der Plattform zugeschickt, diese sind beim Einloggen sichtbar. Mit dem kostenlosen Basiskonto ist der

Zugriff auf zahlreiche Funktionen und die Anzahl der möglichen Antworten auf Job-Angebote stark eingeschränkt. Die Preise für einen Zugriff auf alle Funktionen sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen, sie betragen 2023 €180 jährlich (in 2022 noch €120 jährlich). Für die Anbieter von Jobs ist die Registrierung kostenlos. Die Ausschreibung von Jobs ist in der kostenlosen Grundvariante in der Reichweite beschränkt. Mit der Bezahlvariante übernimmt Freelance die aktive Suche und die Verwaltung des Freelancers für den Job-Anbieter. Dafür führen Job-Anbieter eine Quote von 15 Prozent des gezahlten Stundenlohnes an die Plattform ab.

Auf der eigenen Webseite stellt Freelance im Bereich Community verschiedene Informationen für Freelancer zur Verfügung. Diese reichen von Einstieg, Orientierung zu Stundensätzen, Finanz-, Verwaltungs- und Rechtsfragen bis zu beruflichen Tipps (Freelance 2023).

Im Internet finden sich diverse Beschwerden über freelance.nl. Auf Trustpilot bemängelt ein Crowdfunder, der seit 2012 Aufträge über Freelance angenommen hat, die steigenden Kosten, denen ein mangelhafter Service gegenüberstehe. Das Jobangebot sei insbesondere für Grafiker dürftig, Auftragsbeschreibungen, -titel und -kategorien seien oft nichtssagend oder unpassend. Abgaben auf das Einkommen seien in den vergangenen zehn Jahren rasant gestiegen, seien aber weder klar kommuniziert worden noch transparent gewesen (Trustpilot 2023b).

4.3.2 Viedit

Die 2012 in den Niederlanden gegründete Plattform Viedit (<https://www.viedit.com/>) ist ein englischsprachiger Crowdsourcing-basierter Video-Creation-Service, der Bildbearbeitung und Videoerstellung anbietet. Nach eigenen Informationen arbeitet Viedit mit 11.429 Creators in 174 Ländern und 68 Sprachen zusammen. Für die Registrierung bei Viedit fallen keine Kosten an, weder für Crowdfunder noch für Job-Anbieter. Die Anbieter posten Jobs, mit oder ohne Budgetgrenzen, und erhalten dann Angebote von den Crowdfundern. Sie können mit den Crowdfundern kommunizieren und entscheiden sich dann für ein Angebot. Die vereinbarte Leistungszahlung wird bei Vertragsabschluss auf das Viedit-Konto überwiesen und nach Abschluss des Auftrags von Viedit den Crowdfundern ausgezahlt. Viedit behält eine Quote von 5-15 Prozent der Gesamtzahlung. Im Falle von Filmarbeiten und vollständiger Produktion betragen die Abgaben fünf Prozent, im Falle von Video Editing und Animationsprojekten 15 Prozent (Viedit 2023).

4.3.3 Villamedia

Die niederländische Journalismus-Crowdworking-Plattform Villamedia (<https://www.villamedia.nl/>) verfügt über etwa 3.600 registrierte freiberufliche Medienschaffende (Aloisi und De Stefano 2018, 12). Villamedia ist jedoch nicht nur eine Crowdworking-Plattform für Journalismus und Kommunikation, sondern auch ein Internetnachrichten- und Journalismus-Portal mit großer Reichweite und einem etwa zweimonatlich erscheinenden Magazin. Laut eigenen Angaben hat die Webseite monatlich 800.000 Seitenaufrufe von 130.000 Besuchenden (Villamedia 2023). Monatlich würden um die 200 offene Jobs auf der Webseite gepostet werden, diese umfassen freiberufliche Aufträge, Praktika, befristete Anstellungen und Festanstellungen. Villamedia ist Teil des Niederländischen Journalistenverbands (NVJ), und die Mitglieder des NVJ können ein kostenloses Konto auf Villamedia eröffnen.

4.4. Crowdfunding-Plattformen in Schweden

In den zahlreichen Artikeln und Untersuchungen zu Plattformarbeit in Schweden werden eine Vielzahl von Plattformen genannt. Darunter Taskrunner, Tiptapp, Urbit, Yepstr, Just Arrived (<https://www.justarrived.se/>) und AW Instajobs (stellte den Betrieb 2021 ein und verlagerte die Vermittlungsaktivitäten auf die Plattform Academic Work, <https://career.academicwork.com/>) (Anxo 2021). Letztere sind in ihrer Funktionsweise aber eher digitale Zeitarbeitsfirmen als Plattformen (Ilsøe und Söderqvist 2022, 10). Manche Untersuchungen bezeichnen Offerta, UberPop und Taskrunner als die am häufigsten genutzten Plattformen (Gullers Grupp AB 2016, 8; SOU 2017). Die umfassendste und detaillierteste Aufteilung ist die der Erhebung der Gullers Group. Aus den Antworten auf die an Platform Workers gerichtete Frage „Über welche digitale(n) Plattform(en) haben Sie den/die Auftrag(e) erhalten?“, entstand folgende Rangliste: Offerta 17 Prozent; Uber Pop 14 Prozent; Taskrunner 13 Prozent; Uber (andere) 12 Prozent; Amazon Mechanical Turk 10 Prozent; Servicefinder 10 Prozent; Clickworker 9 Prozent; Baghitch 9 Prozent; Freelancer 9 Prozent; Foodora 8 Prozent; 99designs 6 Prozent; Urb-it 4 Prozent; Universal Avenue 4 Prozent; UpWork 3 Prozent; Lego Ideas 2 Prozent; Just Arrived 1 Prozent; Andere Plattform 25 Prozent (Gullers Grupp AB 2016, 60). Werden die Plattformen aussortiert, die auf Offline-Dienstleistungen spezialisiert sind (so vermittelt z.B. die meistgenannte Plattform Offerta Dienstleistungen für die Sektoren Baugewerbe, Umzüge, Reinigung und Immobilien, ähnlich sieht es bei Taskrunner und Servicefinder aus) und jene, die bereits vorgestellt wurden, bleiben Velory (ehemals Universal Avenue), ergänzt um die aus anderen Dokumenten und Internetrecherche resultierenden Plattformen Ework Group, Gigstr, Creative Brackets, Webicent, Creator und Folq.se. Ework Group / Verama werden in Kapitel 5 genauer dargestellt.

Die Erhebung der Gullers Grupp zeugt auch von signifikanten Unterschieden zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen und für welche Plattformen sie arbeiten. Dabei fällt besonders auf, dass Männer in größerem Umfang als Frauen Aufträge über 99designs erhalten (9 Prozent bzw. 0 Prozent). Personen mit einer Hochschulausbildung haben häufiger als andere Aufträge über Freelancer erhalten (14 Prozent bzw. 0–4 Prozent) und UpWork (6 Prozent bzw. 0 Prozent) (Gullers Grupp AB 2016, 61).

4.4.1 Gigstr

Gigstr (<https://www.gigstr.com/>) ist eine 2016 gegründete schwedische Crowdwork-Plattform, die in Schweden, Dänemark und Norwegen aktiv ist. Nachdem sie 2020 eine Kooperation mit dem schwedischen Zahlungsanbieter Klarna, einem Riesen im Bereich der E-Commerce-Zahlungslösungen, einging, wurde Gigstr als Shooting Star gehandelt. Die Corona-Krise führte Gigstr aber in eine schwere Krise. 2021 startete Gigstr mit einem neuen Geschäftsmodell: Der Fokus wurde darauf verlagert, Marketingabteilungen von Unternehmen und Agenturen in den Bereichen Marketing, Design und digitales Wachstum mit sogenannten kreativen Freelancern zusammenzubringen. Gigstr bietet Leistungen an wie Webstrategie, Designentwurf, Website-Entwicklung, Content-Umsetzung sowie Support & Wartung. Vermittelt werden Freelancer für Grafikdesign, Werbetexte, UX/UI Design, Digitales Marketing, SEO/SEM (Suchmaschinenoptimierung und Suchmaschinenmarketing), Foto, Film & Ton, Web-Entwicklung, PR und Soziale Medien. Gigstr ermöglicht, dass registrierte Job-Anbieter Jobs posten, auf die sich Crowdworker mit Angeboten melden, oder die Anbieter kontaktieren Crowdworker aufgrund ihres Profils direkt. Gegen Bezahlung bietet Gigstr auch an, dass Gigstr-Personalvermittler eine Auswahl passender Crowdworker vornimmt und vorstellt. Der gleiche Service wird auch für die

Besetzung von (Interims-)Arbeitsplätzen angeboten und für die Auswahl ganzer Teams und Agenturen, die z.B. Werbekampagnen, Produktion und digitale Entwicklung durchführen (Gigstr 2023).

Gigstr ist als Zeitarbeitsfirma registriert. Damit sind die freiberuflichen Crowdworker von Gigstr durch existierende Regulierungen und Tarifabkommen abgesichert. Gigstr hat mit der Gewerkschaft Unionen einen Tarifvertrag unterschrieben (Heiland 2020, 36; Sanz de Miguel, Bazzani, und Arasanz 2021).

4.4.2 Webicent

Die 2018 gegründete Webagentur Webicent (<https://webicent.com/>) ist auf Webseitendienste für Unternehmen spezialisiert. Die Aufträge betreffen Web Design (35 Prozent), Web-Entwicklung (35 Prozent), Branding (10 Prozent), digitale Strategie (10 Prozent) und Suchmaschinenoptimierung (10 Prozent), vornehmlich mit der meistgenutzten CMS-Plattform. Support und Wartung der Webseiten gehört ebenfalls zu den angebotenen Leistungen. Die Aufträge stammen zu 85 Prozent von Kleinunternehmen und haben ein Volumen von unter US\$10.000; zu 15 Prozent stammen sie von mittleren Unternehmen mit einem Auftragsvolumen von mehr als US\$10.000. Für die Kunden werden Pakete mit festen Preisen angeboten. Webicent wird zwar wiederholt als Plattform bezeichnet, es ist aber unklar, inwieweit tatsächlich auch freiberufliche Crowdworker von Webicent für Projekte beschäftigt werden. Auf der Plattform selbst findet kein Matching von Jobs und Crowdworkern statt (Clutch.co 2023b; Webicent 2023).

4.4.3 Velory

Die schwedische Plattform Velory (<https://www.velory.com/>) entstand Ende 2018, als die 2014 gegründete Plattform Universal Avenue die kleine Plattform Velory aufkaufte und den Namen annahm. Die angebotenen Dienstleistungen konzentrieren sich auf die Digitalisierung von KMU. Den Betrieben wird die von Velory entwickelte und genutzte Plattform angeboten, die gemäß den Kundenbedürfnissen angepasst wird. Damit erhalten Kunden ein komplexes digitales Büro und eine Betriebsplattform, die neue, feste und externe Beschäftigte vor Ort und in Home Offices integriert, Einkaufsschnittstellen und Asset-Management-Lösungen bietet und zugleich stets aktuelle Statistiken und Zahlen liefert. Die Teams von Velory (das mit Beschäftigten vor Ort und in Home Offices arbeitet) unterstützt die KMU bei dem Prozess. Es ist somit eine Plattform zur Entwicklung von Betriebsplattformen. Velory und zuvor Universal Avenue haben bereits mehrere Investmentrunden hinter sich und insgesamt zweistellige Millionenbeiträge einsammeln können (Crunchbase 2023c; Loritz 2018; Velory 2023).

4.4.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen im Überblick

Das 2015 gegründete Unternehmen **Creative Brackets** (<https://creative-brackets.com/>) mit Sitz in Schweden und Serbien arbeitet mit Festangestellten (Design, Entwicklung und IT/IKT) in verschiedenen Ländern, die als Crowdworker operieren. Die Crowdfunding-Plattform rekrutiert für eigene Projekte auch weltweit Freelancer. Creative Brackets bietet für Unternehmen einen Rundum-Service von Design bis zum Support für Webseiten, digitales Marketing, Soziale Medien usw. (Creative Brackets 2023; Clutch.co 2023a).

Die 2008 gegründete Plattform **Creators** (<https://creators.se/>) ist auf Grafik und Design spezialisiert. Auf der Plattform sind nach eigenen Angaben 1.867 kreative Freelancer registriert, damit sei sie die größte Design-Crowdworking-Plattform Schwedens (Creators 2023).

Folq.se (<https://www.folq.se/>) ist eine schwedische Plattform mit Angeboten zu Technologie und Informatik, Entwicklung und Consulting. Laut Eigenangaben sind über 2.000 Crowdworker mit IT-Expertise auf der Plattform registriert. Die Plattform selbst hat eine Qualitätskontrolle, um nur qualifiziertes Personal aufzunehmen (Folq 2023).

4.5 Crowdworking-Plattformen im Vereinigten Königreich

In verschiedenen Listen und Untersuchungen werden bei den im VK von Crowdworkern genutzten Plattformen PeoplePerHour, Fiverr, UpWork, TaskRabbit, AmazonFlex und Up there everywhere besonders häufig genannt (EC-JRC 2017; Lapanjuuri, Wishart, und Cornick 2018). Unberücksichtigt bleiben im Folgenden jene Plattformen, deren Charakteristika nicht der gesuchten Crowdwork entsprechen wie auch jene, die bereits an anderer Stelle dargestellt wurden. Vorgestellt werden hier PeoplePerHour und Up there everywhere, erweitert um Voices, Gigged.AI, CodeMonk, Kolabtree und ITARMI. Prolific, eine der bedeutendsten Crowdworking-Plattformen für akademische Tätigkeiten im VK, und YunoJuno, eine High-End-Plattform, werden in Kapitel 5 näher betrachtet.

4.5.1 PeoplePerHour

Die 2007 gegründete britische Crowdworking-Plattform PeoplePerHour (<https://www.peopleperhour.com/>) ist eine breit aufgestellte englischsprachige Plattform. Sie bietet Dienstleistungen in IT/OT, Programmieren, Texte erstellen und übersetzen, Design, Digitales Marketing, Video- und Bildbearbeitung, Musik und Audio sowie Marketing, Branding & Verkauf an. Seit Gründung will PPH £100 Mio. an Freelancer ausgezahlt und 1,2 Mio. Freelancer mit einer Million Auftraggebern zusammengebracht haben (PeoplePerHour 2023).

Die Registrierung, Erstellung eines Kontos, Suche nach Projekten und das Posten eines Job-Angebots sind kostenlos. Allerdings können Freelancer in der kostenlosen Modalität nicht mehr als 15 Angebote pro Monat einreichen. Weitere Einreichmöglichkeiten müssen hinzugekauft werden. Fünf Bewerbungen mehr kosten GBP 5,95; zehn mehr kosten GBP 8,95; 25 mehr GBP 14,95 und 50 mehr GBP 19,95. Zusätzlich zahlen Crowdworker relativ hohe Gebühren auf ihre Einnahmen an PPH. Bei Aufträgen mit einem Volumen unter GBP 250 fallen 20 Prozent zzgl. MwSt. an, bei Aufträgen zwischen GBP 250 und 5.000 betragen die Gebühren 7,5 Prozent (zzgl. MwSt.), und bei Aufträgen über GBP 5.000 betragen die Servicegebühren 3,5 Prozent. Hinzu kommt eine Gebühr von etwa GBP 2,50 auf jede Rechnung. Weitere Gebühren können je nach ausgewähltem Zahlungsmodus hinzukommen. Kunden zahlen in der Regel für jeden Auftrag nach Erledigung 10 Prozent (zzgl. GBP 0,60) des an die Crowdworker ausgezahlten Betrags als Gebühr an PPH (PeoplePerHour 2023).

PPH hat seit 2016 eine Business-Partnerschaft mit dem kommerziellen Anbieter von Online-Kursen Skillshare. PPH stellt auf Skillshare eine Auswahl von Kursen zur beruflichen Kompetenzentwicklung zusammen, die Crowdworkern auch auf PPH empfohlen werden. Crowdworker, die von PPH kommen, erhalten 30 Prozent Ermäßigung auf die Kursgebühren. Die von

Skillshare vergebenen Kurs-Zertifikate sind im PPH-Profil der Crowdworker sichtbar (Cedefop 2020a, 42).

In der Evaluierung von Fair Cloudwork erhält PeoplePerHour 2021 und 2022 null Punkte (Fairwork 2021, 13; 2022b, 9).

4.5.2 Up there, everywhere

Die Crowdworking-Plattform Up there, everywhere (<https://www.upthereeverywhere.com/>), die über Büros in drei der hier untersuchten Länder verfügt (Schweden, VK und Niederlande), ist eigentlich eine Agentur mit Cloud-basierten Teams. Sie verfügt über ein ausgedehntes Netzwerk von Mitarbeiter:innen in u.a. Stockholm, Göteborg, Helsinki, Hamburg, Amsterdam, Zürich, London, Guildford, New York, Sidney und Shanghai. Das Unternehmen verfügt über Festangestellte (Design, Entwicklung und IT/IKT) in verschiedenen Ländern, die als Crowdwork operieren. Up there, everywhere rekrutiert aber auch weltweit Freelancer für eigene Projekte.

Up there, everywhere bietet vollintegrierte Marken-, Marketing- und Digitaldienstleistungen für Unternehmen. Die Leistungen reichen von Marktrecherche, Marken- und Identitätsaufbau, Werbung und Kommunikation, Schaffung von digitalen und Webinhalten bis zu Sozialen Medien und Film. Die Plattform ist international in verschiedenen Sprachen tätig. 2021 betrug der Gewinn mehr als €11 Mio. (UP There Everywhere 2023).

4.5.3 Voices

Die mittlerweile britische Crowdwork-Plattform Voices (<https://www.voices.com/>) wurde 2003 in Kanada gegründet. Sie ist die weltweit größte Crowdsourcing-Plattform für Stimmen für Audio- und Videoaufnahmen. Die Angaben über die Anzahl der Crowdworker und Kund:innen schwanken zwischen 500.000 und 4 Millionen. Gemäß den Angaben der Firmenwebseite sind es vier Millionen, 500.000 Jobs wurden seit Entstehung gepostet und Dienste in 160 Ländern und über 100 Sprachen und Dialekten vermittelt (Voices 2023).

Crowdworker können sich kostenlos registrieren und eine Profilseite erstellen. Die Basic-Mitgliedschaft ist kostenlos. Für jährlich US\$499 gibt es eine Premium-Mitgliedschaft mit zahlreichen Vorteilen. Dazu gehört unter anderem, automatisch Job-Angebote zu erhalten, in der Suche von Kund:innen weiter oben gelistet zu werden und die Möglichkeit zu haben, Projekte zu posten, die von Kund:innen komplett gekauft werden können. Bei erfolgreicher Erledigung eines Jobs sind 20 Prozent des Auftragsvolumen als Gebühr an Voices fällig. Für Crowdworker gibt es neben der kostenfreien Basic-Mitgliedschaft auch noch die Möglichkeit einer Plus-Mitgliedschaft für jährlich US\$299 und einer Enterprise-Mitgliedschaft für US\$2.999. Der Preis definiert den unterschiedlich privilegierten Zugang zu Antworten auf Jobangebote und vor allem die von Voices übernommene Unterstützungsarbeit. Bei der Plus-Mitgliedschaft leistet Voices Unterstützung bei der Auswahl von Stimmen. Mit der Enterprise-Mitgliedschaft sind weitere Vorteile und die Verwaltung von zehn Jobs jährlich durch Voices verbunden. Auch entfällt die sonst fällige Bearbeitungsgebühr von 4-6 Prozent des Auftragsvolumens (Voices 2023).

4.5.4 Weitere Crowdfunding-Plattformen

Die erst im Juli 2021 in Glasgow gegründete Plattform **Gigged.AI** (<https://gigged.ai/>) wirbt damit, eine ausgefeilte AI für das Matchen von Kunden und Crowdworkern zu verwenden. Dies mache den Prozess schneller und besser. Anfang 2023 konnte Gigged.AI in der bis dato vierten Finanzierungsrunde von drei Investoren insgesamt GBP 4,8 Millionen einsammeln. Nach eigenen Angaben befinden sich im Pool von Gigged.AI mehr als 15.000 Crowdworker; davon seien mehr als 4.000 Dateningenieure, mehr als 3.000 Softwareentwickler und mehr als 1.000 UX-Designer:innen. Die Registrierung auf der Plattform ist kostenlos, ebenso das Posten eines Jobs. Freelancer zahlen 5 Prozent (+ MwSt.) des ausgezahlten Lohnes als Gebühren an Gigged.AI, etablierte Unternehmen zahlen 15 Prozent (+ MwSt.) des ausgezahlten Lohnes als Gebühr an Gigged.AI und Start-ups 10 Prozent (+ MwSt.) (Crunchbase 2023b; Gigged.AI 2023).

Die im Juli 2020 gegründete Crowdfunding-Plattform **CodeMonk** (<https://www.codemonk.ai/>) wirbt ebenfalls mit fortgeschrittenem Einsatz von AI bei der Auswahl geeigneter Crowdworker für spezifische Aufgaben. Vermittelt werden digitale Fachkräfte für Entwicklung, Datenanalyse, Design, Produktmanagement und DevOps²⁰. Die Registrierung ist für Crowdworker und Job-Anbieter kostenlos. Es können Jobs oder Wettbewerbe ausgeschrieben werden. In der kostenlosen Variante zahlen Unternehmen insgesamt 17 Prozent des ausgezahlten Lohnes als Gebühren an CodeMonk. Für einen Jahrespreis von US\$4.499 sinken die Gebühren auf 14 Prozent, und es können dreimal so viele Jobs und Wettbewerbe ausgeschrieben, Crowdworker angeheuert und Projekte/Teams gebildet werden. CodeMonk bietet eine umfassende Begleitung und Organisation der Vorgänge (CodeMonk 2023).

Die 2015 gegründete Crowdfunding-Plattform **Kolabtree** (<https://www.kolabtree.com/>) vermittelt akademisches Personal, meist mit Dr.-Grad, für die Felder Datenanalyse, wissenschaftliche Beratung, Statistikanalyse, Lebensmittelforschung und -technologie, medizinische Fachtexte, klinische Evaluierungen, wissenschaftliche Texte verfassen, Sekundärforschung, Literaturrecherche und redigieren von wissenschaftlichen Texten. Das Unternehmen hat mehrere Tausend hochqualifizierte akademische Crowdworker registriert, die in 170 Ländern aktiv sind (Kolabtree 2023).

Die Plattform **ITARMI** (<https://www.itarmi.com/>) ist auf die Vermittlung von IT-Ingenieuren spezialisiert und operiert weltweit. Laut eigenen Angaben besteht Zugriff auf mehr als 1.600 ausgebildete IT-Profis, die für Kunden in 137 Ländern Aufträge erledigt haben (ITARMI 2023).

5. Crowdfunding-Plattformen: Die Fallstudien

Insgesamt acht Crowdfunding-Plattformen wurden genauer analysiert, auch im Hinblick auf ihr Kompetenzentwicklungsangebot. Die Auswahl erfolgte einerseits mit Blick darauf, welche Plattformen auch in den untersuchten Ländern zu den am weitesten verbreiteten gehören (UpWork und Fiverr); hinzu kamen Plattformen, die wesentlich nur in einem Land tätig sind (Digital Work City, Strive und Verama), und schließlich Plattformen, die nur in einem Feld tätig sind (99designs und Prolific) oder ein abweichendes Unternehmensmodell haben (YunoJuno).

²⁰ DevOps (development and operations) meint eine Reihe von Praktiken zur Prozessoptimierung durch engere Verknüpfung von Softwareentwicklung und Systemadministration.

5.1 Digital Work City (I)

Digital Work City (DWC) (<https://digitalworkcity.com/>) wurde 2020 vom italienischen Unternehmen White Libra in Italien gegründet. Die italienisch- und englischsprachige Plattform kam mit großem Aufsehen auf den Markt. Konkrete Zahlen wurden bisher aber noch nicht veröffentlicht. Die Plattform DWC verbindet qualifizierte Arbeitskräfte und Unternehmen in den Sektoren IT, Design und Marketing miteinander, um Unternehmen benötigte Dienstleistungen zu liefern. Passende Jobangebote werden von DWC auf der Grundlage von Schlüsselwörtern aus dem Gesamtangebot herausgefiltert und den Crowdworkern vorgeschlagen. Angeboten wird mittels Crowdsourcing-basiertem Smart Working und AI-gesteuerten Vorgängen die gesamte digitale Büroorganisation bzw. von Teilbereichen. Freiberufliche Arbeitskräfte und Unternehmen zahlen in der Regel je zehn Prozent ihres über DWC verdienten Einkommens bzw. bezahlten Lohns an die Plattform. Die Registrierung und Erstellung eines Profils sind kostenfrei, zumindest bisher noch. Es ist aber gut möglich, dass perspektivisch Gebühren erhoben werden sollen, da zwei verschiedene Mitgliedschaftskategorien mit unterschiedlichen Leistungen angeboten werden. Das macht aber wenig Sinn, wenn beide kostenlos sind (Angeletti 2020, Digital Work City 2020).

Was DWC von anderen Plattformen unterscheidet, ist die Betreuung der Crowdworker. DWC wirbt damit, Arbeit neu zu denken und eine innovative und nachhaltige Arbeitsweise zu ermöglichen. Wenn über DWC beschäftigte Crowdworker selbstständig bleiben wollen, können sie das tun. Es wird aber auch die Möglichkeit angeboten, von DWC angestellt zu werden. Alle Crowdworker, ganz gleich, welchen Status sie haben, genießen zudem Betreuungsangebote. DWC übernimmt auch die Handhabung von Rechnungstellung, Zahlungen und Beiträgen an Kassen (Angeletti 2020; Digital Work City 2023).

DWC stellt den Crowdworkern Rechtsberatung und private Sozialversicherungen zur Verfügung (Luccisano et al. 2022, 5) und bietet ihnen Zugang zu psychologischer Unterstützung, Coaching, Networking, Assessment und Sportkursen (in einer Business-Partnerschaft mit Trainect). Die verschiedenen Gesundheits- und Familiendienste werden für DWC von dem „corporate wellbeing“-Unternehmen Jointly (<https://www.jointly.pro>) angeboten.

Laut eigenen Angaben legt DWC besonderen Wert auf die Kompetenzentwicklung seiner Crowdworker. DWC hat den Pact for Skill der Europäischen Kommission unterzeichnet (EC-DG Employment, Social Affairs & Inclusion 2022). Die Sparte E-Learning ist in die persönliche Seite der registrierten Nutzer integriert und bietet von dort den Zugang zu Online-Kursen in den Feldern technische Kompetenzen, sprachliche Kompetenzen, Querschnittskompetenzen, Fortbildungskurse und digitale Kompetenzen. Die kostenpflichtigen E-Learning-Angebote führen zu diversen Privatanbietern. Business-Partnerschaften bestehen mit den E-Learning-Unternehmen Lacerba (<https://lacerba.io/>) und Coursera (<https://www.coursera.org/>) sowie mit Preply (<https://preply.com>) für Sprachkurse, mit learnlight (<https://www.learnlight.com/en/>) für Kurse zur Steigerung der sprachlichen und interkulturellen Kompetenz, und mit Epicode (<https://epicode.com>) für Schulungen für Entwickler. Seit 2020 besteht auch eine Partnerschaft mit der POLIMI Graduate School of Management in Mailand. Crowdworker von DWC können Kurse an der bekannten Business School (bis 2022 noch MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business genannt) belegen, darunter auch die Micro-Learning-Module, deren Zugang zuvor auf Studierende der Universität beschränkt war (ANSA 2020).

Mit der Möglichkeit der Anstellung durch das Plattform-Unternehmen und Zugang zu Sozial- und Krankenversicherungen verfolgt DWC eine besondere Strategie.

5.2 Striive (NL)

Striive (<https://striive.com/>) ist eine 2022 gegründete, ausschließlich auf Niederländisch operierende Crowdfunding-Plattform. Sie ist Teil der in den NL angesiedelten HeadFirst Group, internationaler Full-Service-HR-Dienstleister und Plattform für Fachkräfte mit einem Jahresumsatz von mehr als €1,6 Mrd. Dadurch hat Striive Zugriff auf die HeadFirst-Datenbank mit über 120.000 Freelancern. Striive bietet „Fachleute vor allem in IT/IKT, HR, Finanz-, Unternehmens- und Unternehmensdienstleistungen, Recht, Marketing & Kommunikation & Vertrieb“ (striive 2023b). Striive garantiert, innerhalb von zwei Tagen den passenden Freelancer zu finden. Die angebotenen Dienstleistungen umfassen „Buchhaltung, Verwaltungslösungen, Beratung, Kryptowährungsdienste, Cybersicherheit, Daten und Analysen, E-Commerce, Infrastruktur, Innovationsdienste, Personalbeschaffung, Sicherheitsdienste, Softwareentwicklung, Strategie, Technologielösungen“ (striive 2023a). Striive wirbt damit, die KI SmartMatch™ zu nutzen, die Profile auf der Grundlage eines KI-Modells abgleicht, das mit Tausenden von Profilen und Befehlen trainiert wurde. Daher sei Striive schneller und günstiger als andere Crowdfunding-Plattformen (striive 2023b). Der primäre Markt sind Scale ups, Startups und KMU in den Benelux-Staaten.

Die Registrierung auf der Plattform ist kostenlos. Die Unternehmen, die Crowdworker suchen, zahlen einen Anteil pro geleisteter Arbeitsstunde nach Abschluss eines Auftrags. Die Höhe richtet sich nach der Anzahl der beauftragten Freiberufler: Für bis zu drei Crowdworker fallen €4,50 pro geleisteter Arbeitsstunde an; bei vier bis zehn sind es €4; und bei mehr als zehn €3,50. Striive übernimmt dafür die administrative Abwicklung von u.a. Vertragsabschluss, Zeiterfassung und Abrechnung. Auch Crowdworker zahlen nur im Fall von erfolgreich ausgeführten Aufträgen. In der Basic-Variante zahlen Crowdworker nichts an Striive. Sie können dafür alle Aufgaben ihrer Aufträge sehen, aber nicht darauf antworten. Bei der Premiumvariante geben Crowdworker €3 pro Stunde an Striive ab und haben dafür zahlreiche Vorteile. In der dritten und teuersten Variante zahlen Crowdworker €6 pro Stunde an Striive, genießen dafür aber die meisten Vorteile. Aktive Crowdworker können Striive direkt kontaktieren und Beratung erhalten. Striive garantiert die Standard-Zahlung von Rechnungen in acht Tagen oder, wenn gewünscht, sogar schneller. Je nach Abgaben und Zuzahlungen bietet Striive den Crowdworkern auch Versicherungen an wie Haftpflichtversicherung, Berufshaftpflichtversicherung, Cyber-Versicherung und Unfallversicherung. Im teuersten Subskriptionsmodus gibt es eine Versicherung für Geschäftsreisen und eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung für bis zu zwei Jahre dazu (striive 2023b).

In der Sektion „News and blogs“ sammelt Striive verschiedene Artikel zur Funktionsweise der Plattform, Tipps für die Erstellung eines Profils, Steuer- und Buchhaltungstipps für Freiberufler und Selbstständige sowie Ratschläge zur Selbstvermarktung und Selbstoptimierung usw. (<https://striive.com/nl/blogs/>). Striive stellt mit einem „Beziehungsmanager“ eine persönliche Beratung für Crowdworker zur Verfügung, die Tipps zur Selbstvermarktung gibt und Frage beantwortet. Eine kostenlose Rechtsberatung steht den Crowdworkern ebenfalls zu. Sie wird vom Unternehmen Alicia angeboten. Im teuersten Subskriptionsmodus steht den Crowdworkern auch ein „Job-Coach“ für vier Stunden im Jahr für eine persönliche Beratung zur Verfügung (<https://striive.com/nl/services/>).

Striive bietet sowohl kostenlose als auch kostenpflichtige Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsangebote in der eigenen „Select Academy“ an. Diese umfassen Schulungen (online und in Person) in spezifischen beruflichen Kompetenzen und in der Handhabung der Plattform

sowie des Freiberufleralltags. Striive-Crowdworker erhalten eine Ermäßigung auf die Kursgebühren. Zusätzlich können sie auch an „Dutzenden Seminaren und Webinaren der HeadFirst Group teilnehmen“ (<https://striive.com/nl/services/>). Auf der Webseite von HeadFirst stammt allerdings das letzte im Dezember 2023 angekündigte Event in den Niederlanden vom Dezember 2020 (<https://www.headfirst.nl/events/>).

5.3 99designs (NL, global tätig)

99designs (<https://99designs.com>) ist ein Design-Crowdsourcing-Dienst. Die Plattform wurde 2008 in Australien gegründet und gehört seit 2020 zu Cimpress in den Niederlanden. Auf der Plattform sind 900.000 Freelance-Designer registriert. 99designs organisiert Wettbewerbe um Aufträge (jeder Wettbewerb hat zwei Runden) oder vermittelt Designleistungen direkt. Nach eigenen Angaben haben seit 2008 Freelance-Designer „aus 190 Ländern mehr als US\$320 Millionen durch 99designs verdient“ (Designwanted.com 2020).

Für die verschiedensten Design-Leistungen, mit denen Designer direkt beauftragt werden, wird der Mindestpreis direkt auf der Webseite von 99design mitgeteilt (z.T. auch eine Preisspanne). Für Wettbewerbe gelten verschiedene Festpreise, je nach Budget. Z.B. kostet ein Webseitendesign US\$629 - US\$2.999, und ein Wettbewerb um ein Webseitendesign ist ab US\$599 auszurichten (<https://99designs.com/categories?section=web-app-design>). In anderen Fällen ist der Festpreis beim Wettbewerb höher als bei einem direkt vergebenen Auftrag.

Designer werden in drei Stufen eingeteilt: Entry, Mid und Top Level. Zweimal im Jahr können Designer bei 99designs eine höhere Kategorie beantragen, was von 99designs in fünf bis sieben Tagen geprüft und beantwortet wird. Die Einstufung entscheidet über den Zugang und die Form des Zugangs zu diversen Leistungen und zu Aufträgen. So werden Designpakete in vier Kategorien mit aufsteigendem Preis angeboten: Bronze, Silber, Gold und Platin. Top-Level-Designer können an Wettbewerben in allen vier Kategorien teilnehmen, Mid-Level-Designer an Bronze, Silber und Gold und Entry-Level-Designer nur an Bronze und Silber (und sie können an höchstens 15 Wettbewerben im Monat teilnehmen). Top-Level-Designer werden von 99designs bevorzugt behandelt: Auszahlungen innerhalb von 24 Stunden nach Projektabschluss, Support und garantierte Beantwortung von Fragen in 24 Stunden (an Werktagen), Zugang zu wöchentlichem Live-Chat mit 99design-Angestellten, Zugang zu einem Forum, in dem mit 99design-Angestellten zu verschiedenen Themen kommuniziert werden kann (<https://support.99designs.com/hc/de/articles/360022097311>).

Auftraggeber (bei 99designs Kunden genannt) zahlen fünf Prozent des Auftragsvolumens als Gebühr an 99designs. Die Gebühr der Crowdworker richtet sich nach ihrem Status: Entry-Level-Designer zahlen 15 Prozent des Auftragsvolumens, Mid-Level-Designer zehn Prozent und Top-Level-Designer fünf Prozent, was mit dem Betreuungsaufwand begründet wird. Designer zahlen zudem eine „Einführungsgebühr von 20 Prozent auf ihre ersten US\$500 Einkommen (es sei denn, sie haben einen Wettbewerb gewonnen)“ (<https://support.99designs.com/hc/en-us/articles/360022206031-What-is-a-platform-fee->).

Das Profil der Crowdworker bei 99design lässt sich einer von der Plattform durchgeführten Online-Befragung entnehmen, an der 11.362 Freelance-Designer aus 147 Ländern teilgenommen haben (99designs 2020): 70 Prozent identifizieren sich als Männer, 28 Prozent als Frauen und zwei Prozent als Nicht-binär. 81 Prozent gaben an, sich während der Pandemie neue Kompetenzen angeeignet zu haben, meist via Online-Learning; 72 Prozent vorwiegend via

YouTube-Tutorials; 60 Prozent mittels Experimentierens und 36 Prozent durch organisierte Onlinekurse (z.B. Skillshare & Coursera) (Designwanted.com 2020). 47 Prozent erklärten sich bereit, bei Ende der Pandemie zu „digitalen Nomaden“ zu werden (Designwanted.com 2020). In einer weiteren Online-Befragung im Oktober 2021, an der 10.118 Personen aus 144 Ländern teilnahmen (Asien-Pazifik 4.059, Europa 2.570, Nordamerika 582, Südamerika 1.283, Afrika 765 und unbekannt 859), gaben 78 Prozent an, in den vergangenen sechs Monaten neue berufliche Kompetenzen erlernt zu haben, die Hälfte davon in Online-Kursen (99designs 2022).

In einem Blog (<https://99designs.de/blog/>) bietet 99designs in Dutzenden von Unterkategorien Artikel an mit Tipps und Links für Freelance Designer zu allem, was Design betrifft, zur Handhabung der Plattform, zur besseren Selbstvermarktung u.v.m., darunter auch Artikel mit Empfehlungen für kostenlose und kostenpflichtige Online-Tutorials zu spezifischen Themen und Programmen von einer Vielzahl verschiedener Anbieter (<https://99designs.de/blog/design-kurs/>). 99designs bietet keine eigenen Kompetenzentwicklungsmechanismen an.

Im Fair Cloudwork Rating 2021 kommt 99designs auf 3 von 10 Punkten (Fairwork 2022a, 21). 2022 erhält 99designs nur noch einen Punkt (für faire Managementprozesse) (Fairwork 2022b, 4, 9).

5.4 Ework Group / Verama (Schweden)

Ework Group (<https://www.eworkgroup.com/>), 2000 gegründet und an der schwedischen Börse notiert, ist eine Crowdfunding-Plattform, die Unternehmen Dienstleistungen in den Bereichen IT/OT, Forschung & Entwicklung, Technik und Business Development anbietet. Zu den angebotenen Unternehmensdienstleistungen gehören auch Consulting, das Management ganzer Abteilungen und die Umsetzung von Consultingergebnissen sowie Finanzdienstleistungen. Alle Tätigkeiten der Freelancer werden von Ework Group und von Verama als „Consulting“ bezeichnet. Die Plattform ist in Schweden, Dänemark, Norwegen, Finnland und Polen aktiv. Das Kerngeschäft liegt aber in Schweden. Ework Group arbeitet nach eigenen Angaben mit 13.500 Freelancern, von denen etwa 8.000 im laufenden Einsatz von der Ework Group koordiniert werden. Ework Group verfügt über Rahmenabkommen mit 170 führenden Unternehmen. Die Plattform zählt 11.000 Aufträge jährlich für etwa 500 Unternehmen. Die Unternehmen erklären Ework Group ihre Bedürfnisse, und Ework Group garantiert innerhalb von zwei Tagen mindestens zwei Vorschläge für passendes Personal. Crowdworker, Kunden und Supplier (Agenturen oder Unternehmen, die mehrere professionelle Crowdworker vertreten) registrieren sich kostenlos auf der Verama-Webseite (<https://www.verama.com/en/>) mit über 43.000 Nutzer:innen, auf der auch zeitlich befristete Arbeitsangebote enthalten sind. Auf der Verama-Plattform werden auch alle Jobangebote von der Ework Group veröffentlicht. Unternehmen können dort direkt nach Crowdworkern suchen, und Crowdworker können sich dort direkt für Jobs bewerben. Unternehmen können auch das Verama „Vendor Management System“ buchen, ein datengesteuertes automatisiertes Programm zur Personalauswahl und Einstellung. Kostenvoranschläge und Verträge via Ework Group/Verama beruhen auf Stundenlöhnen. Arbeitskräfte und Auftraggeber zahlen nach Abschluss des Projekts eine Gebühr, die sich am Gesamtumfang des Auftrags orientiert (Crunchbase 2023a; Ework Group 2023b).

Seit April 2023 bietet Ework Group in einer Geschäftspartnerschaft mit dem schwedischen Unternehmen Lexicon (<https://www.lexicon.se/>) ein breites Angebot an Kursen und Zertifizierungen zu ermäßigten Preisen an, die von der Plattform Verama aus zugänglich sind (Ework Group 2023a). Lexicon ist seit 1979 in der beruflichen Fortbildung für Unternehmen tätig und ist der

größte Anbieter für IT-Schulungen in Schweden. Die Auswahl an Fortbildungen bei Lexicon ist enorm. Viele ein- bis mehrtägige Kurse werden in Präsenz an bis zu 26 verschiedenen Orten in Schweden angeboten. Zudem besteht ein umfassendes Programm an E-Learning. Als offiziell anerkannter Bildungsträger stellt Lexicon auch Zertifikate für die besuchten Qualifizierungen aus. Die Preise reichen von kostenlosen bzw. von €40 bis €90 teuren ein- bis dreistündigen Onlinekursen bis zu mehreren €100 oder €1.000 teuren ein- bis mehrtätigen Präsenzfortbildungen.

5.5 Prolific (VK, global tätig)

Die 2014 an der Oxford University (als Prolific Academic) gegründete Plattform Prolific (<https://www.prolific.co/>) rekrutiert Personen für Onlinestudien (z. B. Befragungen, Online-Experimente, Datenrecherche) für akademische Forschung und für Startups. Prolific positioniert sich als günstige Alternative zu Amazon Mechanical Turk für schnelle und billige Datenrecherche online (Fair Crowd Work 2017). Die Zahlen über den Pool an Teilnehmer:innen schwanken, sie liegen laut Prolific aktuell bei 120.000 (Prolific 2023b). Prolific klassifiziert die Crowdworker nicht als Freelancer, also Selbstständige, sondern als „participants“, Teilnehmer:innen, die sich als Freiwillige für die Teilnahme an Forschungsprojekten melden und eine Aufwandsentschädigung für ihre Teilnahme an den Erhebungen erhalten, womit auf diese Einnahmen gemäß der Gesetzgebung im VK auch keine Steuern zu zahlen sind (Prolific 2023a). Prolific verwendet einen Algorithmus, der die Anzahl von Aufgaben, die für die Crowdworker verfügbar sind, begrenzt und sie möglichst gleichmäßig auf die Crowdworker verteilt. Damit soll verhindert werden, dass die Crowdworker zu „professionellen Fragebogenausfüllern“ werden (Prolific 2023a). Der Anteil der Prolific Crowdworker, die gerne mehr arbeiten würden, aber nicht genug Arbeit auf Prolific finden, liegt bei nahezu 65 Prozent (Berg et al. 2018, 63). 40 Prozent der Prolific Crowdworker geben an, in den vergangenen drei Monaten für zwei Plattformen gearbeitet zu haben, 25 Prozent sogar für drei oder mehr Plattformen (Berg et al. 2018, 60). 61 Prozent der Prolific Crowdworker geben an, das Einkommen aus der Crowdwork sei ein wichtiger oder notwendiger Bestandteil ihres Gesamteinkommens (Berg et al. 2018, 57).

Im Gegensatz zu den meisten anderen Plattformen legt Prolific einen Mindestlohn pro Stunde fest, der von Auftraggebern bezahlt werden muss. Dieser liegt allerdings bei GBP 6,00 bis 8,00, also weit unter dem Mindestlohn in den meisten europäischen Staaten. Je nach Aufgabe „empfiehlt“ Prolific, GBP 9,00 bis 12,00 zu bezahlen (Prolific 2023c). Der Stundenlohn wird aber nur für die Zeit bezahlt, die direkt für die Erhebung gebraucht wird. D.h. die Suche nach Aufträgen und auch die Zeit, die benötigt wird, um die Arbeit an einer Erhebung zu beginnen (einloggen, sich auf der Plattform bewegen usw.), werden nicht bezahlt. Gemäß einer Erhebung der IG Metall²¹ verbrachten Prolific-Crowdworker etwas über eine Stunde mit der Suche nach Jobs für jede Stunde, die sie über Prolific arbeiteten (Berg et al. 2018, 53). Es ist zusätzlich zu bedenken, dass viele Aufgaben auf Prolific Microtasks sind. D.h. heißt auch ein wesentlich höherer Stundenlohn würde immer noch nicht zu einem lebenssichernden Einkommen führen, wenn viele Aufgaben nur eine oder zwei Minuten dauern.

Auftraggeber aus der Wirtschaft zahlen eine Gebühr von 30 Prozent des Auftragsvolumen an Prolific, für akademische und Non-Profit-Auftraggeber sinkt die Quote auf 25 Prozent (Prolific

²¹ Die Erhebung wurde zwischen Dezember 2016 und März 2017 durchgeführt. 256 verifizierte Crowdworker von sieben verschiedenen Plattformen füllten ein Online-Survey mit 95 Fragen aus (Fair Crowd Work 2023).

2023a). Die Crowdworker zahlen keine Gebühren an Prolific. Der Zugang zu Aufträgen ist jedoch nicht unmittelbar. Crowdworker tragen sich mit ihren Kompetenzen und demographischen Angaben in eine Warteliste auf der Plattform ein. Prolific unternimmt eine Vorauswahl und lädt die Crowdworker erst zur Registrierung auf der Plattform ein, wenn ihr Profil im aktuellen Pool an Crowdworkern häufiger gebraucht wird. Bis zur Einladung kann es „sechs Stunden oder sechs Monate und mehr“ (Prolific 2023d) dauern.

2017 beschwerten sich Prolific-Crowdworker, sie könnten von Prolific jederzeit ohne die Angabe von Gründen, Vorwarnung oder Einspruchsmöglichkeit hinausgeworfen werden (Berg et al. 2018, 82). Seitdem hat Prolific, wie Fairwork feststellt, eine Reihe von Verbesserungen eingeführt. So wurde den Geschäftsbedingungen ein Mechanismus hinzugefügt, mit dem Crowdworker Disziplinarmaßnahmen von Prolific anfechten können, die sie als unfair empfinden (Fairwork 2021, 28). Ebenso wurde ergänzt, dass Diskriminierung oder Missbrauch auf Prolific nicht toleriert werden und die Deaktivierung der Registrierung zur Folge haben (Fairwork 2021, 28).

In den Evaluierungen von Fairwork konnte sich Prolific von fünf Punkten in 2021 auf sieben von zehn Punkten in 2022 steigern (Fairwork 2021, 13; 2022b, 9). Positiv bewertet wurden u.a. die Existenz eines Systems zur pünktlichen Bezahlung der Crowdworker und die Unterstützungsangebote, um aufgabenspezifische Risiken für und Prekarität von Crowdworkern abzufedern. Die Plattform versuche zudem, über die Regulierung der Registrierungen ein konsistentes Job-Angebot zu erhalten. Auch die genannten Änderungen der Geschäftsbedingungen wurden positiv bewertet (Fairwork 2021, 14, 15, 16).

5.6 YunoJuno (VK, global tätig)

Die 2012 gegründete Plattform YunoJuno (<https://www.yunojuno.com/>) bezeichnet sich selbst als „größter Marktplatz für die kreative und Tech-Freelancer-Elite“ (YunoJuno 2023a). Über 100.000 Freelancer sind bei YunoJuno registriert (YunoJuno 2023b). YunoJuno bietet die Vermittlung von Freelancern in den Feldern Kundenservice, Kreative, Daten, Design, Entwickler, Film & Video, Marktforschung und Marketing an und stellt ein Dashboard für die Projektverwaltung von Unternehmen und für das Freelancer Management zur Verfügung. YunoJuno sucht auch aktiv nach Freelancern für spezifische Unternehmensanfragen und wirbt damit, Fachpersonal könne in maximal acht Stunden gefunden und eingestellt werden. YunoJuno bietet seinen Kunden auch Komplettlösungen als *Managed Service Provider* an. YunoJuno übernimmt damit die laufende Verwaltung und Betreuung der Suche nach Freelancern, Auftragserfüllung und Bezahlung. Ein *Support Team* steht zudem für kontinuierliche Unterstützung bereit, von der Formulierung der gesuchten Profile bis zur Auswahl der Kandidaten und dem Organisieren von Vorstellungsgesprächen.

Gemäß einer Erhebung von 2020 unter den eigenen Freelancern zu Plattformarbeit und Gender identifizieren sich 37 Prozent der YunoJuno-Freelancer als weiblich, sie erhalten 30 Prozent der Aufträge und der Gender-Paygap beträgt vier Prozent zugunsten der männlichen Crowdworker (YunoJuno 2021, 4). Die Gender-Aufteilung bleibt in Teilen sehr traditionell. In einigen Feldern überwiegen weibliche Freelancer wie z.B. Public Relations (74 Prozent der Aufträge für weibliche Freelancer), Projektmanagement (57 Prozent der Aufträge für weibliche Freelancer) und Social Media (71 Prozent der Aufträge für weibliche Freelancer) (YunoJuno

2021, 6). Diese kontrastieren mit Feldern wie Datenspezialisten (85 Prozent der Aufträge für Männer) und Entwickler (90 Prozent der Aufträge für Männer) (YunoJuno 2021, 7).

Ursprünglich wurde ein Großteil der Aufträge *on site*, in den Unternehmen selbst, erfüllt. YunoJuno konzentrierte sich auf London, und die meisten Freelancer wohnten im Großraum London. Mit der Pandemie änderte sich dies komplett, alle Arbeit wurde nun auf Online-Arbeit unabhängig vom Ort umgestellt. Das verdeutlichte auch den Unternehmen, wieviel Arbeiten so erledigt werden können ohne die Notwendigkeit, vor Ort zu sein. Damit wurde die Möglichkeit der Expansion einfacher. So kündigte YunoJuno 2023 (nach einer erneuten Finanzierungsrunde) an, die globale Expansion des Angebots in mehr als 150 Länder vollziehen zu wollen (YunoJuno 2023c).

YunoJuno gilt als Top-End-Unternehmen unter den digitalen Arbeitsplattformen. Freelancer auf YunoJuno unterliegen laut Firmenangaben einer rigorosen Qualitätskontrolle. Sie müssen sowohl „senior“ als auch „expert“ sein (Younger 2020). Die Registrierung für Freelancer auf YunoJuno ist kostenlos, und im Unterschied zu anderen Plattformen zahlen Freelancer keine Gebühren oder Abgaben an YunoJuno. Die Bezahlung wird via Plattform geregelt und in maximal 14 Tagen garantiert. Die Anbieter von Jobs zahlen hingegen eine Gebühr von zwölf Prozent des an Crowdworker ausgezahlten Betrags als Abgabe an YunoJuno (YunoJuno 2023b). Darüber hinaus existieren keine weiteren Gebühren, außer einem kleinen Betrag, der je nach gewähltem Modi für die Bezahlung variieren kann. Allerdings können Freelancer sich nicht einfach anmelden. Sie müssen von registrierten Crowdworkern empfohlen werden und sich anschließend einer Qualitätskontrolle durch YunoJuno unterziehen. Freelancer können dann ein Profil auf der Plattform erstellen, dort ihre Aufträge verwalten und außerdem durch Job-Angebote scrollen. Nur ein kleiner Teil der interessierten Freelancer werde letztlich eingeladen, via YunoJuno zu arbeiten, so der Direktor des Unternehmens Shib Mathew; im Gegenzug sei „die durchschnittliche Tagesrate für Freelancer auf YunoJuno weit über dem Durchschnitt, mit etwa GBP 380 am Tag und vielen Aufträgen von über GBP 1.000 am Tag“ (Younger 2020).

YunoJunos Strategie, beim selbsterklärten Fokus ein „Expertennetzwerk von Erschaffern“ zu bauen, die „Strategien entwerfen, Design und Entwicklung vornehmen, Projekte managen und liefern“ (Younger 2020), ist nicht nur die vermeintlich bessere Bezahlung, sondern eine erklärte weitgehende Unterstützung für die Crowdworker. Diese umfasst Unterstützung beim Erstellen des Profils, regelmäßige Treffen, einen „engagierten Slack Channel“, die „größte globale Auszeichnung für Freelancer“, besondere Mitgliedschaftsvorteile und kontinuierliche Unterstützung bei Qualifizierung und Fortbildung (Younger 2020). Tatsächlich sind aber die meisten Initiativen, wie auch bei anderen Plattformen, auf die für das Plattformunternehmen relevanten administrativen Vorgänge und ein „Community building“ fokussiert. Dazu gehören z.B. auch die seit neun Jahren von YunoJuno vergebenen „Freelancer Awards“. Diese werden im Laufe einer Zeremonie während einer Themenparty vergeben, wie die „Sweet FA23“ unter dem Motto „Midnight in Paris“: „Act like Audrey, dress like Bugsy & Jackie, party like Gatsby“ (<https://www.thefreelancerawards.com/sweetfa23>).

Auf der YunoJuno befindet sich ein Blog mit Artikeln und Tipps zu allgemeinen und spezifischen Themen des Freelancer-Daseins, zur Zukunft der Arbeit, zur Arbeit mit Freelancern und zum Freelance Management System (<https://www.yunojuno.com/blog/all>). In einer weiteren Sektion finden sich zwei kostenlose Webinare und sieben „Anleitungen“ für Auftraggeber für die Arbeit mit Freelancern (<https://www.yunojuno.com/guides-and-webinars#guides-and-webinars>). Freelancer finden auch eine Anleitung zum Erstellen des eigenen Profils mit Tipps

(<https://www.yunojuno.com/freelancer-onboarding-guide>). 2023 erstmals für 2022 veröffentlicht, bietet YunoJuno für registrierte Mitglieder bzw. beim Hinterlassen von Kontaktinformationen eigene Berichte zu Honoraren, Tätigkeiten und Projekten von YunoJuno-Freelancern im VK (<https://www.yunojuno.com/freelancer-rates-report#download>) an. Die Honorare auf YunoJuno liegen dabei deutlich höher als auf Plattformen wie UpWork oder Fiverr. Zur Verfügung gestellt werden auch ausführliche Informationen zur Steuererklärung als Freelancer im VK gemäß der steuerrechtlichen Einstufung IR35 (<https://www.yunojuno.com/guides-and-webinars/ir35-done-right>).

Neben mehrheitlich sehr positiven Online-Kritiken von Freelancern an YunoJuno findet sich auch eine Vielzahl von negativen Kritiken auf Trustpilot. Am häufigsten geht es dabei um verspätete Zahlungen und mangelhaften Service für Freelancer seitens der Plattform. Insgesamt wird bemängelt, die Plattform sei vollständig auf Auftraggeber ausgerichtet und nicht an den Interessen und Bedürfnissen der Freelancer (Trustpilot 2023c).

5.7 UpWork (global tätig)

Die im US-amerikanischen NASDAQ notierte Crowdfunding-Plattform UpWork (<https://www.upwork.com/>) ist die finanziell bedeutendste Crowdfunding-Plattform weltweit mit einem Bruttoumsatz (GSV) von US\$3,5 Mrd. und einem Gewinn von US\$503 Mio. in 2021. UpWork vermittelt verschiedenste Online-Dienstleistungen und gilt als größter englischsprachiger Freelance-Marktplatz der Welt. Die wichtigsten Länder gemäß Anteil am Bruttoumsatz sind die USA (25%), Indien (14%) und die Philippinen (11%) (Baidhurya 2023). Die Crowdfunding-Plattform entstand 2013 aus der Fusion der 1999 gegründeten Elance und der 2003 gegründeten oDesk und heißt seit 2015 UpWork. 2020 wurde das Geschäftsmodell umgestellt; UpWork konzentriert sich seitdem stärker auf „high skilled services“ für 500 Unternehmen statt auf kleinere Unternehmen, die auf der Suche nach einer Arbeitskraft für einen Auftrag sind (Gerlach 2020). Die Anzahl der registrierten Crowdworker wurde von UpWork drastisch reduziert. Sie sank von über 2,6 Millionen im Februar 2020 auf etwas über 830.000 im März 2020 (Fruhlinger 2020). Im firmeneigenen Freelance Forward survey (2021) wird festgestellt: „Skilled remote freelancing continued to grow in 2021: 53% of all freelancers provided skilled services such as computer programming, marketing, IT, and business consulting in 2021, up from 50% in 2020; 51% of workers with postgraduate degrees are freelancers, up 6% since 2020“ (Ozimek 2021).

Auftraggeber zahlen keine Gebühren. Sie können Jobs posten und dann unter den eingehenden Angeboten auswählen, wobei ein Algorithmus vermeintlich passendere und qualifiziertere Angebote hervorhebt. Auftraggeber können aber auch in den Profilen der Crowdworker und ihren Beispielprojekten nach einem Crowdworker suchen (Upwork 2023b). Crowdworker erstellen auf UpWork ebenfalls kostenfrei ein eigenes Profil. Sie zahlen zehn Prozent von jedem Auftrag nach Fertigstellung als Gebühr an UpWork (Upwork 2023c).

UpWork hat großes Interesse daran, in verschiedenen Sektoren die am höchsten qualifizierten Crowdworker für die Plattform zu werben und sie zu halten, aber kein Interesse, in berufliche Kompetenzentwicklung zu investieren (Cedefop 2020a, 36–37). UpWork setzt auf ein möglichst kostengünstiges „Community building“. UpWork bietet auf der eigenen Webseite ein „Resource Center“, in dem Artikel zu verschiedensten Themen enthalten sind, die für Crowdworker oder für Auftraggeber nützlich sein sollen. Dabei geht es um Skills, Verfahrensweisen,

Bewerbungen, Präsentationen, Selbstoptimierung, Selbstvermarktung, technische Entwicklungen, administrative Angelegenheiten und den Berufsstart als Freelancer (<https://www.upwork.com/resources/how-to-get-started-on-upwork-as-a-freelancer>); und es werden Links zu kostenfreien und kostenpflichtigen Online-Fortbildungsangeboten vorgestellt (Upwork 2023a). UpWork veröffentlicht auch alle drei Monate eine Liste mit den 20 Kompetenzen, deren Nachfrage am schnellsten wächst.

In einem UpWork Community Forum (<https://community.upwork.com>) können sich Crowdworker austauschen und selbst kostenpflichtige Kurse für andere Crowdworker anbieten (wenn sie zu den am besten bewerteten Crowdworkern auf der Plattform gehören). In einem Support-Bereich (<https://support.upwork.com/>) sind umfangreiche Informationen und Tipps für das Erstellen eines UpWork-Profiles, Arbeiten auf der Plattform, Selbstvermarktung, Selbstoptimierung usw. enthalten. In einer Event-Sektion werden jeden Monat drei Online-Kurse zur Verbesserung der Selbstvermarktung angeboten, die zu festen Zeiten in Anwesenheit des Lehrpersonals stattfinden und US\$15 kosten (<https://community.upwork.com/t5/Events/ct-p/Events>). Crowdworker können auch automatisierte Kompetenztests (<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/360052581373-Upwork-Skill-Certifications>) auf der Plattform ablegen und bekommen dann die Kompetenzen in ihrem Profil zertifiziert. Nach einer Anfangsphase mit offenem Zugriff ist das Absolvieren eines Zertifizierungstests nur auf Einladung durch UpWork möglich. Schließlich hat UpWork einen Account auf X (<https://twitter.com/Upwork>), auf dem immer wieder Tipps und Links gepostet werden.

Ein sogenannter Readiness-Test konnte zunächst weiter auf der Plattform auf Einladung abgelegt werden. Er sollte die allgemeine Kompetenz der Crowdworker in der Handhabung der Plattform und ihrer Bedingungen bestätigen; ein Bestehen wurde im Profil der Crowdworker vermerkt. Der Readiness-Test wurde jedoch im zweiten Semester 2022 endgültig abgeschafft. Nach Aussagen von UpWork habe er sich als problematisch in der Zertifizierung erwiesen und habe auch nicht in effektiver Weise als Einführung in die Plattform für neue Crowdworker gedient. Die Zertifizierung der allgemeinen Plattformkompetenz erfolge daher nur noch auf der Grundlage der Performance und des Engagements der Crowdworker auf der Plattform (<https://community.upwork.com/t5/Announcements/Removal-of-Upwork-Readiness-Test/ba-p/1111902>).

Der tatsächliche Nutzen der gesamten Palette an vermeintlichen Ressourcen für die Crowdworker ist fraglich. In der Evaluierung von Fair Cloudwork 2021 erhielt UpWork nur zwei von zehn Punkten (Fairwork 2021, 13). 2022 war es sogar nur noch ein Punkt (für ein System zur pünktlichen Bezahlung der Crowdworker) (Fairwork 2022b, 9–10).

5.8 Fiverr (global tätig)

Fiverr (<https://www.fiverr.com/>) ist eine 2010 gegründete global aktive israelische Crowdworking-Plattform. Das Unternehmen wird im NYSE gehandelt und hatte 2021 US\$298 Millionen Betriebseinnahmen und 787 Angestellte. Fiverr gibt an, Kund:innen und Crowdworker in 160 Ländern zu haben. In den vergangenen Jahren hat Fiverr nahezu zehn Crowdworking-Plattformen geschluckt. Der Bruttoumsatz (GMV) in 2021 lag bei US\$1,0 Mrd.; 28 Prozent des Bruttoumsatzes werden in Europa, dem Nahen Osten und Afrika getätigt. Fiverr ist in den NL, im VK und in Italien aktiv.

Die Jobs reichen von kleinen Designarbeiten wie das Entwerfen von Visitenkarten oder Briefköpfen bis zu verschiedensten IT- und Programmierjobs. Am besten bezahlt werden auf Fiverr Webseitenentwicklung, Suchmaschinenoptimierungsmanagement (SEO-Manager), Stimmen zum Einsprechen von Texten und Social Media Manager. Diese werden dann auch besonders häufig auf Fiverr Pro gesucht. Fiverr Pro bietet Dienstleistungen an von Personen, die Fiverr als „professionelle Dienstleister“ ausgemacht hat. Eine weitere Kategorie ist Fiverr Certified, in der Crowdworker gelistet werden, deren Skills von Fiverr zertifiziert sind. 2020 wurde Fiverr Business ins Leben gerufen. Fiverr Business übernimmt für Unternehmen die Verwaltung und Koordinierung der freiberuflichen Crowdworker. Im gleichen Jahr wurde Logo Marker eingeführt. Logo Marker erstellt mit künstlicher Intelligenz Unternehmenslogos.

2019 gab Fiverr an, auf der Plattform seien 4,2 Mio. Auftraggeber und 830.000 Freelancer registriert (Angaben für 2019, seitdem keine Angaben mehr). Beide zahlen nichts für die Registrierung. Crowdworker erstellen ein Profil und warten auf Job-Angebote. Auf Fiverr zahlen Crowdworker 20 Prozent des Auftragsvolumens als Gebühr an Fiverr. Allerdings existieren zahlreiche Beschwerden und Artikel über intransparente Preisgestaltung und weitere versteckte Gebühren, die von Auftraggebern genutzt werden, um die Preise der Crowdworker weiter zu drücken (Trustpilot 2023a).

Die Jobangebote auf Fiverr liegen eher im Niedriglohnsektor. Der Name geht sogar darauf zurück, dass ursprünglich jede Dienstleistung US\$5 kosten sollte. Mittlerweile bewegen sich die Preise zwischen US\$5 und US\$1.000, was immer noch ein sehr niedriges Preisniveau für qualifizierte Arbeiten ist. 70 Prozent der Freelancer auf Fiverr verdienen weniger als US\$100 im Monat und 96,3 Prozent weniger als US\$500 im Monat“ (Baidhurya 2022). Fiverr hat auch einen schlechten Ruf in der Branche und gilt als besonders schlechte Plattform, was die Arbeitsbedingungen angeht. (Fiverr 2023)

Fiverr verfügt über eine „Community“-Sektion (<https://community.fiverr.com>), die zur „Gemeinschaftsbildung“ beitragen soll. Dort sind auch 45 „Clubs“ angesiedelt, in denen Crowdworker, meist nach Ländern aufgeteilt und in einigen wenigen Fällen nach Interessen, einen gemeinsamen Chat-Raum haben (<https://community.fiverr.com/clubs/>). In einer weiteren Sektion werden Online- und Offline-Events angekündigt (<https://events.fiverr.com/>). Das tatsächliche Angebot ist aber eher dürftig und stößt bei den Crowdworkern nicht auf besondere Resonanz. Bei den Events finden sich zu Hochzeiten im Dezember fünf virtuelle Events zu Jahresplanung, Akquise und TikTok und eine private Party in einem Club in NYC. Zusätzlich sind zwölf Lehrfilme auf der Seite zu sehen: fünf zu Fotografie und sieben zu Freelancing. Von den 45 „Community Clubs“ haben gerade einmal 13 mehr als 100 Follower, mehr als 1.000 haben nur Pakistan (1.706) und Bangladesch (5.289). In einigen ist kein einziges Posting vorhanden, und in den meisten Clubs ist nicht einmal ein Posting am Tag zu lesen. Für die Kommunikation mit anderen Fiverr-Crowdworkern werden eher die Foren in der Community-Sektion genutzt (<https://community.fiverr.com/forums/>), wobei eine ständige Kommunikation mit großer Beteiligung nur in drei allgemeinen Foren stattfindet. Die thematischen Foren sind relativ verwaist.

Seit 2018 betreibt Fiverr mit „Lean from Fiverr“ ein eigenes Angebot an kostenpflichtigen Video-Online-Kursen (<https://learn.fiverr.com/collections>). Dort bieten Freelancer insgesamt 109 Online-Kurse an. Der Einstiegskurs über „erfolgreiches“ Fiverr Online-Freelancing mit einer Länge von 0,7 h ist gratis. Die Preise der anderen Kurse reichen von US\$20 bis US\$150 für Kurslängen von 0,5h bis 84h. Die meisten Kurse dauern ein bis zwei Stunden und kosten zwischen US\$26 und US\$54. Neben einigen Kursen zur Selbstvermarktung, zur Selbstoptimierung

und zum Freelancerdasein werden vor allem einführende Kurse in verschiedene Crowdworktätigkeiten (Logodesign, Textkorrektur u.a.) und Kurse zur Handhabung verschiedener weit verbreiteter Programme (z.B. Adobe XD, Photoshop, Google Analytics, Adobe Illustrator u.a.) und zu Social Media angeboten. Alles in allem kein Angebot, das für eine Kompetenzentwicklung bereits aktiver hochqualifizierter Crowdworker von besonderem Interesse zu sein scheint. Drei Fiverr-Crowdworker, die an solchen Kursen teilgenommen haben, äußerten sich enttäuscht, die Kurse seien stark auf Grundlagen reduziert gewesen (Cedefop 2020a, 46). Dennoch werden die Kurse häufig belegt, da abgeschlossene Kurse im Profil der Crowdworker sichtbar sind und die Selbstvermarktung verbessern. Es ist allerdings unklar, so die CrowdLearn-Studie, ob dies daran liegt, dass die Auftraggeber mehr Vertrauen haben oder weil der Algorithmus von Fiverr die Crowdworker, die Kurse von Fiverr absolviert haben, bevorzugt. Fiverr erteilt keine Auskunft über die genaue Zusammensetzung der Plattform-Reputation und die Funktionsweise der Algorithmen (Cedefop 2020a, 49–50).

Im Fair Cloudwork Rating kommt Fiverr auf 4 von 10 Punkten (Fairwork 2021, 13). Ein Jahr später erhält Fiverr nur noch einen von zehn Punkten (für transparente Verträge) (Fairwork 2022b, 4, 9).

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Kompetenzentwicklung bei Crowdworkern war lange Zeit kein Thema in der Forschung zu Plattformen, und die Studien dazu sind überschaubar (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019). Das Thema wird erst seit etwa 2018 intensiver untersucht, und die erste spezifische umfassende empirische Untersuchung stammt von 2020 (Cedefop 2020a). Alle Studien stimmen darin überein, dass Crowdworker bezüglich ihrer Kompetenzentwicklung kaum Zugang zu institutionellen Angeboten haben und weitgehend auf sich allein gestellt sind (Cedefop 2020a; De Groen et al. 2019, 79–80; Eurofound 2018, 32–33; 2019; CEPS, EFTHEIA, und HIVA-KU Leuven 2020; Hauben, Lenaerts, und Waeyaert 2020, 36; Kässi und Lehdonvirta 2018; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019; Margaryan 2016; 2019b; 2019c). Plattform Worker allgemein und spezifisch auch Crowdworker sind häufig überqualifiziert für die Arbeiten, die sie erledigen. Erfolgreiche Crowdworker verfügen in der Regel über einen höheren Bildungsstand und wichtige Arbeitserfahrungen vor Eintritt in die Plattformarbeit (Aloisi und De Stefano 2018, 4; Balaram, Warden, und Wallace-Stephens 2017a, 18; Broughton et al. 2018, 72, 77; De Groen et al. 2019, 81; Eurofound 2019, 9; 2018, 64; European Commission 2021b, 3, 18; Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, und Gonzalez Vazquez 2018, 38).

Crowdworking-Plattformen stellen definitiv keine zuverlässige Einkommensquelle für die auf ihnen registrierten Freelancer dar. Nur ein sehr kleiner Teil der Crowdworker kann, wie alle Erhebungen zeigen, davon einen würdigen Lebensunterhalt bestreiten. So ergab z.B. eine Erhebung unter Freelancern für [Workana](#), [PeoplePerHour](#) und [99Designs](#), dass weniger als zehn Prozent der registrierten Crowdworker mehr als zehn Projekte absolviert und mehr als US\$100 verdient hatten (ILO 2021, 52).

Fast alle Untersuchungen gehen der Frage nach, ob die Tätigkeit als Freelance-Crowdworker die Vermittelbarkeit in eine feste Stelle verbessert (Barnes, Green, und Hoyos 2015; Cedefop 2020a; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019). Plattformarbeit wird hier folglich als vorübergehend eingestuft und als Sprungbrett in eine dauerhafte Anstellung. Doch Plattformarbeit bietet kaum bis gar keine Karrieremöglichkeiten. Plattformen können durch ihre

Funktionsweise auch dazu beitragen, den eigentlichen Charakter der erledigten Aufgabe und ihre Position im Produktionsnetzwerk zu verschleiern. Die Crowdworker erfahren darüber nicht viel und haben so wenig Möglichkeiten, ihre Position in der Arbeitshierarchie oder ihr Einkommen zu verbessern (Graham und Amir Anwar 2019).

Die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse geht dabei eher in Richtung einer Ausweitung des Einsatzes hochqualifizierter Freelancer und einer Plattformisierung der Büro-Organisation. Die Einsatzformen von Crowdworkern sind vielfältig. Die Jobs unterscheiden sich bezüglich des Maßes an Integration in Betriebsabläufe der Crowdworker. Der zunehmende Freelancer-Anteil in Unternehmen mit dem Ziel der Kostensenkung und Prozessbeschleunigung hat zur Folge, dass die Abläufe, um die gesuchten Freelancer-Profile auszuschreiben und die freiberuflichen Arbeitskräfte auszuwählen, zu organisieren, zu koordinieren und administrativ korrekt zu führen, immer komplexer werden. Plattformunternehmen bieten zunehmend an, immer mehr dieser Aufgaben komplett zu übernehmen. Die verstärkte Organisation und teilweise oder vollständige Verwaltung von Betriebsstrukturen und Produktionsabläufen durch Plattformunternehmen und unter Einsatz von Crowdworkern führt zu einer Plattformisierung der Organisation und Verwaltung von Arbeit und Arbeitsabläufen, die nicht auf die Crowdworker beschränkt bleibt. Über die Folgen für die Qualität der Arbeit und die Auswirkungen auf die Beschäftigten ist kaum etwas bekannt (University of Hertfordshire et al. 2019, 23).

Prüfung, Kategorisierung und Zertifizierung der Kompetenzen der Crowdworker werden von Plattformen sehr unterschiedlich gehandhabt. Für Plattformen, die höher qualifizierte Leistungen und Komplettpakete anbieten, für die sie verantwortlich zeichnen, ist qualifiziertes und zuverlässiges Personal von höchster Bedeutung. Hier werden diverse Mechanismen der Qualifikationsprüfung und Zertifizierung angewandt, von formalen Kompetenznachweisen bis zu Interviews und eigenen Prüf- und Zertifizierungsmechanismen.

Crowdworkplattformen und berufliche Kompetenzentwicklung von Crowdworkern

Für die berufliche Kompetenzentwicklung ihrer Crowdworker tun die digitalen Plattformen in der Regel wenig bis gar nichts (EU-OSHA 2017; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 8; Margaryan 2019a). Dabei befinden sie sich in einem Dilemma, denn einerseits brauchen Plattformen zuverlässige und qualifizierte Crowdworker. Je professioneller und teurer der Service bzw. je größer die Verantwortung der Plattform dafür ist, desto wichtiger werden zuverlässige und qualifizierte Crowdworker. Andererseits gründet das Geschäftsmodell der Plattformökonomie unter anderem auch darauf, an anderer Stelle generierte Kompetenzen abzuschöpfen und Qualifizierungskosten zu sparen (Cedefop 2020a, 36–37). Hinzu kommt die Befürchtung einer anderen rechtlichen Einordnung, wenn Kompetenzentwicklung angeboten wird, und die Sorge, die Crowdworker könnten ihre von einer Plattform finanzierte Kompetenzentwicklung durch einen Plattformwechsel einem anderen Plattformunternehmen zur Verfügung stellen (Cedefop 2020a, 37; De Groen et al. 2019, 80).

Die meisten Plattformen stellen in unterschiedlichem Ausmaß Ressourcen zur Verfügung, die Crowdworker unterstützen sollen. Die kostenfreien Angebote betreffen nahezu ausschließlich Kompetenzen wie die Nutzung der Plattform, Profile und Projekte erstellen, Rechnungen stellen, Buchhaltung, Steuern und Tipps für den Freelancer-Alltag (De Groen et al. 2019, 80; EU-OSHA 2017). Einige Plattformen, darunter auch UpWork, veröffentlichen regelmäßig Listen der meistgesuchten Kompetenzen, an denen sich Crowdworker für zukünftige Jobs orientieren können. Manche Plattformen bieten Crowdworkern die Möglichkeit, sich in Foren auszutauschen. Eine Weiterentwicklung der Kompetenzen, die von den Crowdworkern verkauft werden,

wird von einigen wenigen Plattformen als kostenpflichtige Online-Tutorials angeboten. Es existieren drei Modelle für das kostenpflichtige Angebot: a) An die Plattform angegliederte firmeneigene E-Learning-Plattform; b) Kursangebot in Geschäftspartnerschaft mit einem privaten Unternehmen für berufliche Fortbildung; c) Von ausgewählten Crowdworkern der Plattform auf der Plattform angebotene Online-Kurse. Dafür vergeben die Plattformen meist Zertifikate, die im Profil der Crowdworker auf der Plattform sichtbar sind. Die Angebote und Maßnahmen der Plattformen folgen primär einem Eigeninteresse und dem Versuch, Crowdworker an die Plattform zu binden. Tatsächlich werden die Angebote von den Crowdworkern kaum genutzt und als wenig nützlich betrachtet. An kostenpflichtigen Kursen nimmt nur eine Minderheit der Crowdworker teil, und interviewte Crowdworker beschreiben sie enttäuscht als viel zu grundlegend und allgemein. So wie formale Qualifikationsnachweise haben auch die von den Plattformen erteilten Zertifikate nur begrenzte Auswirkungen auf die Akquise neuer Aufträge (Cedefop 2020a, 50; Kässi und Lehdonvirta 2019). Die relevantesten Qualifikationsnachweise für Crowdworker auf Plattformen sind das Profil und die Evaluierungen absolvierter Projekte, die entscheidend sind für die Plattformreputation, die wiederum die Grundlage für den Algorithmus bzw. die KI für die Zuteilungen von Jobangeboten bildet (Broughton et al. 2018, 76; Cedefop 2020a, 48; ILO 2021, 184; Wood et al. 2019, 70).

Nationale Unterschiede in Rahmenbedingungen und Kompetenzentwicklung

Mit dem erweiterten Esping-Andersen-Modell, das der Ausgangspunkt der Länderauswahl gewesen ist, geht ursprünglich auch ein bestimmtes Ausbildungsregime einher (eingebettet in spezifische industrielle Beziehungen). Im Zuge neoliberaler Politiken sind die Unterschiede jedoch immer weniger ausgeprägt, und in allen vier Untersuchungsländern ist eine zunehmende Auslagerung von Maßnahmen beruflicher Kompetenzentwicklung und Fortbildung an private kommerzielle Unternehmen zu beobachten. In keinem der vier untersuchten Länder sind spezifisch auf Crowdworker ausgerichtete öffentliche Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu finden. In allen vier Ländern haben Crowdworker kaum Zugang zu institutionellen Angeboten zur Kompetenzentwicklung, und die meisten entsprechen auch nicht ihren Bedürfnissen. Einige Unterschiede bezüglich des Kontexts der Plattformarbeit lassen sich entlang des erweiterten Esping-Andersen-Modells aber dennoch feststellen. In Italien sind die industriellen Beziehungen, so wie für mediterrane Wohlfahrtsregime kennzeichnend, weniger ausgeglichen, instabiler und stärker konfliktorientiert. So kommt es in Italien in der Plattformarbeit zu mehr Streiks und zu mehr zugespitzten juristischen Auseinandersetzungen als z.B. in den Niederlanden. Im Zentrum stehen dabei Plattformbeschäftigte im Waren- und Personentransport, vor allem die App-gesteuerte Lieferdienste. Zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Platform Workers bestehen auch vereinzelte lokale und regionale Initiativen, die wesentlich auf Plattformvermittelte Offline-Dienstleistungen fokussieren. Eine auf Crowdworker ausgerichtete Politik existiert auf keiner institutionellen Ebene.

In den Niederlanden sind die industriellen Beziehungen stark reguliert, gemäß der Praxis in kontinentalen Wohlfahrtsregimen. Die Debatte um Platform Worker ist in den Niederlanden (so wie auch in den nordischen Staaten) Teil der Debatte um die Zukunft der Arbeit und neue atypische Arbeitsverhältnisse. Gemäß der in kontinentalen Wohlfahrtsstaaten traditionell vorhandenen Sozialpartnerschaftsmodelle (die sich überall in Erosion befinden) werden größere politische Entscheidungen möglichst konsensual gefasst. Dazu dient das neo-korporatistische Poldermodell: Konsensfindung zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und vom niederländischen Königshaus ernannten „unabhängigen Experten“, die den Sozialökonomischen Rat

paritätisch besetzen. Das hat aber auch dazu geführt, dass nicht-konventionelle Arbeitsverhältnisse und Freiberufler wenig etablierter Professionen aus dem Blickfeld herausfallen. So existieren zwar weitergehende Schutzmechanismen für Selbstständige und Freiberufler und auch einige Tarifabkommen mit Plattformunternehmen, aber keine spezifische Politik für Crowdworker und auch keine speziell auf sie zugeschnittenen Fortbildungsprogramme. In dem 2019 verabschiedeten Nationalen Technikpakt werden digitale Plattformen und Crowdworker nicht explizit genannt (Nationaal Techniekpact 2019). Es werden einige Kooperationen zwischen regionalen Behörden, Bildungsinstitutionen und Unternehmen erwähnt, die jedoch entweder für Beschäftigte in regulären Arbeitsverhältnissen oder Arbeitslose konzipiert sind (Nationaal Techniekpact 2019, 20).

Im nordischen bzw. sozialdemokratisch-skandinavischen Modell hatte der Staat ursprünglich eine zentrale Rolle in der Lenkung der Wirtschaft und betrieb auch eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Mittlerweile folgt die schwedische Politik aber der Überzeugung, qualitativ gute Arbeit entstände mehr oder weniger automatisch als Folge technologischer Innovation. Von der Schule bis zur Universität zielt die schwedische Bildungspolitik darauf ab, Notwendigkeiten und Bedürfnisse des privaten Sektors vorauszusehen und dafür auszubilden. Das gilt auch für Umschulungen und Fortbildungen. Da aber zugleich am Bild der stark regulierten Arbeitsbeziehungen festgehalten wird, ist der Zugang zu Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung für Freelance Crowdworker nicht gegeben. In der Tradition des sozialdemokratisch-skandinavischen Modells steht die Entwicklung von Tarifverhandlungen mit Plattformen in Schweden. Die Gewerkschaft Unionen vertritt z.B. die Platform Workers von Instajob und Gigstr. Beide Plattformen akzeptierten bereits existierende Branchentarifverträge. Instajob erklärte, so weitere qualifizierte Freelancer anziehen zu wollen (Johnston 2019, 12).

Im Vereinigten Königreich, das dem liberal-angelsächsischen Modell zugerechnet wird, dominiert die Marktlogik. Die britischen Regierungen verfolgen seit New Labour (1997-2010) eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die von den Tories um die Pflichtteilnahme an Programmen ergänzt wurde. Die berufliche Kompetenzentwicklung wurde nahezu vollständig auf Privatunternehmen ausgegliedert. Ein Erfolg dieser Politik blieb aus. Die privatwirtschaftlichen Träger von Maßnahmen konzentrieren sich auf leichter vermittelbare Fälle. Die Arbeitsmarktpolitik – und damit verknüpft das Angebot zur Kompetenzentwicklung – konzentriert sich einerseits auf Unternehmen und andererseits auf Arbeitslose, um diese aus den Sozialsystemen herauszubekommen. Crowdworker sind aus diesen Maßnahmen weitgehend ausgeschlossen. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik diene daher, so die Kritik, vorwiegend der Disziplinierung der Arbeiterschaft und habe eine Erweiterung und Vertiefung der Flexibilisierung eines Niedriglohnssektors zu Folge (Watts et al. 2014; Wiggan 2015, 370–72). Insgesamt betreffen die meisten Debatten, Prozesse, Abkommen und Maßnahmen Plattformarbeit im Waren- und Personentransport sowie einige weitere physische Offline-Aktivitäten. Online-Crowdwork erhält dagegen viel weniger Beachtung.

Es stellt sich aber die Frage, wie groß der Einfluss unterschiedlicher nationaler Ausbildungssysteme auf die Prozesse der Kompetenzentwicklung von Crowdworkern tatsächlich ist. Höher qualifizierte Crowdworker verfügen über internationale bzw. transnationale Netzwerke, und „Crowdwork stützt sich auch weniger auf nationale Institutionen als Standardbeschäftigung und mehr auf transnationale ‚digitale Institutionen‘ und Standards, die von Plattformunternehmen festgelegt werden“ (Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 13).

Selbstorganisierte Kompetenzentwicklung von Crowdworkern

Die Untersuchungen, die sich mit Crowdworkern und ihrer Kompetenzentwicklung beschäftigt haben, kommen zu dem Schluss, dass Crowdworker über herausragende Fähigkeiten selbstregulierten Lernens und ausgefeilte Lernstrategien verfügen:

„Overall, crowdworkers’ learning strategies appear to consist mainly of on-the-job learning without relying on many structured processes such as formal goal-setting or learning plans that would be commonplace within a traditional organisation. That said, they appear to reflect regularly on their learning, albeit only formalising or publishing these thoughts on occasion“ (Cedefop 2020a, 34).

Die Fähigkeit zum selbst-regulierten Lernen (SRL) wird als grundlegend für Crowdwork ausgemacht (Barnes, Green, und Hoyos 2015; Cedefop 2020a; 2021; Margaryan 2016; 2019c; 2019a; Margaryan, Albert, und Charlton-Czaplicki 2022). Die Situation und die Strategien der Crowdworker bezüglich Kompetenzentwicklung und beruflicher Weiterbildung gleichen stark denen der Kleinstselbständigen Wissensarbeiter, die in den 1990ern als „Arbeitskraftunternehmer“ (AKU) definiert wurden (Voß und Pongratz 1998). Beide Gruppen unterscheiden sich in nur einer von 20 verschiedenen von beiden Gruppen genutzten Strategien. Crowdworker definieren wesentlich seltener als konventionelle Wissensarbeiter genaue Pläne, wie ihre Lernziele erreicht werden sollen. Ihre Lernziele sind kurzfristiger, fokussierter, unmittelbarer und werden stärker ad hoc oder neu definiert (Margaryan 2019b, 83). Die Kompetenzentwicklung von Crowdworkern ist nicht nur unbezahlt, sondern oft auch kostenpflichtig. Der Zeitfaktor spielt ebenfalls eine bedeutende Rolle für die meist unterbezahlten Crowdworker. D.h. jede Entscheidung zu Kompetenzentwicklungsmaßnahmen folgt einer sehr strengen Kosten-Nutzen-Abwägung (Cedefop 2020a, 32–34). Die Kompetenzentwicklung durch SRL unterscheidet sich nicht besonders in den verschiedenen Ländern. Im VK entwickeln Crowdworker ihre Sprach- und Fremdsprachkompetenzen weitaus seltener weiter als in anderen Ländern (die Verkehrssprache der meisten Plattformen ist Englisch), und Crowdworker in Niedriglohnländern investieren mehr in ihre Kompetenzentwicklung als in Hochlohnländern (Cedefop 2020a, 24).

Einige Studien bescheinigen Crowdworkern eine Tendenz, von anderen Personen zu lernen und mit anderen Personen gemeinsam zu lernen (Broughton et al. 2018, 72; Margaryan 2019a; 2019c). Andere Studien kommen hingegen zu dem Ergebnis, Crowdworker würden vornehmlich informell und individuell lernen (Cedefop 2020a, 28). Über vier Fünftel der Crowdworker setzen für sich persönliche Performance-Standards, aber nur rund ein Drittel setzt sich regelmäßig kurz- und langfristige Lernziele, entwirft Lehrpläne und evaluiert sie (Cedefop 2020a, 34). Dies verweist erneut auf die höhere Informalität in den Lernprozessen der Freelance-Crowdworker. Die am meisten von Crowdworkern für ihre Kompetenzentwicklung genutzten Ressourcen sind kostenlose Online-Angebote (Cedefop 2020a, 27; Margaryan 2019c). Eine der wichtigsten Quellen zum Lernen bieten nach Angaben der Crowdworker die Evaluierungen von Auftraggebern und anderen Crowdworkern (Margaryan 2019c).

Der fehlenden Möglichkeit des sozialen Lernens am Arbeitsplatz begegnen die Crowdworker, indem sie in sozialen Medien, Online-Foren, E-Mail-Listen, Chat-Gruppen, Kommentarspalten von Crowdwork-Blogs, oder z.B. auf Bewertungswebseiten wie trustpilot.com, Informationen austauschen (Cedefop 2020a, 29; Lehdonvirta, Margaryan, und Davies 2019, 12; Wood et al. 2019b).

Welche Kompetenzen Crowdworker tatsächlich weiterentwickeln, unterscheidet sich stark je nach Betätigungsfeld. So geben z.B. Freelancer im Bereich Schreiben und Übersetzen zu 71 Prozent an, wöchentlich „Feedback (zu) erhalten“ und davon zu lernen, während 17 Prozent von ihnen sich wöchentlich in „Online Communities“ austauschen. Bei Freelancern in der „Software-Entwicklung und Technologie“ tauschen sich 74 Prozent wöchentlich in „Online Communities“ aus, und 59 Prozent lernen wöchentlich aus Feedback (Cedefop 2020a, 29–30). Diese Unterscheidung wird aber in den Detailresultaten der Erhebung nicht vorgenommen, weswegen manche Ergebnisse nur beschränkte Aussagekraft haben. Unterschiede in den Ergebnissen zeigen sich auch nach Ländern, Bildungsniveau und Geschlecht, jedoch bei weitem nicht so stark divergierend wie nach Tätigkeit (Cedefop 2020a, 32).

Policy-Empfehlungen bezüglich der Kompetenzentwicklung bei Crowdworkern sind nur in wenigen der Forschungsberichte enthalten. Die Empfehlungen berühren weder den arbeitsrechtlichen Status der Crowdworker noch den der Plattformen. So wird z.B. vorgeschlagen, das Matching zu verbessern, indem bessere Kompetenzprüfungen vorgenommen werden und indem die Auftraggeber spezifischere Informationen zu den Kompetenzen der Crowdworker erhalten (Lehdonvirta et al. 2019). Andere Vorschläge betreffen Funktionsweisen (vor allem von Bewertungen) auf Plattformen oder den Einstieg von neuen Crowdworkern in die Online-Tätigkeit durch öffentlich geförderte „Mini-Praktika“, für die Auftraggeber einen ermäßigten Preis zahlen und sich zum Feedback verpflichten (Cedefop 2020a, 12). Insgesamt wird auch dringend angeraten, mehr in die Entwicklung digitaler Kompetenzen, technischer Kernkompetenzen und sozialer Kompetenzen bei Kindern und Jugendlichen zu investieren (Cedefop 2020a, 12).

Wie deutlich wird, besteht eine bedeutende Lücke bezüglich Kompetenzentwicklungsangeboten für Crowdworker. Wie die Untersuchungen zeigen, entwickeln Crowdworker umfangreiche Strategien des SRL. Diese antworten jedoch wesentlich auf ad hoc Anforderungen und sind daher letztlich stark fremdbestimmt. Strategisches Lernen und eigene berufliche Entfaltung ist damit schwer bis unmöglich, worauf auch die mangelnden Karrierechancen hinweisen. Die Ursachen liegen nicht nur im fehlenden Angebot an spezifischen Kompetenzentwicklungsmechanismen, sondern auch an den Rahmenbedingungen der Plattformarbeit. Die Möglichkeit für Crowdworker, passende Kompetenzentwicklung in Anspruch zu nehmen, ist ganz wesentlich eine Frage von Zeit und Geld. Als Arbeitskräfte sollten sie Zugang zu finanzieller Kompetenzentwicklung haben, und Plattformen sollten als wesentliche finanzielle Nutznießer der qualifizierten Crowdworker an den Ausbildungs- und Qualifizierungskosten finanziell beteiligt werden.

Plattformen: Arbeitgeber oder nur Arbeitsvermittler?

Die rechtliche Einordnung der Plattformen als Vermittler des Kontakts zwischen Selbstständigen und Auftraggebern bedeutet, dass die Plattformen juristisch weder Arbeitgeber noch Arbeitsvermittlung sind. Damit sind die Freelancer selbst für ihre Kompetenzentwicklung verantwortlich. Eine Vielzahl von Untersuchungen macht aber deutlich, dass Plattformen keineswegs schlichte Vermittler zwischen Freelancern und Auftraggebern sind, denn die Arbeit der meisten Crowdworker (und Platform Workers im Allgemeinen) erfüllt nicht die formalen Kriterien einer selbstständigen Beschäftigung. Diese wird unter anderem dadurch charakterisiert, dass Arbeitszeiten und Arbeitsformen weitgehend selbst festzulegen sind, was bei den meisten Crowdworkern aber nicht gegeben ist. Zu beobachten ist ein großes Ausmaß an Kontrolle der Arbeitsbedingungen und des Lebensunterhaltes der Crowdworker durch die Plattformen

(Fairwork 2021, 7). Auch Gerichte bestätigen zunehmend den abhängigen Charakter verschiedener Plattformarbeiten (siehe z.B. Belgien, Niederlande, Schweden, Italien und VK). Die meisten Legislativen reagieren jedoch sehr langsam oder gar nicht darauf. Eine Einstufung der Plattformen als Arbeitgeber oder als Arbeitsvermittler hätte weitgehende Konsequenzen für Arbeitsverträge, Steuern, Abgaben, Sozialversicherungen usw. Ein wichtiger „Wettbewerbsvorteil“ von Plattformen liegt in der systematischen Umgehung von Arbeitsrecht, Steuerrecht und anderer gesetzlicher Regelungen (Azzellini, Greer, und Umney 2023). So ist es z.B. laut ILO-Konventionen 96 und 181 verboten, dass Arbeitsvermittlungen von Arbeitskräften Gebühren für die Vermittlung verlangen. Dennoch tun dies nahezu alle Plattformen und verweisen darauf, sie würden keine Jobs vermitteln, sondern den Kontakt zum Job-Anbieter herstellen (Lenaerts, Beblavý, und Kilhoffer 2017, 74). Eine andere legale Einordnung der Plattformen würde auch eine andere Herangehensweise an Kompetenzentwicklung, Berufsbildung und Zertifizierung mit sich bringen.

Bibliografie

- Adăscăliței, Dragoș. 2022. „Regulating Platform Work in Europe: A Work in Progress“. Eurofound. 27. September 2022. <https://eurofound.link/ef22076>.
- addlance. 2023. „Trova Freelance Italiani Online | AddLance.com“. addlance. 2023. <https://www.addlance.com/>.
- Aloisi, Antonio. 2019. „Negotiating the Digital Transformation of Work : Non-Standard Workers’ Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy“. Working Paper. European University Institute. <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/63264>.
- . 2020. „A Fascinating Chapter in the ‘Gig’ Saga: How to Deliver Decent Work to Platform Workers in Italy?“ Peer Review. Platform Work. Brussels: European Commission. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://papers.ssrn.com/abstract=3722910>.
- . 2022. „Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead“. *European Labour Law Journal* 13 (1): 4–29. <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>.
- Aloisi, Antonio, und Valerio De Stefano. 2018. „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. National Context Analysis: Italy“. Working Paper. Luxembourg: Eurofound. https://www.researchgate.net/publication/327939830_Employment_and_working_conditions_of_selected_types_of_platform_work_National_context_analysis_Italy.
- Alsos, Kristin, und Jon Erik Dølvik. 2021. „The Future of Work in the Nordic countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models“. Oslo: Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2021-520/temanord2021-520.pdf>.
- Altenried, Moritz. 2019. „The Platform as Factory: Crowdswork and the Hidden Labour behind Artificial Intelligence“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY. <https://papers.ssrn.com/abstract=3486472>.
- Ancc-Coop. 2017. „Rapporto Coop 2017: Economia, consumi e stili di vita degli italiani di oggi“. Roma. <https://www.italiani.coop/wp-content/uploads/2018/01/coop-consumi-2017-V6-bassa.pdf>.
- Angeletti, Giulia. 2020. „White Libra lancia la Digital Work City, ultima frontiera dello smart working“. *Dealogando* (blog). 10. September 2020. <https://www.dealogando.com/interviste/white-libra-digital-work-city/>.
- ANSA. 2020. „Lavoro 4.0, corsi Mip anche per iscritti alla Digital Work City - Competenze & Territori“. News agency. ANSA.it. 28. Oktober 2020. https://www.ansa.it/industry_4_0/notizie/competenze_territori/2020/10/28/lavoro-4.0-corsi-mip-anche-per-iscritti-alla-digital-work-city_86d8cb7e-fa92-4171-b118-ec8c1c3afe27.html.
- Anxo, Dominique. 2021. „Digital Labour Platforms in Sweden“. Centre for European Labour Market Studies. https://www.researchgate.net/profile/Dominique-Anxo/publication/354852181_Digital_Labour_Platforms_in_Sweden/links/615089c8f8c9c51a8af4f343/Digital-Labour-Platforms-in-Sweden.pdf.
- Azzellini, Dario, Ian Greer, und Charles Umney. 2023. „Why platform capitalism is not the future of work“. *Work in the Global Economy* 2 (2): 272–89.
- Balaram, Brhmie, Josie Warden, und Fabian Wallace-Stephens. 2017a. „Good Gigs: A fairer future for the UK’s gig economy“. London: RSA, Action and Research Centre. https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf.
- . 2017b. „Good Gigs: A fairer future for the UK’s gig economy“. London: RSA, Action and Research Centre. https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf.

- Barnes, Sally-Anne, Anne Green, und Maria de Hoyos. 2015. „Crowdsourcing and Work: Individual Factors and Circumstances Influencing Employability“. *New Technology, Work and Employment* 30 (1): 16–31.
- Bavaro, Michele. 2022. „I lavoratori e le lavoratrici a rischio di bassi salari in Italia“. Forum Disuguaglianze e Diversità. https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2022/11/FORUMDD_Rapporto-lavoro-povero_DEF_.x11008.pdf.
- Bellini, Andrea, und Silvia Lucciarini. 2019. „Not Only Riders. The Uncertain Boundaries of Digital Creative Work as a Frontier for Emerging Actors in Interest Representation“. *Partecipazione e Conflitto* 12 (3): 845–70. <https://doi.org/10.1285/i20356609v12i3p845>.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Uma Rani, Ellie Harmon, und M Six Silberman. 2018. „Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World“. Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.
- Bergamante, Francesca, Francesca Della Ratta, Massimo De Minicis, und Emiliano Mandrone. 2022. „Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell’indagine Inapp-plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia“. 25. INAPP Policy Brief. INAPP. https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3406/INAPP_Lavoro_virtuale_mondo_reale_dati_indagine_inapp_plus_lavoratori_piattaforme_Italia_PB_25_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Boeri, Tito, Giulia Giupponi, Alan B. Krueger, und Stephen J. Machin. 2018. „Social Protection for Independent Workers in the Digital Age [PowerPoint Presentation]“. In *The Welfare State in the XXI Century*, 70. Pavia: FRDB. https://www.frd.org/wp-content/uploads/2018/05/01_Stephen_Machin.pdf.
- Bogg, Alan, und Michael Ford. 2021. „In the courts. Uber: cutting the Gordian Knot of substitution clauses“. In *Platformisation and the pandemic: changes in workers’ experiences of platform work in England and Wales, 2016-2021*, herausgegeben von TUC, 25–29. Trades Union Congress.
- Borelli, Silvia. 2019. „Italy“. In *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, herausgegeben von I. Daugareilh, D. Degryse, und Philippe Pochet. Brussels: etui. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>.
- Borelli, Silvia, und Sofia Gualandi. 2021. „Which Social Security Regime for Platform Workers in Italy?“ *International Social Security Review*, Social protection for digital platform workers in Europe, 3–4 (Volumen 74): 133–54.
- Bourgery-Gonse, Théo. 2023. „EU Parliament Adopts Position on Platform Workers Directive“. *Www.Euractiv.Com* (blog). 2. Februar 2023. <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/news/eu-parliament-adopts-position-on-platform-workers-directive/>.
- Brambilla, Marta. 2017. „Che fine ha fatto CoContest? Si riparte da GoPillar“. *Ediltecnico* (blog). 7. September 2017. <https://www.ediltecnico.it/86606/cocontest-gopillar/>.
- Broughton, Andrea, Rosie Gloster, Rosa Marvell, Martha Green, Jamal Langley, und Alex Martin. 2018. „The Experiences of Individuals in the Gig Economy“. UK: BEIS - Department for Business, Energy and Industrial Strategy. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf.
- Cedefop. 2020a. „Developing and Matching Skills in the Online Platform Economy: Findings on New Forms of Digital Work and Learning from Cedefop’s CrowdLearn Study“. No 116. Cedefop Reference Series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>.
- . 2020b. „Online arbeiten und lernen in Coronavirus-Zeiten: Cedefop Studie zeigt Chancen und Risiken für Crowdworker in der Online Gig Economy auf“. Luxembourg: Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/763936>.

- . 2021. „Skill Development in the Platform Economy: Comparing Microwork and Online Freelancing“. Cedefop research paper 81. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/592284>.
- CEPS - Centre for European Policy Studies. 2021. „Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Final Report.“ LU: European Commission. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.
- CEPS, EFTHEIA, und HIVA-KU Leuven. 2020. „Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Executive Summary“. VT/2018/032. Luxembourg: European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.
- Cherry, Miriam A., David Durward, Tobias Kämpf, Janine Berg, Valerio De Stefano, Katsutoshi Kezuka, Wilma Liebman, Trebor Scholz, und Peter Ahrenfeldt Schrøder. 2016. „The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work“. <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>.
- Cini, Lorenzo, Vincenzo Maccarrone, und Arianna Tassinari. 2022. „With or without U(Nions)? Understanding the Diversity of Gig Workers’ Organizing Practices in Italy and the UK“. *European Journal of Industrial Relations* 28 (3): 341–62. <https://doi.org/10.1177/09596801211052531>.
- CIPD. 2017. „To Gig or Not to Gig? Stories from the Modern Economy. Survey Report“. Survey report. London: Chartered Institute of Personnel and Development. https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf.
- Clutch.co. 2023a. „Creative Brackets. Full Service Digital Agency“. Clutch.Co. 2023. <https://clutch.co/profile/creative-brackets#highlights>.
- . 2023b. „Webicient Webbyrå“. Clutch.co. 7. Juni 2023. <https://clutch.co/profile/webicient-webbyra#highlights>.
- Codecademy. 2023. „Learn to Code - for Free“. Codecademy. 28. Mai 2023. <https://www.codecademy.com/>.
- CodeMonk. 2023. „CodeMonk - Top Tech Talent and Teams on-Demand“. CodeMonk. 2023. <https://www.codemonk.ai/>.
- Colas. 2022. „Piattaforma freelance: le migliori in 2023“. *blog.waalaxy.com* (blog). 2022. <https://blog.waalaxy.com/it/piattaforma-freelance/>.
- Comune di Bologna. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*. http://www.comune.bologna.it/archivio-notizie/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.
- Comune di Napoli, CGIL, CISL, und UIL. 2020. *Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori della Gig Economy*. <http://www.uilt.campania.it/wp-content/uploads/2020/02/carta-diritti-fondamentali-dei-riders-e-dei-lavoratori-della-gig-economy-copia.pdf>.
- Consiglio Regionale del Lazio. 2019. „Legge num. 4 ,Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali““. <https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=2353&sv=storico>.
- Creative Brackets. 2023. „Full Service Digital Agency - Creative Brackets“. Creative Brackets. 2023. <https://creative-brackets.com/index/>.
- Creators. 2023. „Creators - Sveriges största nätverk för frilansande designers“. Creators Nordic Design AB. 2023. <https://creators.se/>.
- Crunchbase. 2023a. „Ework Group - Crunchbase Company Profile & Funding“. Crunchbase. 2023. <https://www.crunchbase.com/organization/ework-group>.
- . 2023b. „Gigged.AI - Crunchbase Company Profile & Funding“. Crunchbase. 2023. <https://www.crunchbase.com/organization/gigged-ai>.

- . 2023c. „Velory - Updates, News, Events, Signals & Triggers“. Crunchbase. 2023. https://www.crunchbase.com/organization/universal-avenue/signals_and_news.
- Daugareilh, Isabelle, Christophe Degryse, und Philippe Pochet. 2019. „The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective“. *Etui Working Paper*, Nr. 2019.10, 146. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3432441>.
- DCMS. 2022. „UK Digital Strategy“. Policy paper. UK: HM Government. Department for Digital, Culture, Media & Sport. <https://www.gov.uk/government/publications/uks-digital-strategy>.
- De Fazi, Simonetta, und Roberta Piano. 2018. „Gig economy, Dossier – I documenti delle ACLI“. 9. Osservatorio Giuridico delle ACLI.
- De Groen, Willem Pieter, Jean-Philippe Lhernould, Sophie Robin-Olivier, Karolien Lenaerts, Willem Waeyaert, Elisa Giacumacatos, Ine Smits, Harald Hauben, und Zachary Kilhofer. 2019. *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report. VT/2018/032. CEPS, EFTHA, and HIVA-KU Leuven*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2767/26582>.
- De Stefano, Valerio, und Antonio Aloisi. 2018. „European Legal Framework for ‚Digital Labour Platforms‘“. Rochester, NY: European Commission. <https://ssrn.com/abstract=3281184>.
- De Stefano, Valerio, und Simon Taes. 2023. „Algorithmic Management and Collective Bargaining“. *Transfer: European Review of Labour and Research* 29 (1): 21–36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055>.
- Designwanted.com. 2020. „When the World Goes Freelance - Interview with 99designs“. *DesignWanted* (blog). 27. November 2020. <https://designwanted.com/99designs-interview/>.
- Dhondt, S., U. Huws, E. Zander, und C. Dragonimerescu-Gaina. 2016. „Nieuwe Schatting van de Omvang van de Nederlandse Gig Economie“. TNO. <https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid%3A68d7f02f-d24b-458b-bb3e-6d69cd6a5da2>.
- Digital Transformation Monitor. 2017. „Italy: „Industria 4.0““. European Commission. https://ati.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-06/DTM_Industria4.0_IT%20v2wm.pdf.
- Digital Work City. 2023. „Digital Work City – Una città digitale che lavora con te“. CrowdWork. Digital Work City. 2023. <https://digitalworkcity.com/>.
- Donini, Annamaria, Michele Forlivesi, Anna Rota, und Patrizia Tullini. 2017. „Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context“. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23. <https://doi.org/10.1177/1024258916688863>.
- Doom, Niels van, Fabian Ferrari, und Mark Graham. 2020. „Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention“, Juni. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3622589>.
- EC-DG Employment, Social Affairs & Inclusion. 2022. „Pact for Skills“. European Commission. 2022. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>.
- EC-JRC. 2017. „An Overview of European Platforms: Scope and Business Models.“ Luxembourg: European Commission - Joint Research Centre. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/762447>.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- ETUC. 2022a. „Italy: Country Report 2022“. 2022. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Italy-EN.pdf.
- . 2022b. „Netherlands: Country Report 2022“. Platform Reps. ETUC. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Netherlands-EN.pdf.

- . 2023. „NETHERLANDS: Country Report 2022“. Platform Reps. ETUC. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Netherlands-EN.pdf.
- EU-OSHA. 2017. „Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU“. European Risk Observatory Discussion Paper. Luxembourg: EU-OSHA.
- Eurofound. 2018. „Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work“. Luxembourg: Publications office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.
- . 2019. *Platform Work: Maximising the Potential While Safeguarding Standards?* Policy Brief / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/16825>.
- European Commission. 2021a. „Commission Staff Working Document. Impact Assessment Report.“ Report SWD(2021) 396 final/2. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&new-sId=10120&furtherNews=yes#navItem-2>.
- . 2021b. „Consultation Document: First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work“. C(2021) 1127 final. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>.
- . 2021c. „Consultation Document: First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work“. C(2021) 1127 final. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>.
- . 2022. „Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. Sweden“. European Commission. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/countries-digitisation-performance>.
- European Commission, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. 2018. „Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at Sector Level in the 28 EU Member States – Final Report“. Luxembourg: European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2873/83555>.
- European Parliament. 2021. *Fair Working Conditions, Rights and Social Protection for Platform Workers - New Forms of Employment Linked to Digital Development*. European Parliament 2019-2024 TEXTS ADOPTED P9_TA(2021)0385. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EN.pdf.
- Ework Group. 2023a. „Ework Group Offers Courses to 100,000 Consultants“. Ework Group. 12. April 2023. <https://www.eworkgroup.com/en/news/articles/ework-group-offers-courses-to-100000-consultants>.
- . 2023b. „E-Work Total Talent Solutions“. Ework Group. 2023. <https://www.eworkgroup.com>.
- Faioli, Michele. 2018. „Il lavoro nella gig-economy“. 3. Quaderno del CNEI. <http://jmceurel.unipg.it/wp-content/uploads/2019/05/IL-LAVORO-NELLA-GIG-ECONOMY.pdf>.
- Fair Crowd Work. 2017. „Prolific -Fair Crowd Work“. Fair Crowd Work. 2017. <http://faircrowd.work/platform/prolific/>.
- . 2023. „Platform Review Information -Fair Crowd Work“. *Fair Crowd Work* (blog). 2023. <http://faircrowd.work/platform-reviews/platform-review-information/>.
- Fairwork. 2020. „Fairwork Jahresbericht 2020“. Oxford: Fairwork Foundation. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2021/02/Fairwork-2020-Annual-Report_German.pdf.

- . 2021. „Fairwork Cloudwork Ratings 2021. Work in the Planetary Labour Market“. Oxford: Fairwork Foundation. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2021/06/Fairwork-cloudwork-2021-report.pdf>.
- . 2022a. „Fairwork Annual Report 2022“. Oxford: Fairwork Foundation. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/01/Fairwork-Annual-Report-2022_v6_WEB.pdf.
- . 2022b. „Fairwork Cloudwork Ratings 2022. Work in the Planetary Labour Market“. Oxford: Fairwork Foundation. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/08/Fairwork-Cloudwork-Ratings-2022-FINAL-EN.pdf>.
- Fenne, Andrew. 2023. „Gig Economy Statistics UK | 2023 Industry Report“. *StandOutCV* (blog). 2023. <https://standout-cv.com/gig-economy-statistics-uk>.
- Fiverr. 2023. „Fiverr“. Fiverr.Com. 2023. <https://www.fiverr.com/>.
- Folq. 2023. „Folq“. Folq. 2023. <https://www.folq.se/>.
- Forde, Chris, Mark Stuart, Simon Joyce, Liz Oliver, Danat Valizade, Gabriella Alberti, Kate Hardy, Vera Trappmann, Charles Umney, und Calum Carson. 2017. „The Social Protection of Workers in the Platform Economy“. Brussels: European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).
- Franceschi, Carlotta de. 2018. „Italy: prioritising human capital“. In *Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution*. London - NY: Rowman & Littlefield International. https://www.researchgate.net/publication/324091786_Work_in_the_digital_age_challenges_of_the_fourth_industrial_revolution_Identifying_the_challenges_for_work_in_the_digital_age.
- Freedland, Mark R., und Jeremias Adams-Prassl. 2017. „Employees, Workers, and the ‚Sharing Economy‘: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2932757>.
- Freelance. 2023. „Freelance.nl“. Freelance. 2023. <https://www.freelance.nl/ons-verhaal>.
- Freelancer. 2023. „Freelancer: Company Overview & History“. Freelancer. 2023. <https://www.freelancer.com/about>.
- Fruhlinger, Joshua. 2020. „1.8 Million Gig Workers Were Purged from Upwork - Here’s Why“. B2 The Business of Business. 20. März 2020. <https://www.businessofbusiness.com/articles/18-million-users-have-been-purged-from-gig-economy-site-upwork/>.
- Gandini, Alessandro, Ivana Pais, und Davide Beraldo. 2016. „Reputation and Trust on Online Labour Markets: The Reputation Economy of Elance“. *Work Organisation, Labour and Globalisation* 10 (1): 27–43.
- Gerber, Christine, und Martin Krzywdzinski. 2019. „Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork“. In *Work and Labor in the Digital Age. Research in the Sociology of Work*, herausgegeben von Steve P. Vallas und Anne Kovalainen, 33:121–43. Bingley: Emerald.
- Gerlach, Palmira. 2020. „Upwork: Q4 and Full Year 2019 Prepared Remarks“. Upwork. <https://investors.upwork.com/static-files/e9603ba9-29b2-4461-b55b-1994e6e2b477>.
- Gigged.AI. 2023. „Gigged.AI - Hire Freelancers for Your Project“. Gigged.AI. 24. April 2023. <https://gigged.ai/>.
- Gigstr. 2023. „Gigstr | Frilansare och team för ambitiösa varumärken“. 28. Mai 2023. <https://www.gigstr.com/>.
- Gonzalez Vazquez, Ignacio, Santo Milasi, Stephanie Carretero Gomez, Joanna Napierala, Nicolas Robledo Bottcher, Koen Jonkers, und Xabier Goenaga Beldarrain. 2019. *The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age*. EUR JRC117505. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/373892>.
- GoPillar. 2023. „GoPillar“. 2023. <https://gopillar.com>.

- Graham, Mark, und Mohammad Amir Anwar. 2019. „New Article – The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?“ *OII Oxford Internet Institute* (blog). 7. April 2019. <https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/news/new-article-the-global-gig-economy-towards-a-planetary-labour-market>.
- Graham, Mark, und Jamie Woodcock. 2018. „Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation“. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, Nr. 29, 242–53.
- Gullers Grupp AB. 2016. „Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv“. Annex zu SOU 2017:24. Stockholm.
- Guru.com. 2023. „Guru.Com - Find and Hire Expert Freelancers“. Guru. 2023. <https://www.guru.com/>.
- Haipeter, Thomas, und Feliciano Iudicone. 2020. „New Social Initiatives on Cloud – and Gig-work – Germany and Italy Compared“. *Hungarian Labour Law E-Journal*, Nr. 2, 17–40.
- Hauben, Harald, Karolien Lenaerts, und Willem Waeyaert. 2020. „The Platform Economy and Precarious Work“. STUDY Requested by the EMPL committee. Brussels: European Parliament. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. [https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf).
- Heiland, Heiner. 2020. „Workers’ Voice in Platform Labour. An Overview“. 21. Study. WSI Institute of Economic and Social Research. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007811/p_wsi_studies_21_2020.pdf.
- Hornuf, Lars, und Daniel Vrankar. 2022. „Hourly Wages in Crowdworking: A Meta-Analysis“. *Business & Information Systems Engineering* 64 (5): 553–73. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00769-5>.
- Hotvedt, Marianne Jenum. 2018. „The Contract-of-Employment Test Renewed. A Scandinavian Approach to Platform Work“. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 7 (1–2): 56–74. <https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4436>.
- Houwerzijl, Mijke. 2017. „Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: Een verkenning“. *TRA: Tijdschrift recht en arbeid* 2017 (2): 3–8.
- Howcroft, Debra, und Birgitta Bergvall-Kåreborn. 2019. „A Typology of Crowdwork Platforms“. *Work, Employment and Society* 33 (1): 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>.
- Huws, Ursula, und Simon Joyce. 2016. „Crowd Working Survey 2016: Size of the UK’s “Gig Economy” Revealed for the First Time“. *Adap.It. International.It* (blog). 2016. <https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-survey.pdf1.pdf>.
- Huws, Ursula, Neil H Spencer, und Matt Coates. 2019. „The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries“. Belgium: FEPS, Uni Europa, University of Hertfordshire. <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2019/07/The-platformisation-of-work-in-Europe.pdf>.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, und Kaire Holts. 2017. *Work in the European Gig Economy: Research Results from the Uk, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa and the University of Hertfordshire. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf.
- ICF und European Centre for Social Welfare Policy and Research. 2020. „Key Messages from the Peer Review on “Platform Work” 12-14 October 2020, Online. Mutual Learning Programme“. Brussels: European Commission. DG Employment, Social Affairs and

- Inclusion. <http://www.labourlawresearch.net/papers/key-messages-peer-review-platform-work-12-14-october-2020-online>.
- ILO - International Labour Organization, Hrsg. 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.
- ILO, Conditions of Work and Equality Department. 2022. „Decent Work in the Platform Economy“. MEDWPE/2022. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf.
- Ilsøe, Anna, und Carl Fredrik Söderqvist. 2022. „Will There Be a Nordic Model in the Platform Economy? Evasive and Integrative Platform Strategies in Denmark and Sweden“. *Regulation & Governance*. <https://doi.org/10.1111/rego.12465>.
- . 2023. „Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden“. *Regulation & Governance* 17 (3): 608–26. <https://doi.org/10.1111/rego.12465>.
- Industrial Relations and Labour Law. 2021. „Dutch Courts Ruled on the Classification of Platform Workers and Government Advisory Group View“. *Industrial Relations and Labour Law Newsletter*, März 2021. <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-march-2021/news/article/dutch-courts-ruled-on-the-classification-of-platform-workers-and-government-advisory-group-view>.
- INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale). 2018. „XVII Rapporto Annuale“. Roma. https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_anuali/INPSrapporto2018.pdf.
- ITARMI. 2023. „ITARMI - Business IT Support Platform“. ITARMI. 2023. <https://www.itarmi.com/>.
- Jesnes, Kristin, und Fabian Braesemann. 2019. „Measuring Online Labour: A Subcategory of Platform Work“. Brief 2. Nordic Future of Work. Fafo. <https://fafo.no/images/pub/2019/Nfow-brief2.pdf>.
- Johnston, Hannah. 2019. „Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work“. *International Labour Review* 159. <https://doi.org/10.1111/ilr.12154>.
- Jones, Phil, und James Muldoon. 2022a. „Rise and Grind: Microwork and Hustle Culture in the UK“. Crookham Village: Autonomy. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2022/06/riseandgrind11.pdf>.
- . 2022b. „Rise and grind: microwork and hustle culture in the UK“. Autonomy. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2022/06/riseandgrind11.pdf>.
- Karanovic, Jovana, Jelena Sapic, und Zachary Kilhoffer. 2022. „Reshaping Work. Navigating Diverse Forms of Work: How to Advance Decent and Fair Work“. Amsterdam: Reshaping Work. <https://reshapingwork.net/dialogue/2022-report/>.
- Kässi, Otto, und Vili Lehdonvirta. 2018. „Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research“. *Technological Forecasting and Social Change* 137 (Dezember):241–48. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>.
- . 2019. „Do Digital Skill Certificates Help New Workers Enter the Market? Evidence from an Online Labour Platform“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3467943>.
- Kässi, Otto, Vili Lehdonvirta, und Fabian Stephany. 2021. „How Many Online Workers Are There in the World? A Data-Driven Assessment“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3810843>.
- Kenney, Martin, und John Zysman. 2016. „The Rise of the Platform Economy“. *Issues in Science and Technology* 32 (3): 61–69.

- Köhler, Holm-Detlev. 2022. „Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas“. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 40 (2): 325–43. <https://doi.org/10.5209/crla.78648>.
- Kolabtree. 2023. „Kolabtree - Work with Our Network of Scientists and Industry Experts“. Kolabtree. 2023. <https://www.kolabtree.com/>.
- Lascau, Laura, Sandy J. J. Gould, Duncan P. Brumby, und Anna L. Cox. 2022. „Crowdworkers’ Temporal Flexibility is Being Traded for the Convenience of Requesters Through 19 ‘Invisible Mechanisms’ Employed by Crowdfunding Platforms: A Comparative Analysis Study of Nine Platforms“. In *Extended Abstracts of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–8. CHI EA ’22. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3491101.3519629>.
- Lassandari, Andrea. 2018. „La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile“. *LLI, Labour & Law Issues* 4 (1). <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8366>.
- Lehdonvirta, Vili, Otto Kässi, Isis Hjorth, Helena Barnard, und Mark Graham. 2019. „The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders“. *Journal of Management* 45 (2): 567–99. <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>.
- Lehdonvirta, Vili, Anoush Margaryan, und Huw Davies. 2019. „Literature Review: Skills Formation and Skills Matching in Online Platform Work: Policies and Practices for Promoting Crowdworkers’ Continuous Learning (CrowdLearn)“. Luxembourg: Cedefop. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:5bcc8d4a-4406-4d51-a649-10c7def77ba4>.
- Lenaerts, Karolien, Miroslav Beblavý, und Zachary Kilhoffer. 2017. „Government Responses to the Platform Economy: Where Do We Stand?“ 2017–30. Policy Insights. Brussels: CEPS. https://www.ceps.eu/system/files/PI2017-30_Government%20Responses%20to%20the%20Platform%20Economy.pdf.
- Lenaerts, Karolien, Zachary Kilhoffer, und Mehtap Akgüç. 2018. „Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy“. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 12 (2): 60–78.
- Lepanjuuri, Katriina, Robert Wishart, und Peter Cornick. 2018. „The Characteristics of Those in the Gig Economy. Final Report“. UK: (BEIS) Department for Business, Energy and Industrial Strategy. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf.
- Loritz, Mary. 2018. „Swedish Startup Universal Avenue, a Digitisation Platform for SMEs, Scales up with the Acquisition of Varvet“. EU-Startups. 23. November 2018. <https://www.eu-startups.com/2018/11/universal-avenue-acquires-varvet/>.
- Luccisano, Matteo, Sofia Gualandi, Feliciano Iudicone, und Tommaso Grossi. 2022. „Don’t GIG Up, Never! Country update – Italy“. Don’t GIG Up, Fondazione Giacomo Brodolini – FGB. http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2023/01/Country-Update_Italy.pdf.
- Margaryan, Anoush. 2016. „Understanding Crowdworkers’ Learning Practices“. In . University of Oxford, UK. [https://repository.uwl.ac.uk/id/eprint/4824/1/FullPaper-Crowdworker-Learning-MargaryanForIPP-100816\(1\).pdf](https://repository.uwl.ac.uk/id/eprint/4824/1/FullPaper-Crowdworker-Learning-MargaryanForIPP-100816(1).pdf).
- . 2019a. „Comparing Crowdworkers’ and Conventional Knowledge Workers’ Self-Regulated Learning Strategies in the Workplace“. *Human Computation* 6 (1): 83–97. <https://doi.org/10.15346/hc.v6i1.5>.
- . 2019b. „Comparing Crowdworkers’ and Conventional Knowledge Workers’ Self-Regulated Learning Strategies in the Workplace“. *Human Computation* 6:83–97. <https://doi.org/10.15346/hc.v6i1.5>.

- . 2019c. „Workplace Learning in Crowdwork: Comparing Microworkers’ and Online Freelancers’ Practices“. *Journal of Workplace Learning* 31 (4): 250–73. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2018-0126>.
- Margaryan, Anoush, Julian Albert, und Timothy Charlton-Czaplicki. 2022. „Workplace Learning in Crowdwork Questionnaire (WLCQ): Measuring Self-Regulated Learning and Skill Development in Online Platform Work“. *International Journal of Training and Development* 26 (3): 495–515. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12268>.
- MEI (Minister for Enterprise and Innovation) und GOS (Government Offices of Sweden). 2016. „Smart Industry - a Strategy for New Industrialisation for Sweden“. Regeringen och Regeringskansliet. <https://www.government.se/information-material/2016/04/smart-industry---a-strategy-for-new-industrialisation-for-sweden/>.
- Montebovi, Saskia. 2021. „Accommodating platform work as a new form of work in Dutch social security law: New work, same rules?“ *International Social Security Review* 74 (3–4): 61–83. <https://doi.org/10.1111/issr.12278>.
- Nationaal Techniepact. 2019. „Rapportage Nationaal Techniepact 2020. De Tussenstand in 2019.pdf“. Nationaal Techniepact. <https://www.techniepact.nl/cdi/files/45e6f2f36e0eef7a65e02f2d5943c1396732140c.pdf>.
- OECD. 2022. „Skills for the Digital Transition: Assessing Recent Trends Using Big Data“. OECD. <https://doi.org/10.1787/38c36777-en>.
- OECD, ILO, und EU. 2023. „A critical review of existing statistical sources on digital platform employment“. In *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.
- Oxford Internet Institute. 2023a. „A Fairwork Foundation: Towards Fair Work in the Platform Economy“. Fairwork Foundation. 2023. <https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/a-fairwork-foundation-towards-fair-work-in-the-platform-economy>.
- . 2023b. „Skills Formation and Skills Matching in Online Platform Work: Practices and Policies for Promoting Crowdworkers’ Continuous Learning (CrowdLearn)“. 2023. <https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/crowdlearn>.
- Ozimek, Adam. 2021. „Freelance Forward Economist Report | Upwork“. Research. UpWork Resources. UpWork. <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021>.
- Pascoe, Robin. 2023. „Deliveroo Riders Are Employees, Dutch Supreme Court Rules“. DutchNews. 24. März 2023. <https://www.dutchnews.nl/2023/03/deliveroo-riders-are-employees-dutch-supreme-court-rules/>.
- PeoplePerHour. 2023. „PeoplePerHour.Com - Hire Freelancers Online & Find Freelance Work“. PeoplePerHour. 2023. <https://www.peopleperhour.com/>.
- Perrigo, Billy. 2023. „Exclusive: The \$2 Per Hour Workers Who Made ChatGPT Safer“. Time. 18. Januar 2023. <https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/>.
- Pesole, Annarosa, Enrique Fernández-Macías, Cesira Maria Urzì Brancati, und Estrella Gómez Herrera. 2019. „How to Quantify What Is Not Seen? Two Proposals for Measuring Platform Work“. JRC Technical Report 2019/1. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Joint Research Centre. <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2019-06/jrc117168.pdf>.
- Pesole, Annarosa, Cesira Urzi Bracante, Enrique Fernandez-Macías, F Biagi, und I. González Vázquez. 2018. „Platform Workers in Europe“. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf.
- Pesole, Annarosa, Cesira Maria Urzì Brancati, Enrique Fernández-Macías, Federico Biagi, und Ignacio González Vázquez. 2018. „Platform Workers in Europe – Evidence from the COLLEEM Survey“. EUR 29275 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2760/742789>.

- Pesole, Annarosa, Maria Cesira Urzì Brancati, Enrique Fernández-Macías, Federico Biagi, and Ignacio Gonzalez Vazquez. 2018. „Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey.“ EUR 29275 EN. Luxembourg: Joint Research Centre (European Commission). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe8c6fdf-79b8-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.
- Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen, and Jan Draho. 2022. „The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey“. Working Paper 2022.05. Brussels: ETUI. https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf.
- Pieterse, Willem. 2020. „Peer Country Comments Paper. The Netherlands: Platform Growth, with Many Uncertainties“. Peer Review. “Platform Work”. European Commission Mutual Learning Programme. DG Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23140&langId=en>.
- Pietrogianni, Vincenzo, and Andrea Iossa. 2022. „Don’t GIG Up, Never! Country update – SWEDEN“. Don’t GIG Up, Fondazione Giacomo Brodolini – FGB. http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_Sweden.pdf.
- Presidente della Repubblica. 2019. „Legge 2 novembre 2019, n. 128 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. (19G00137) (GU Serie Generale n.257 del 02-11-2019)“. Gazzetta Ufficiale. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg>.
- Prolific. 2023a. „How Is Prolific Different from MTurk & Co?“ Prolific. 25. Oktober 2023. <https://researcher-help.prolific.com/hc/en-gb/articles/360009094214-How-is-Prolific-different-from-MTurk-Co->.
- . 2023b. „Prolific · Quickly Find Research Participants You Can Trust“. Prolific. 2023. <https://www.prolific.co/>.
- . 2023c. „Prolific’s Payment Principles“. Prolific. 11. November 2023. <https://researcher-help.prolific.com/hc/en-gb/articles/4407695146002-Prolific-s-payment-principles>.
- . 2023d. „Sign up Waitlist“. Prolific Participant Help Centre. 2023. <https://participant-help.prolific.com/hc/en-gb/articles/4408692124434-Sign-up-waitlist>.
- Randstad. 2023. „Twago Freelancer-Vermittlung weltweit“. Randstad. 2023. <https://www.randstad.de/unternehmen/services/professional-services/twago/>.
- Rolandsson, Bertil, Antti Saloniemi, and Tiina Saari. 2019. „Platform Work Performed by a Qualified Work Force – the Case of Technical Translators“. Brief 10. Nordic Future of Work. <https://fafo.no/images/pub/2019/Nfow-brief10.pdf>.
- RSA Action and Research Centre. 2017. „Appendix Methodology for ‘Good Gigs’good-gigs-appendix.pdf“. RSA, Action and Research Centre. <https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/supporting-documents/good-gigs-appendix.pdf>.
- SANS. 2022. „SANS and DCMS Announce Free Upskill in Cyber Programme“. CyberSecurityJobsite.Com. 31. Mai 2022. <https://www.cybersecurityjobsite.com/article/sans-and-dcms-announce-free-upskill-in-cyber-programme>.
- Sanz de Miguel, Pablo, Tania Bazzani, and Juan Arasanz. 2021. „The Definition of Worker in the Platform Economy: Exploring Workers’ Risks and Regulatory Solutions“. EESC - The European Economic and Social Committee. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf.
- Schoolr. 2023a. „Schoolr | Ripetizioni e lezioni online“. Platform. Schoolr. 2023. <https://schoolr.net/it>.
- . 2023b. „Schoolr Help Center“. Schoolr Help Center. 2023. <https://intercom.help/schoolr/it/>.

- SER. 2020. „Hoe werkt de platformeconomie?“ 20/09. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER). <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt.pdf>.
- SIA Staffing Industry Analysts. 2022. „UK – Investigation Reveals ‘Microworkers’ Could Be Earning Less than £4 an Hour“. *SIA Staffing Industry Analysts* (blog). 27. Juni 2022. <https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/UK-Investigation-reveals-microworkers-could-be-earning-less-than-4-an-hour-62082>.
- Skolverket. 2020. „Vocational education and training for the future of work: Sweden“. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2020/vocational_education_training_future_work_Sweden_Cedefop_ReferNet.pdf.
- SMart. 2023. „SMart“. SMart. 2023. <https://smart-it.org/>.
- Söderqvist, Fredrik. 2017. „A Nordic Approach to Regulating Intermediary Online Labour Platforms“. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23 (3): 349–52. <https://doi.org/10.1177/1024258917711375>.
- SoftwareTestingHelp. 2023. „10 Best Crowdsourcing Platforms (Websites) of 2023“. *Software Testing Help* (blog). 27. April 2023. <https://www.softwaretestinghelp.com/best-crowdsourcing-platforms/>.
- SOU. 2017. „Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?“ SOU 2017:24. Stockholm: Staten Offentliga Utredningar. <https://www.regeringen.se/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724/>.
- Spencer, Neil, und Ursula Huws. 2021. „Platformisation and the Pandemic: Changes in Workers’ Experiences of Platform Work in England and Wales, 2016-2021“. In *Seven Ways Platform Workers Are Fighting Back*, herausgegeben von TUC - Trades Union Congress, 9–24. Trades Union Congress. <https://researchprofiles.herts.ac.uk/en/publications/platformisation-and-the-pandemic-changes-in-workers-experiences-o>.
- Starbytes. 2023. „Starbytes“. CrowdWork. Starbytes. 2023. <https://www.starbytes.it/w/home/>.
- striive. 2023a. „Holland FinTech: Striive.Com“. Holland FinTech. 2023. <https://hollandfintech.com/members/striive-com/>.
- . 2023b. „Striive - Flexibel en snel de beste professionals vinden“. Platform. striive. 2023. <https://striive.com/nl/>.
- Tassinari, Arianna, und Vincenzo Maccarrone. 2020. „Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK“. *Work, Employment and Society*, Nr. 34, 35–54.
- Taylor, Joseph, und K. D. Joshi. 2018. „Joining the crowd: The career anchors of information technology workers participating in crowdsourcing“. *Information Systems Journal*, 1–33. <https://doi.org/10.1111/isj.12225>.
- Teubner, Timm, Marc T. P. Adam, und Florian Hawlitschek. 2020. „Unlocking Online Reputation“. *Business & Information Systems Engineering: The International Journal of WIRTSCHAFTSINFORMATIK* 62 (6): 501–13. <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00620->.
- Toptal. 2023. „We Connect Expertly Vetted Talent with World-Class Clients.“ Toptal. 2023. <https://www.toptal.com/>.
- Trustpilot. 2023a. „Fiverr“. Trustpilot. 19. November 2023. <https://de.trustpilot.com/review/www.fiverr.com>.
- . 2023b. „Freelance.nl wordt als ‚Gemiddeld‘ beoordeeld met 3,7 / 5 op Trustpilot“. Trustpilot. 2023. <https://nl.trustpilot.com/review/freelance.nl>.
- . 2023c. „YunoJuno Is Rated ‚Excellent‘ with 4.9 / 5 on Trustpilot“. Trustpilot. 21. Juni 2023. <https://www.trustpilot.com/review/yunojuno.com>.

- TUC. 2021. „Seven Ways Platform Workers Are Fighting Back“. TUC - Trades Union Congress. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-11/Platform%20esays%20with%20polling%20data.pdf>.
- Tullini, Patrizia. 2016a. „Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile discontinuo informale: tendenze in atto“. *Riv. giur. lav.*, Nr. 4, 748–63.
- . 2016b. „Economia digitale e lavoro non-standard“. *Labour & Law Issues* 2 (2): 3–15.
- . 2018a. „La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei “gig-workers”: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici“. *Lavoro, Diritti, Europa*, Nr. 1, 1–9.
- . 2018b. „L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo“. *Labour & Law Issues* 4 (1): 1–15.
- twago. 2023. „Twago Talent Pool“. Twago. 2023. <https://twago.talent-pool.com/>.
- University of Hertfordshire, FEPS, TUC, und UNI Europa. 2019. „Platform Work in the UK 2016-2019“. Foundation for European Progressive Studies. <https://fepeurope.eu/publication/682-platform-work-in-the-uk-2016-2019/>.
- UP There Everywhere. 2023. „UP There Everywhere - Global Branding Marketing Digital Advertising Agency“. 6. Juni 2023. <https://www.upthereeverywhere.com>.
- Upwork. 2023a. „Business & Freelancer Resources“. Upwork. 31. Oktober 2023. <https://www.upwork.com/resources>.
- . 2023b. „How Does Upwork Work for Clients“. Upwork. 2023. <https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/>.
- . 2023c. „How Does Upwork Work for Freelancers“. Upwork. 2023. <https://www.upwork.com/i/how-it-works/freelancer/>.
- Urzì Brancati, Cesira Maria, Annarosa Pesole, und Enrique Fernández-Macías. 2019. „Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers“. Technical report by the Joint Research Centre (JRC) EUR 29810 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/16653>.
- Urzí Brancati, Maria Cesira, Annarosa Pesole, und Enrique Fernandez-Macías. 2020. „New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey“. EUR 29958 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/459278>.
- Vandaele, Kurt. 2018. „Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3198546>.
- . 2021. „Collective Resistance and Organizational Creativity amongst Europe’s Platform Workers: A New Power in the Labour Movement?“. In *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, 206–35. Political Science and Public Policy. UK: ILERA Publication series. <https://doi.org/10.4337/9781802205138>.
- Vandaele, Kurt, Agnieszka Piasna, und Jan Drahoukoupil. 2019. „Algorithm breakers’ are not a different ‘species’: attitudes toward trade unions of Deliveroo riders in Belgium“. ETUI Working Paper 2019.06. ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019-06-web.pdf>.
- Velory. 2023. „Velory - We Empower Your Employees“. Velory - We Empower Your Employees. 2023. <https://www.velory.com>.
- Verbiest, S. E., H. A. van de Ven, und R. E. C. van den Bergh. 2020. „Platformarbeid in kaart brengen: Een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2019-2020“. Leiden: TNO. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/11/TNO-verkenning-platformarbeid-in-kaart-brengen-.pdf>.

- Verbiest, S.E., M. van den Tooren, W. van der Torre, und H. A. van de Ven. 2019a. „De kwaliteit van arbeid van platformwerkers: Een eerste verkenning“. Leiden: TNO. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Kwaliteit-van-arbeid-van-platformwerkers.pdf>.
- . 2019b. „De kwaliteit van arbeid van platformwerkers: Een eerste verkenning. Een onderzoek uitgevoerd binnen het KennisInvesteringsProgramma Future of Work 2018“. Leiden: TNO. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/Kwaliteit-van-arbeid-van-platformwerkers.pdf>.
- Veronese, Ivana, Antonella Pirastu, Pierluigi Richini, und Feliciano Iudicone. 2019. „ITALY. Case Study Report“. Don't GIG Up! http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/02/Casestudy_IT.pdf.
- Viedit. 2023. „Viedit | Video Production Platform“. Crowdsourced. Viedit | Video Production Platform. 2023. <https://viedit.com/>.
- Villamedia. 2023. „Villamedia — Website over journalistiek“. Villamedia. 2023. <https://www.villamedia.nl/>.
- Voices. 2023. „Voice Over Marketplace to Hire Voice Actors“. Voices.Com. 2023. <https://www.voices.com/>.
- Voß, Günter, und Hans Pongratz. 1998. „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1): 131–58.
- Watts, Beth, Suzanne Fitzpatrick, Glen Bramley, und Watkins. 2014. „Welfare Sanctions and Conditionality in the UK“. Joseph Rowntree Foundation. <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/Welfare-conditionality-UK-Summary.pdf>.
- Webicient. 2023. „Webicient“. Webicient. 2023. <https://webicient.com/>.
- Weel, Bas ter, Justus van Kesteren, und Siemen van der Werff. 2020. „Meting kluseconomie: Notitie Ann Sociaal-Economische Raad“. Notitie 2020–04. SEO Economisch Onderzoek. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt-kluseconomie.pdf>.
- Westregård, Annamaria. 2019a. „Key Concepts and Changing Labour Relations in Sweden Part 1 Country Report“. Working paper 8. Pillar VI. Nordic Future of Work Project 2017–2020. Fafo. <https://fafo.no/images/pub/2019/Nfow-wp8.pdf>.
- . 2019b. „Precarity of New Forms of Employment under Swedish Labour Law“. In *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, herausgegeben von Jeff Kenner, Izabela Florczak, und Marta Otto, 99–113. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- . 2020a. „Platform Work in Sweden: How to Improve Working Conditions and Social Protection“. Peer Review. Platform Work. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23144&langId=en>.
- . 2020b. „Protection of Platform Workers in Sweden Part 2 Country Report“. Working Paper 12. Pillar VI. Nordic Future of Work Project 2017–2020. Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/Nfow-wp12.pdf>.
- Wiggan, Jay. 2015. „Reading Active Labour Market Policy Politically: An Autonomist Analysis of Britain's Work Programme and Mandatory Work Activity“. *Critical Social Policy* 35 (3): 369–92. <https://doi.org/10.1177/0261018315588231>.
- Wood, Alex J, Mark Graham, Vili Lehdonvirta, und Isis Hjorth. 2019a. „Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy“. *Work, Employment and Society* 33 (1): 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.
- . 2019b. „Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy“. *Work, Employment and Society* 33 (1): 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

- Woodcock, Jamie, und Mark Graham. 2020. *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge - Medford: Polity.
- WRR - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. 2020. „Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht“. 102. WRR-Rapport. Den Haag: WRR. <https://www.wrr.nl/binaries/wrr/documenten/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk/R102-Het-betere-werk-de-nieuwe-maatschappelijke-opdracht.pdf>.
- Younger, Jon. 2020. „Meet YunoJuno: Building A Strong Enterprise Focused Freelance Business“. *Forbes*, 13. Mai 2020. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/05/13/meet-yunojuno-building-a-strong-enterprise-focused-freelance-business/>.
- . 2021. „One More Time: What Do Freelancers Really Expect Of Their Platform?“ *Forbes*. 28. Februar 2021. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2021/02/28/one-more-time-what-do-freelancers-really-expect-of-their-platform/>.
- YunoJuno. 2021. „For Everyone 2021. Insights into the Gender Divide within the UK’s Creative & Tech Freelance Community“. YunoJuno. https://assets.website-files.com/617142c052164b3310540f1e/61913d00ebd9a2cce8f46455_gender-equality.pdf.
- . 2023a. „8 Best Websites to Find Freelancers | YunoJuno“. YunoJuno. 2023. <https://www.yunojuno.com/blogs/eight-of-the-best-freelance-platforms-to-find-freelancers-and-contractors>.
- . 2023b. „YunoJuno - Freelance Hiring & Managing Solution“. YunoJuno. 2023. <https://www.yunojuno.com/>.
- . 2023c. „YunoJuno: Unleash Expansion Across 150+ Countries, Revolutionising Contractor and Freelance Management Worldwide“. PR Newswire. 17. Oktober 2023. <https://www.prnewswire.co.uk/news-releases/yunojuno-unleash-expansion-across-150-countries-revolutionising-contractor-and-freelance-management-worldwide-301959394.html>.

Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität:

01. **Hintze, Astrid 2018:** Entwicklung und Implementierung einer Cluster-Dachmarke - Konzeptualisierung auf strukturationstheoretischer Basis am Beispiel des Luftfahrtclusters Metropolregion Hamburg
02. **Collien, Isabel 2018:** Functions of boundary spanning in context: A postcolonial, power-sensitive perspective
03. **Pötschke, Ivonne 2019:** The Ties That Bind: Exploring relationship-oriented values in family firms from employees' perspective
04. **Meister-Scheytt, Claudia 2019:** Governance von Universitäten: Das Beispiel österreichischer Universitätsräte
05. **Heller, Manja Annegret 2020:** Ist der Mehrwert auch mehr wert? – Eine qualitative Untersuchung von CSV in Clustern am Beispiel der Hamburg Aviation WoMen Group
06. **Spieß, Julia 2021:** Führung und Machtspiele in Veränderungsprozessen in kommunalen Krankenhäusern
07. **Holtmann, Doris & Matiaske, Wenzel 2021:** Betriebliche Arbeitszeitpolitiken, Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen Ost- und Westdeutschlands
08. **Weingärtner, Simon & Köhler, Christoph 2021:** Sociological Labour Market Theories. A German Perspective on an International Debate
09. **Maas, Martina 2022:** Die Bedeutung der Kapitalmarktkommunikation für börsennotierte Unternehmen
10. **Hartong, Sigrid; Loft-Akhoondi, Anja; Brandau, Nina; Junne, Barbara; Czarnojan, Izabela; Tobias Scheytt 2023:** Auf dem Weg zur Digitalität in Schule, Zwischenbericht über Interventionen und Explorationen im Rahmen des Projekts „SMASCH - Smarte Schulen“
11. **Maas, Martina 2023:** Investor Relations als Beruf – Eine Untersuchung zur Professionalisierung der Kapitalmarktkommunikation von Unternehmen
12. **Maas, Martina & Matiaske, Wenzel 2023:** Regionale Personalarbeit – Eine Fallstudie aus Nordstadt
13. **Roggan, Michael 2024:** Der Einfluss der Rechtsform auf die Mitarbeiterbeteiligung - Eine kritische Betrachtung der Grenzen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung
14. **Dario Azzellini 2024:** Crowdwork: Kontext und Kompetenzentwicklung in den Ländern Italien, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich

OPPAL

WORK ING PAPERS

ORGANISATION
PERSONAL
ARBEIT
LEADERSHIP


HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT
Universität der Bundeswehr Hamburg