



iO1 Länderbericht Deutschland

**GIVE – Guidance for
Individual Vocations in
Europe**

GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe
2019-1-AT01-KA204-051231. Co-funded by the
Erasmus+ Programme of the European Union

**Author: Gerhart Reutter & Rosemarie Klein
Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb)
Date: April 2020**

Project lead

ÖSB Studien & Beratung gGmbH - Austria

Contact: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-sb.at
Franziska Haydn | franziska.haydn@oesb-sb.at



Project partnership

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) - Germany

Contact: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



i-smARt Trust reg. – Liechtenstein

Contact: Peter Sommerauer | peter.sommerauer@i-smart.li



Vyzkumny ustav prace a socialnich veci (VUPSV) – Czech Republic

Contact: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in following way: „Reutter, Gerhard and Rosemarie Klein (2020): GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe. iO1 Country Report Germany, Dortmund “. The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Dortmund, April 2020

Inhalt

1.	Einführung	4
2.	Situation und Trends der neuen Arbeitsformen	5
2.1	Definition des Untersuchungsgegenstands	5
2.2	Situation und Trends neuer Formen der Arbeit in Deutschland	7
2.3	Plattformökonomie in Deutschland	9
2.3.1	Cloudwork	10
2.3.2	Gigwork	11
2.3.3	Wer sind die Crowdworker?	12
2.4	Neue Formen der Arbeit, die nicht so neu sind	13
2.4.1	Leiharbeit in Deutschland	13
2.4.2	Auf Abruf Beschäftigte	14
2.4.3	Befristet Beschäftigte	14
2.4.4	Solo-Selbstständige – Scheinselbstständige	15
3	Daraus resultierende Herausforderungen für die Bildungsberatung	16
4	Bestehende Ansätze zur Bewältigung der Herausforderung	17
5	References	18
6	Stakeholder Analysis	20

1. Einführung

Was steht auf dem Prüfstand?

Grenzenlose Karrieren (gleichzeitiges Arbeiten für mehrere Arbeitgeber in mehreren Projekten in einer kurzen Abfolge) in digitalisierten Arbeitsmärkten, der Aufstieg der Plattformwirtschaft als digitaler Matchmaker, verstärkt einen anhaltenden Trend zur (erzwungenen) Selbstständigkeit und Selbstoptimierung moderner Arbeitnehmer.

Personen, die diese neuen Arbeitsformen ausüben, werden als "Arbeitskraftunternehmer" bezeichnet (Pongraz 2003). Die heutige unternehmerische Arbeit lässt sich am einfachsten in Arbeitsformen wie Crowd Worker und On-Demand Worker der Plattform-Ökonomie sowie als Solo-Selbstständige darstellen, nimmt aber auch in der konventionellen Beschäftigung Gestalt an, indem sie sich auf Selbstverwaltung (z. B. Management by Objectives) konzentriert und alle traditionellen Grenzen in Bezug auf Zeit, Raum, Inhalt und Qualifikation aufhebt. Diese neuen Arbeitsformen beinhalten Chancen wie Berufseinstiegsmöglichkeiten und flexible Arbeitsbedingungen, aber auch Herausforderungen der Selbstkontrolle und des Selbstmarketings.

Reduzierte Regelungen und Arbeitsplatzsicherheit machen sie für Personen mit geringen Ressourcen und geringer Qualifikation riskant und führen zur Bildung einer benachteiligten Untergruppe von Unternehmern, den "SELBSTSTÄNDIGE TAGELÖHNER" (Voß 2003), einer neuen Gruppe von Working Poor.

Die Ausbreitung der Entrepreneure bringt eine Veränderung des Begriffs der Berufung mit sich. Während das fordistische Modell des Arbeitnehmers auf einem Berufskonzept basiert, das sich durch streng standardisierte Qualifikationen und grundlegende Arbeitstugenden auszeichnet, hat der postfordistische Unternehmer seine ganz eigene "INDIVIDUELLE BERUFLICHKEIT" (Voß 2003): ein personalisiertes Modell spezifischer Kompetenz und Erfahrung, integriert in eine rationalisierte, wenn auch individuelle Lebensweise. Diese neue Art der Arbeit ersetzt das fordistische Modell des Arbeitnehmers nicht gänzlich. In vielen Arbeitsfeldern dominiert nach wie vor der typische Berufstätige. Aber gerade in Sektoren, die den modernen Kapitalismus repräsentieren, wie IT, Medien, Kultur, Beratung, Forschung und Ausbildung sowie in der Dienstleistungswirtschaft sind Unternehmer in großen Zahlen zu finden, was ein sich wandelndes Verhältnis zwischen Anbietern und Nutzern menschlicher Arbeit ankündigt, das durch eine zunehmende Vergelegenlichung gekennzeichnet ist und natürlich auch die Situation von Arbeitnehmern in normaler Beschäftigung beeinflusst (vgl. Crouch 2019).

Die Verbreitung neuer Arbeitsformen und beruflicher Identitäten stellt eine Herausforderung für die Bildungsberatung dar. Es reicht nicht mehr aus, die Klienten bei der Berufswahl und dem Berufseinstieg sowie beim Arbeitsplatzwechsel zu unterstützen. Die Beratung muss eine neue, sehr unterschiedliche Klientel in die Lage versetzen, ihre individuellen Berufe auszuüben oder zu stabileren Beschäftigungsformen überzugehen.

Das Erasmus+ Projekt "GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe"

Als Antwort auf die oben skizzierte Herausforderung zielt das im Rahmen von Erasmus+ finanzierte Projekt "Guidance for Individual Vocations in Europe" (2019-2021) darauf ab, ein innovatives und inklusives Angebot an Bildungsberatung zu fördern, indem es sowohl Beratungspraktiker als auch politische Entscheidungsträger dabei unterstützt:

Sie sollen ein solides Verständnis des Aufkommens neuer Arbeitsformen kennenlernen, um den daraus resultierenden Wandel des Berufsbildungskonzepts und die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Bildungsberatung erfahren und wissen, wie man Personen, die neue Arbeitsformen ausüben (Unternehmer), als neue Zielgruppen für die Beratung gewinnen kann; sie sollen geeignete Beratungsinstrumente für diese neuen Zielgruppen zur Verfügung haben und ihre Politik auf struktureller und strategischer Ebene an diese Herausforderung anpassen können.

Das Projekt wird von einem europäischen Konsortium durchgeführt, das aus Institutionen mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen Bildungsberatung, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, diskontinuierliche Berufsbiographien, Politikanalyse, Beratung, wissenschaftliche Forschung und Entwicklung (webbasierter) Lernlösungen besteht:

ÖSB Studien und Beratung gemeinnützige GmbH (AT) – Koordinator

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)

i-smARt Trust reg. (LIE)

Vyzkumny ustav prace a socialnich veci (CZ).

Zu diesem Report

Der Beitrag setzt sich anfangs kritisch mit dem Begriff der New Work auseinander, der in Deutschland bisher beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch eher unbedeutend ist. Der deutsche Diskurs ist daher eher auf die Gestaltung möglicher Zukünfte konzentriert.

Nach der Skizzierung der bundesdeutschen Situation in der Plattformökonomie – unterschieden nach Cloud- und Gigwork beschreibt der Bericht Erscheinungsformen der New Work die sich bereits etabliert haben. Dazu zählen ‚auf Abruf Beschäftigte‘, ‚befristet Beschäftigte‘, ‚solo- und Scheinselbständige‘. Abschließend werden die Herausforderungen der New Work-Erscheinungsformen für die Bildungsberatung skizziert und bereits bestehende, erste Ansätze zu ihrer Bewältigung dargestellt.

2. Situation und Trends der neuen Arbeitsformen

2.1 Definition des Untersuchungsgegenstands

In den letzten Jahren waren wir Zeuge der Entstehung und des Wachstums von Arbeitsformen, die sich vom Normalarbeitsverhältnis (abhängige Vollzeitbeschäftigung) unterscheiden. Leider mangelt es im wissenschaftlichen Diskurs an einer klaren Definition oder zumindest an einem gemeinsamen Verständnis dessen, was "neue Arbeitsformen" ausmacht. Folglich werden diese neuen Formen geprägt: "neue Formen der Arbeit" oder "neue Formen der Beschäftigung".

In dem vorliegenden Bericht orientiert sich unsere Definition von "neuen Arbeitsformen" aus Gründen der Vergleichbarkeit an der Definition internationaler und europäischer Quellen:

Die OECD (2019) stellt in einem kürzlich erschienenen Bericht fest, dass die folgenden "neuen Arbeitsformen" in 44 ausgewählten Ländern der OECD, der EU und der G20 die meiste politische Aufmerksamkeit erhalten:

- Plattform-Arbeit: Matching von Kunden und Auftraggebern mittels einer virtuellen Plattform (am häufigsten zitiert)
- Selbständigkeit mit besonderem Schwerpunkt auf "Scheinselbständigkeit" und Selbständige auf eigene Rechnung (Selbständige ohne Angestellte)
- Befristete Arbeit und Zeitarbeit
- Verträge mit variablen Stunden: Verträge, die eine Klausel enthalten, die besagt, dass die Arbeitsstunden von einer Woche zur nächsten variieren können

Auf der Grundlage der "Indikatoren" (Eurofound 2015, 4/5):

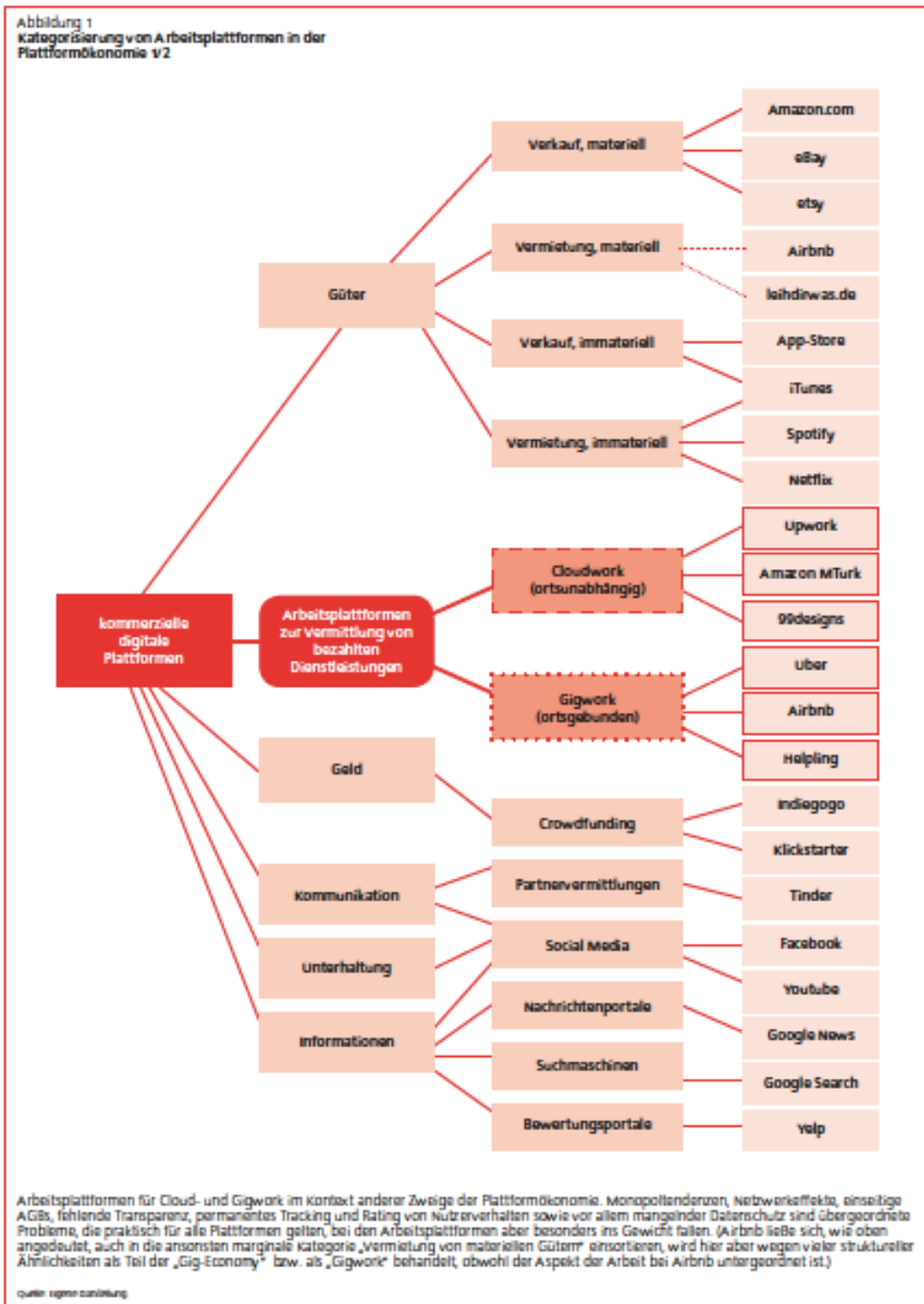
- Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die sich von der etablierten Eins-zu-Eins-Beschäftigungsbeziehung unterscheidet
- Bereitstellung von Arbeit auf diskontinuierlicher oder intermittierender Basis
- Vernetzungs- und Kooperationsvereinbarungen zwischen Selbständigen
- Ein anderer Arbeitsort als die Räumlichkeiten des Arbeitgebers
- Starke oder weit verbreitete Unterstützung von ICT

Eurofound (2015, S. 4-9) definierte die folgenden "neuen Formen der Beschäftigung":

- Mitarbeiterbeteiligung: Ein einzelner Arbeitnehmer wird gemeinsam von einer Gruppe von Arbeitgebern eingestellt (ausgenommen Arbeitsagenturen)
- Job-Sharing: Ein einzelner Arbeitgeber stellt zwei oder mehr Arbeitnehmer zur gemeinsamen Besetzung einer bestimmten Stelle ein.
- Interims-Management: Ein Arbeitnehmer wird für einen befristeten Zeitraum von einem Arbeitgeber mit dem Status eines Arbeitnehmers eingestellt und nicht von einem externen Berater
- Gelegenheitsarbeit: Unregelmäßige Arbeit auf Abruf
- ICT-basierte mobile Arbeit: Arbeitnehmer, die an verschiedenen möglichen Standorten arbeiten, werden durch IKT unterstützt. Anders als bei der traditionellen Telearbeit, da sie noch weniger "ortsgebunden" sind
- Voucher-basierte Arbeit: Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem Gutschein und nicht auf einem Arbeitsvertrag.
- Portfolio-Arbeit: Mehrere kleine Aufträge/Verträge für eine große Anzahl von Kunden
- Massenbeschäftigung: Plattform angepasste Arbeit
- Kollaborative Beschäftigung: Neue Kooperationsmodelle unter Selbständigen

Nicht alle diese neuen Arbeitsformen sind in allen europäischen Ländern in einem relevanten Umfang zu finden. Für den vorliegenden Länderbericht konzentrieren wir uns auf die in Deutschland am weitesten verbreiteten und am besten dokumentierten Formen.

2.2 Situation und Trends neuer Formen der Arbeit in Deutschland



Quelle: FES, 2016, 6

Der Begriff ‚New Work‘ „ist der schillernde Sammelbegriff für die verschiedenen Ansätze, die Arbeit vermeintlich moderner, angenehmer, selbstbestimmter zu machen. Und das Versprechen einer ganzheitlichen sinnstiftenden Tätigkeit ist längst zu einem Claim im Employer Branding geworden. Wem die Technik, wem die Druckvorlagen, wem die Plattformen gehören und wer damit über die Möglichkeiten der Arbeit bestimmt kann – das ist die Leerstelle dieses Panoramas. Sie offenbart, was die New-Work-Philosophie systematisch übersieht: dass Arbeit auch eine Frage der Machtverhältnisse ist, ein Schauplatz gesellschaftlicher Konflikte und der Kämpfe um Verwirklichungschancen.“ (SZ vom 4.1.2020) Der Beitrag versucht, für die Situation neuer Formen der Arbeit diese Leerstelle etwas zu füllen. In Deutschland konzentriert sich der wissenschaftliche und der politische Diskurs auf neue Formen der Arbeit, die quantitativ kaum ins Gewicht fallen und beschäftigungspolitisch kaum Wirkung zeigen und auf kurze Sicht relativ irrelevant sind. „Cloud – und Gigwork werden in den nächsten drei bis vier Jahren ein Randphänomen bleiben.“ (Bertelsmann-Stiftung, 2019, 32) In Deutschland sind nur 3 % der deutschen Onliner auf einer Cloud- oder Gigwork- Plattform angesiedelt, 2 % haben in den letzten 12 Monaten aktiv Aufträge bearbeitet. 99 % der in der Plattformökonomie Aktiven in Deutschland machen diese Tätigkeit nebenberuflich.

Das hohe wissenschaftliche und politische Interesse an der Plattform-Ökonomie liegt nicht an deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, sondern ist Ausdruck von Befürchtungen und Erwartungen in Bezug auf den Arbeitsschutz und die sozialen Sicherungssysteme. Mit der Plattformökonomie „droht nicht weniger als der gesellschaftliche geschützte Status des Arbeitnehmers – und damit der zentrale Integrationsmechanismus moderner Gesellschaften – zur Disposition zu setzten.“ (Elisabeth Vogel, IFS München. In: Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 53f) Generell schätzen die deutschen Arbeitswissenschaftler mehrheitlich die Plattformökonomie eher unter Bedrohungs- als unter Chancenaspekte ein. Für sich „scheinen sie teilweise eher mit einem Rückschritt in vorindustrielle Zeiten zu tun zu haben.“ (Schmidt 2016, 3) In einem Forschungsbericht für das BAMS kommen die Autor/innen zu dem Schluss, dass für die große Mehrheit der Crowdworker die Bezeichnung „als digitale Tagelöhner nicht unangemessen (ist).“ (BAMS, Hrsg., 2017, 15) Die Experten sind sich weitgehend einig, dass heute die Weichen gestellt werden, in welche Richtung Erwerbsarbeit steuert. „Wir befinden uns aktuell an einem historischen Punkt, an dem die Machtverhältnisse zwischen Auftragsgebern und Plattformarbeiten aktuell noch veränderbar ist und die grundsätzliche Richtung noch offen ist, ob es durch aktives Gestalten ein nachhaltiges Modell digitaler Arbeit geben wird, oder ob sich das ausbeuterische Potenzial durch unkontrolliertes Sichselbstüberlassen bewahrheitet und sich zu einem einseitigen, benachteiligenden Modell digitaler Arbeit steigert.“ (Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 32) Vieles deutet darauf hin, dass die zweite Alternative die wahrscheinlichere sein könnte.

Vor welche Herausforderungen eine die Beschäftigten absichernde Beschäftigungspolitik steht, zeichnet sich ab, wenn man die Einschätzungen der Vertreter einer neoliberalen Arbeitsmarktpolitik analysiert. „Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des Turbokapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmen untauglich oder gar kontraproduktiv ist!, meinte einmal Thomas Sattelberger, FDP-Abgeordneter, ehemaliger Topmanager, Tausendsassa des irgendwie anderen Arbeitens.“ (SZ 4.1.2020)

In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung zur Plattformarbeit in Deutschland werden verschiedene Arbeitsmarktexperten nach Lösungsvorschlägen zur sozialen Absicherung befragt:

- „Transformationssicherung, z.B. in Form eines bedingungslosen Grundeinkommens
- Sozialkasse für digitale (Plattform-)Arbeiter
- Staatliches Absicherungsbasispaket für Selbstständige
- Anreize für schnellere Festanstellungen durch Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften zur Anstellung

- Kein neuer Arbeitnehmerbegriff: Unterscheidung zwischen netten Zuerwerb und Haupterwerb bei der Gestaltung der Regularien.“ (Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 30)

Es fällt auf, dass die Betreiber der Plattformen an keiner Stelle in die Pflicht genommen werden, soziale Absicherung wird ausschließlich als politische Aufgabe definiert. Die Gewinne der Plattformanbieter bleiben privat, die Kosten, die aus der unzureichenden Entlohnung der Crowdworker resultieren, werden sozialisiert.

2.3 Plattformökonomie in Deutschland

Wenn i. F. die Situation der Plattformökonomie dargestellt wird, gilt es zu bedenken: „Bei der Bestimmung von konkreten Daten zur Verbreitung der Plattformökonomie stellen sich zahlreiche praktische Probleme. Zum einen muss hierbei aufgrund des Mangels an repräsentativen Erhebungen zumindest in Teilen auf Eigenangaben der Plattformen zur jeweiligen Kennzahl vertraut werden, wobei die Korrektheit dieser Zahlen kaum überprüfbar ist.“ (BMAS, Hrsg., 2017, 11) Zum anderen sind die Begrifflichkeiten nicht klar definiert, was zu einem gewissen „Verwirrungspotenzial“ (EBD. 6) führen kann. Unterscheiden die einen zwischen Cloudwork und Gigwork (Schmidt 2016), sprechen andere von unternehmensbezogenen Geschäftsmodellen (Crowdwork) und verbraucherbezogenen Geschäftsmodellen (In-Demand-Economy) (vgl. BMAS, Hrsg., 2017, 7f). Im englischsprachigen Raum wird von online labour geredet. Wir differenzieren in diesem Bericht i. F. zwischen Gigwork (Ortsgebunden) und Cloudwork (ortsunabhängig)



2.3.1 Cloudwork

„In der deutschen Literatur wird Cloud-Work als die Auslagerung von Arbeit, bei der ein Unternehmen als Auftraggeber (Cloud-Sourcer) eine konkrete Aufgabe über eine Vielzahl von Menschen Cloud-Worker zu Erledigung ausschreibt, definiert.“ (BMAS, Hrsg., 2017, 8) In der Literatur ist sowohl von Cloudwork als auch von Crowdwork die Rede, beide Begriffe werden synonym verwendet. Externes Crowdworking ist also potenziell für alle offen, die über einen Internetzugang verfügen. Dabei kann die Plattform als reiner Vermittler zwischen Auftraggeber und Crowd auftreten. „Für die bestehenden Rechtsverhältnisse bedeutet das, dass die Plattform Vertragspartner beider Seiten ist und zusätzlich zwischen Auftraggeber und Crowdworker ein eigenes Rechtsverhältnis besteht.“ (ebd. 9)

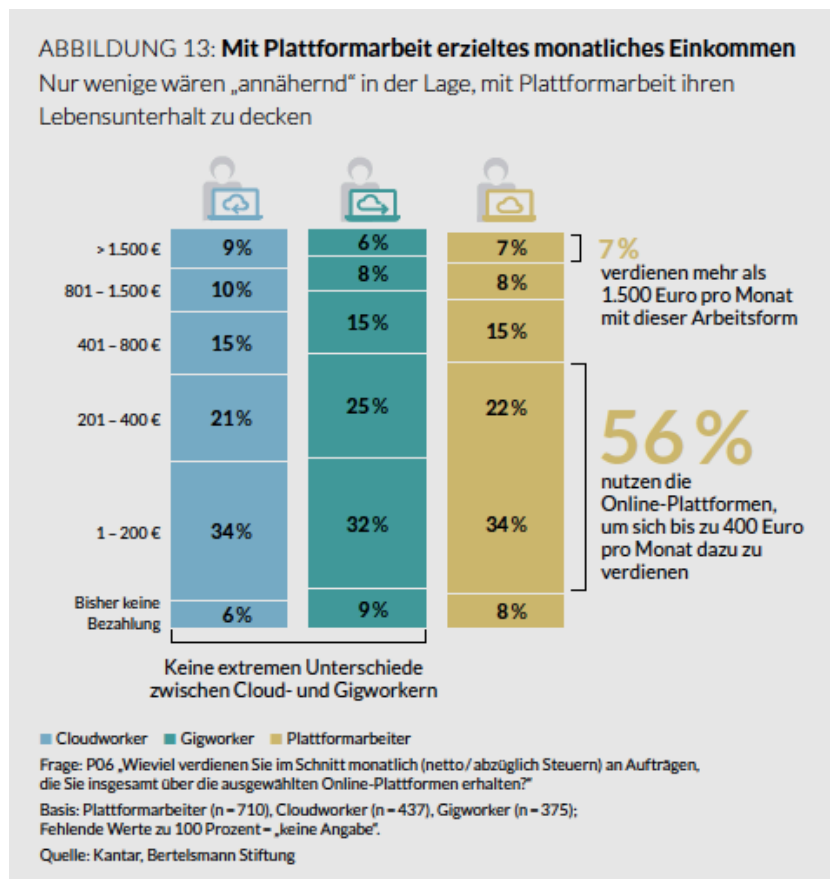
Die Plattform kann aber auch als zentraler Akteur auftreten. Dann liegen eigene Rechtsbeziehungen zwischen Auftraggeber und Plattform sowie zwischen Plattform und Crowdworker vor, aber es besteht kein direktes Rechtsverhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker. „Hierbei habe der Crowdworker häufig sogar gar keine Kenntnis darüber, wer der eigentliche Empfänger seiner Leistung ist.“ (ebd. 9) In Deutschland gilt dies beispielsweise für die Plattform Clickworker.

Beim Crowdworking ist zu unterscheiden nach dem Umfang der Aufgaben, die von einfachen „Mikrotaks“ über die Vergabe komplexerer Tätigkeiten oder sogar fertiggestellter Produkte reicht, beispielsweise bei ‚99 designs‘. Mikrotasking ist die Aufteilung „in kleinste Aufgaben für kleinste Beträge bzw. als menschliche Datenverarbeitung im Akkord.“ (Schmidt, 2016, 15) Mikrotasking umfasst Aufgaben wie das Prüfen von Datensätzen, die Transkription von Audiodateien, das Erstellen von Produktbeschreibungen oder die Prüfung hochgeladener Inhalte. In Deutschland gibt Clickworker an, 700 Tausend Arbeiter zu haben. Amazon Mechanical Turk (MTurk) gibt eine halbe Mio. Arbeiter an, hauptsächlich in Indien und USA. Die Bezahlung erfolgte lange Zeit über die Ausgabe von Amazon-Gutscheinen. Die Mikrotasker „teilen sich die Arbeit selbst zu und die Abnahme erfolgt automatisch durch die Maschine ... wenn das Ergebnis einer Person von dem der anderen vier abweicht, wird es als falsch aussortiert und der Abweichter nicht bezahlt. Es kommt durchaus vor, dass jemand die Arbeit besonders gewissenhaft gemacht hat, dadurch von der Norm abweicht und ausgeschlossen wird.“ (Schmidt 2017, 16), ohne die Möglichkeit zu haben, Widerspruch anzumelden.

Die Kontrolle über die Arbeitsleistung wird über das sog. Tracking ausgeübt, das die passive, fortlaufende Aufzeichnung und Datenmustererkennung des Nutzerverhaltens umfasst. (vgl. FES 2016, 11) Die Plattformen verfügen mit dem Tracking über ein detailliertes Wissen über die Durchführung von Arbeit und die Gewissenhaftigkeit und Fehlerquote jedes einzelnen Auftragnehmers. „Das Tracking wird potenziell zur automatisierten, vollumfassenden Erwerbsbiographie.“ (FES 2016, 12) Die Konstruktion des Rankings „und ihrer Ermittlung mithilfe von Algorithmen unterliegen völlig der Kontrolle der Plattformen. Damit steht diese Wettbewerbsorganisation im Widerspruch zu klassischen Strategien der Professionalisierung, bei denen qualifizierte Erwerbstätige und ihre Verbände mittels Berufsnormen, Bildungsgängen, Zugangsregelungen und Qualitätskontrollen die fachliche Hoheit über ihre Berufsausübung zu erhalten und die Konkurrenzdynamik zu beschränken bestrebt sind.“ (Pongratz 2019, 197) Bei der Plattformarbeit geht es weniger um klassische Professionalitätskriterien, sie „zielen weit stärker auf ‚job proficiency‘ als basaler Form von ‚Markttüchtigkeit‘ ab..., nämlich auf beständige Verfügbarkeit zuverlässige Auftragsbearbeitung und durchgängige Kundenzufriedenheit... Online-Arbeitende werden an normativen Standards gemessen die nur mit konstant marktdiszipliniertem Verhalten zu erreichen sind – ohne dass sie diese selbst noch mitbestimmen können.“ (ebd. 197f)

MTurk sichert in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) dem Auftraggeber zu, dass sie „für abgelehnte Ereignisse nicht zahlen müssen diese aber trotzdem verwenden dürfen. Kritik/innen sehen dies als Einladung zum Lohndiebstahl an. Wenn eine erledigte Aufgabe indirekt vom Algorithmus oder

direkt vom Kunden abgelehnt wird, hat das Auswirkungen auf das Rating. Fällt dieses unter einen bestimmten Stellenwert, werden sie automatisch von künftigen Jobs ausgeschlossen.“ (ebd. 16) Widerspruch oder der Versuch, rechte einzuklagen, kommt beim Crowdfunding so gut wie nicht vor. „Für den überwiegenden Teil der Crowdworker/innen handelt es sich nur um eine temporäre Nebentätigkeit, für die es sich nicht zu kämpfen lohnt.“ (ebd. 25) Damit ist die Gefahr angelegt, dass sich die jetzigen niedrigen Standards zur Norm entwickeln und Schutzrechte für Crowdworker schlicht ausgehebelt werden. Dazu kommt, dass das Entlohnungsniveau generell gering ist, u.a. durch die Erweiterung potenzieller Auftragnehmer auf Länder mit geringem Lohnniveau. Im Unterschied zu Deutschland zeigen Erhebungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von 3500 Arbeitnehmern auf 5 Mikrotaks-Plattformen, „das viele Crowdworker finanziell vom Einkommen dieser Arbeit abhängig sind.“ (Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 40) Arbeitsrechtlich problematisch ist, dass die Nutzungsbedingungen „so aufgestellt (sind), dass sie für alle Nutzer/innen weltweit gleichermaßen gehen sollen. Nicht selten kollidiert dies mit der nationalen Rechtsprechung.“ (FES 2016, 11)



2.3.2 Gigwork

Gigwork meint ortsgebundene kommerzielle digitale Arbeitsplatzformen, bei der die Tätigkeit an einem bestimmten Ort, zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgeführt werden muss und nur an eine spezifische Person vergeben wird, die dann für die Ausführung persönlich in der Verantwortung steht (vgl. Schmidt, 2016, 5) In Deutschland gehören dazu das Gastgewerbe (Airbnb), Personenbeförderung (Uber), Lieferdienste (Lieferando, Feodora) und Haushalts- und Persönliche Dienstleistungen (Helpling), aber auch die Vermittlung Digitaler Dienstleistungen, insbesondere „Geistige“ Leistungen wie die Beantwortung einfacher Fragen durch Ärzte, Anwälte, Experten. (vgl. BAMS, Hrsg., 2017, 7) Die deutsche Helpling

Plattform spricht von über 50 Tausend vermittelten Reinigungskräften. Welches Potenzial in den Gigworkplattformen enthalten ist, zeigt ein Blick in die USA. Bereits 2015 gaben dort Verbraucher fast 57 Milliarden US Dollar für die OnDemand-Wirtschaft aus. (vgl. ebd. 11) Die Gigworkplattformen zeichnen sich in der Regel durch geringe Entlohnung aus. Die ursprüngliche Ankündigung von Uber, die Fahrer von Uber kämen auf einen Stundenverdienst von ca. 40 US Dollar ist weitentfernt geblieben von der Realität. Nach Abzug der Gebühren und der Betriebskosten liegt der Stundenverdienst in Denver bei 13,17 Dollar, in Detroit bei 8,77 Dollar. (vgl. Schmidt, 2016, 21) Von den vergleichsweise niedrigen Fahrtkosten nimmt Uber für jede Fahrt eine Marge von 25 %. Bei den Essenslieferdiensten bezahlen in der Regel die Gastronomen 30 % der Summe als Gebühr und der Kunde 2,50 Euro pro Lieferung.

Plattformen wie Airbnb sichern sich durch so umfangreiche AGBs, dass sie davon ausgehen können, dass ihre Plattformarbeiter nicht zur Kenntnis nehmen werden. „Die Nutzungsbedingungen von Airbnb haben mit 55 Tausend Wörtern fast die Länge eines Romans.“ (Schmidt, 2016, 11)

2.3.3 Wer sind die Crowdworker?

In Deutschland sind Plattformarbeiter überdurchschnittlich qualifiziert und finanziell bessergestellt als der Durchschnitt der erwachsenen Bevölkerung. Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der IAO weltweit. „In der Realität sind Plattformarbeiter oft überdurchschnittlich gut ausgebildet. In Indien, wo fasst 90 % der Crowdworker einen Universitätsabschluss vorweisen können. Das ist besonders bedenklich, da viele über die Plattform angeführten Tätigkeiten (insbesondere im Bereich Mikro-tasking und Transport) wenige Fachkenntnisse erfordern und das Potenzial dieser Arbeiter oftmals nicht ausgeschöpft wird.“ (Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 40)

Die deutschen Plattformarbeiter sind gegenüber der Digitalisierung der Arbeit deutlich offener eingestellt als der Durchschnitt der Berufstätigen (67 % zu 38 % sehen eher Chancen der Digitalisierung) und sind stärker an neuen Techniken interessiert (68 % zu 34 %). „Viele Plattformarbeiter sind digitale Optimisten mit einer hohen Begeisterungsfähigkeit für neue Technologien, mit dem Wunsch nach freigestaltbar, flexibler Arbeit und einer grundsätzlich positiven Arbeitseinstellung. Diese Haltung, ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, Kundenorientierung und die Fähigkeit zum Zeitmanagement sind von Vorteil, um weitere Aufträge gewinnen zu könne.“

Motivation für und Vorteile der Plattformarbeit

- Netter Nebenerwerb
- Zeitliche Flexibilität
- Unabhängigkeit / Aus Spaß
- Schnelle Bezahlung/Inhaltliches Interesse
- Entscheidungsfreiheit
- Mobiles Arbeiten
- Mehr Kunden
- Mich beweisen / Objektivere Bewertung
- Bessere Bezahlung
- Geldnot

Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019,20

Nachteile der Plattformarbeit

- Fehlende soziale Absicherung
- Häufig unbezahlter, zusätzlicher Arbeitsaufwand
- Konkurrenzkampf durch die Vielzahl an Plattformen
- Unklare Regelungen bei Streitigkeiten mit Auftraggebern
- Wenig Schutz gegen unfaire Behandlung durch Auftraggeber
- Unfaire, unzureichende Entlohnung / Fehlende Unterstützung bei Streitigkeiten mit Auftraggebern
- Ständige Verfügbarkeit, keine festen Arbeitszeiten

Vgl. Bertelsmann Stiftung 2019,26

(Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 42) Die hohe Zufriedenheit der Plattformmitarbeiter mit ihrer Plattform (59 %) und die Auflistung der Vorzüge der Plattformarbeit (siehe Abb.) werfen daher die im Projektkontext relevante Frage auf, ob hier nicht von einem Verblendungszusammenhang gesprochen werden kann. Zwar sehen die befragten Plattformarbeiter auch Nachteile und Risiken, aber insgesamt scheint die Arbeitszufriedenheit deutlich zu überwiegen. Aus der Außenperspektive ist dies nur schwer nachvollziehbar und kann vermutlich nur dadurch erklärt werden, dass die Arbeit ihre Tätigkeit nur ergänzend zu ihrer Haupttätigkeit ausüben. Weder das durch die Plattformarbeit erzielbare Einkommen, das häufig in der Nähe des deutschen Mindestlohns liegt, noch die Qualität und das Anspruchsniveau der Aufgaben stellen in der Außenperspektive Anlässe für hohe Arbeitszufriedenheit dar. Es scheint eher das erhebende Gefühl zu sein, als Angehöriger des New Work zu einer Art digitaler Elite zu gehören, die die Zeichen der Zeit verstanden haben. Die in der Studie der Bertelsmann-Stiftung befragten Experten machen deutlich, dass sich im Diskurs einige Mythen wiederfinden, die gerne gepflegt werden, aber offensichtlich über wenig Grundlagen verfügen. Sie weisen daraufhin, dass

- Deutsche Crowdworker unmittelbar in Konkurrenz stehen zu Crowdworkern in Entwicklungsländern mit deutlich geringeren Lohnstrukturen stehen
- Das Unternehmerrisiko unverhältnismäßig stark auf die Arbeiter ausgelagert wird
- Plattformarbeitern, die hauptberuflich auf diese Einkommensquelle angewiesen sind, in der Arbeitsbelastung durch fehlende Regulierungen keine Grenzen gesetzt sind
- Die angeblich verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Gigworker und Mikrotasking-Crowdworker ein Trugschluss ist. Gerade Geringqualifizierte Plattformarbeiter sind häufig auf Aufträge angewiesen. Diese Arbeiter müssen tendenziell jede Tätigkeit annehmen, von Flexibilität kann daher keine Rede sein (vgl. Bertelsmann-Stiftung, Hrsg., 2019, 27) Die Zeitliche Flexibilität „oft nur eine Illusion.. Das Auftragsangebot ist häufig nicht ausreichend und nicht konstant und Plattformarbeiter sind entsprechend von der zeitlichen Verteilung der Aufträge abhängig. Gemäß unserer Befragung verrichten beispielsweise Mikrotask-Crowdworker im Durchschnitt 20 Minuten unbezahlte Arbeit für jede Stunde bezahlte Arbeit.“ (ebd., 40 IAO Expertin)

2.4 Neue Formen der Arbeit, die nicht so neu sind

2.4.1 Leiharbeit in Deutschland

Leiharbeit in Deutschland gehört zwar zum eher prekären Segment des Arbeitsmarktes, aber von New Work kann eher nicht geredet werden, weil Leiharbeit bereits 1972 gesetzlich geregelt wurde (Arbeitnehmerüberlassung). 2019 gab es in Deutschland 948.000 Leiharbeiter, die von 51.000 Verleihbetrieben vermittelt wurden. Dies entspricht ca. 2,5% der Gesamtbeschäftigten. Leiharbeit ist hauptsächlich auf gering qualifizierte Tätigkeiten konzentriert; mehr als jeder zweite übt eine Helfertätigkeit aus (bezogen auf alle Beschäftigte nur jeder fünfte). Die Mehrheit ist männlich, jünger und häufig ohne Berufsabschluss. 84% der Leiharbeiter sind Vollzeitbeschäftigte; ihre Entlohnung liegt ca. 25% unter denen der vergleichbaren Beschäftigten. (Bundesagentur für Arbeit 2020)

Leiharbeiter sind von der Corona-Pandemie überdurchschnittlich betroffen, da bei Personalabbau sie vor den Festbeschäftigten entlassen werden. Unqualifizierte, die arbeitslos werden, schaffen es lt. Statistik frühestens nach zweieinhalb Jahren, wieder in Erwerbsarbeit zu kommen. Für sie bedeutet also Arbeitslosigkeit i.d.R. nach 12 Monaten Absturz in Hartz IV (= 436 Euro Unterstützungsleistung plus Miete).

2.4.2 Auf Abruf Beschäftigte

In Deutschland sind 1,7 Mio. auf Abruf beschäftigt, dies entspricht a. 5 % aller abhängig Beschäftigten. In Deutschland haben Arbeitgeber, für die Arbeitnehmer auf Abruf bereitstehen, rechtliche Vorgaben zu beachten. Im Arbeitsvertrag muss eine wöchentliche und tägliche Mindestarbeitszeit vereinbart sein. Fehlt diese Vereinbarung, so gilt eine Wochenstundenzahl von 20 Stunde. Der DBG kritisiert, dass die mindestens 4-tägigen Ankündigungsfristen von Arbeitgebern in der Praxis unterlaufen würden. Zudem können sich Arbeitgeber ihren Verpflichtungen zu Gehaltszahlung im Krankheitsfall und bei Urlaub leicht entziehen, indem sie an den betreffenden Tagen, einfach keine Arbeit abrufen.

Tabelle 5.1: Häufigste Berufe bei der Arbeit auf Abruf nach tatsächlicher Arbeitszeit (2015–2017)

> 0 bis ≤20 Wochenstunden	> 20 bis ≤35 Wochenstunden	> 35 Wochenstunden
<ul style="list-style-type: none"> • Kellner und Bar-keeper • Verkäufer • Hilfskräfte und Reinigungspersonal • Pflegekräfte in Institutionen • Kassierer 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkäufer • Köche • Lehrer des Sekundarbereichs • sozialpflegerische Berufe • Hilfskräfte und Reinigungspersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrer schwerer LKW • Hausmeister • sozialpflegerische Berufe • Köche • Sozialarbeiter

Quelle: Jaehrling und Kalina 2019; Berechnungen auf Basis des SOEP v34

Auf Abrufbeschäftigte betragen ein erheblich höheres Risiko im Niedrigsektor arbeiten zu müssen als der Durchschnitt aller Beschäftigten, nämlich 38,8 % vs. 22,6 %. (vgl. Böckler Impuls 01/2020)

2.4.3 Befristet Beschäftigte

In Deutschland waren 2018 ca. 2,5 Mio. Erwerbstätige befristet beschäftigt. Wie der Zeitvergleich zeigt, hat diese Zahl deutlich zugenommen:

	1991	2018
Normalarbeitnehmer	79 %	70 %
Atypisch Beschäftigte	13 %	20 %
Selbstständige	8 %	9 %

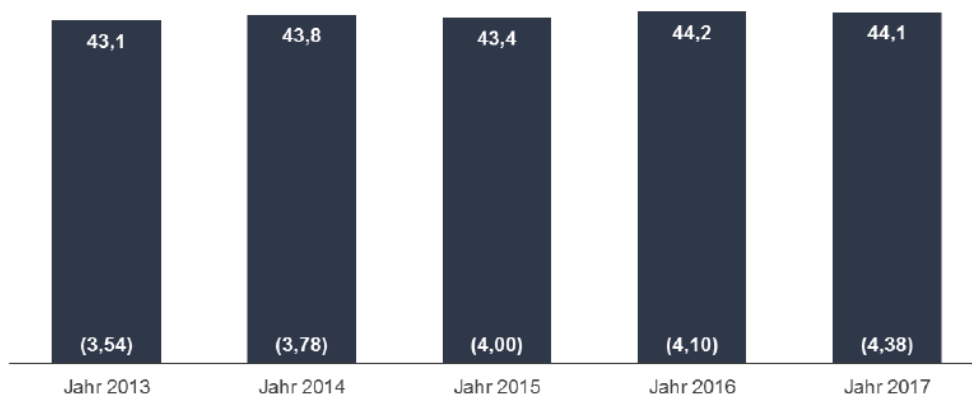
vgl. Statistisches Bundesamt, 2019, Heft 13

Bei den 15 bis 20-jährigen sind mehr als 20 % der Arbeitsverträge befristet, bei den 25-35-jährigen noch 12 %. Die Befristungen wirken auch auf das zu erzielende Arbeitseinkommen, dass etwa 8 % geringer ist als das der normal Erwerbstätigen. Befristet Beschäftigte erhalten auch seltener Lohnerhö-

hungen als unbefristet Beschäftigte. Befristet Beschäftigte in der Altersgruppe 20-34 Jahre sind seltener verheiratet und haben weniger Kindern als Gleichaltrige mit Festanstellung. Besonders betroffen sind Erwerbstätige ohne Berufsausbildung und Personen mit Hochschulabschluss. Insbesondere im Öffentlichen Dienst, der gemeinhin als sicherer Arbeitgeber gilt, sind Befristungen häufiger als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Frauen sind von Befristungen etwas stärker betroffen als Männer (48 % zu 41 %).

Befristungsanteil der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse

SvB-Kerngruppe Befristung; Anteil in % (Anzahl in Mio.)
2013 bis 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei Neueinstellung sind die Verträge in der Regel auf bis zu 18 Monate befristet, lediglich 16 % haben aktuell eine Laufzeit von mehr als 18 Monaten, 7,1 % haben Befristungen von einer Dauer von 3 Jahren und länger. (vgl. BA, 2018, 4)

Auch die Betriebsgrößen und die Branchen wirken auf Befristungen ein. In Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten sind 20 % befristet, bei mehr als 50 Beschäftigten rund 50-60 %.

Rundfunkveranstalter, Film, TV, Kino, Tonstudio	über 96 %
Erziehung und Unterricht	72, 8 %
Forschung und Entwicklung	67,5 %
Tiefbau	18,5 %
Hochbau	15,7 %

2.4.4 Solo-Selbstständige – Scheinselbstständige

Die Zahl der Solo-Selbstständigen, also Selbstständige ohne eigene Beschäftigte, ist in Deutschland von 1,8 Mio. im Jahr 2000 auf 2,31 Mio. in 2016 angestiegen. 105.000 Solo-Selbstständige erzielen aus ihrer Tätigkeit ein so geringes Einkommen, dass sie auf ergänzende HartzIV-Leistungen angewiesen sind. „Mehr als 30 % der Solo-Selbstständigen verdienen pro Arbeitsstunden weniger als den aktuellen Mindestlohn.“ (SEW) Bei abhängig Beschäftigten sind es 24 % (vgl. Hans/Böckler Stiftung 2020, 112)

Eine spezielle Gruppe der Solo-Selbstständigen stellen die sogenannten Schein-Selbstständigen dar, die bei der Art, der Zeit, dem Ort, der Leistungserbringungen Weisungsgebunden sind, mit Mitarbeitern

des Auftragsgebers Zusammenarbeiten müssen und auf Arbeitsmittel des Arbeitgebers angewiesen sind. Davon betroffen sind in Deutschland zwischen 235 Tausend und 436 Tausend Solo-Selbstständige. Sie verdienen im Durchschnitt rund 20 % weniger als selbstständig oder abhängig Haupterwerbstätige. Betroffen sind insbesondere Berufseinsteiger, gering Qualifizierte und ehemalige Langzeitarbeitslose, die meist nicht die Ressourcen haben, sich eine abhängige Beschäftigung arbeitsgerichtlich einzuklagen.

Eine relativ neue Form ist die hybride-Selbstständigkeit, zu der die Personen gerechnet werden, die eine Selbstständige Tätigkeit ausüben und abhängig beschäftigt sind. In 2019 waren in Deutschland 700 Tausend Personen im Nebenerwerb selbstständig, 800 Tausend im Haupterwerb selbstständig. Die Zahl der hybriden- Selbstständigen hat sich in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt. (Hans-Böckler-Stiftung 2020, 114)

3 Daraus resultierende Herausforderungen für die Bildungsberatung

Die Herausforderung für die Bildungsberatung zu identifizieren, erweist sich auf unterschiedlichen Ebenen als schwierig. Solange Crowdfunding in Deutschland von den ungefähr 1,3 Mio. Arbeitern (vgl. Fair-Crowdwork IG-Metall) nur als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird und die große Mehrheit ihr Einkommen aus ihrem Haupterwerb oder ihrer Rente bezieht, wird sich der Bedarf an Bildungsberatung in engen Grenzen halten. Die deutschen Crowdworker scheinen eine genügsame Gruppe zu sein, die sich gegen Ungerechtigkeiten kaum zur Wehr setzt. Die in Deutschland hochkarätige besetzte Obhutsstelle Code-of-Contract für bezahltes Crowdfunding hatte im Berichtsjahr 2019 ganze 14 Fälle. 13 waren von Crowdworkern eingebracht, einer von einer Plattform. Dies entspricht von einer Crowdworkerzahl von 1,3 Mio. exakt 0,1 pro Tausend. Die vorher geäußerte Vermutung, dass sich Crowdworker einer digitalen Elite zurechnen, scheint sich auch in ihren Selbstbeschreibungen niederzuschlagen. Der digital Affine der für neue Techniken leicht zu begeistern ist, zeichnet sich auch dadurch aus, dass er altmodische Institutionen wie eine Bildungsberatung nicht im Fokus hat, wenn Beratungsbedarfe sichtbar werden. Er wird sich Rat in seinem ebenfalls digital affinen Umfeld holen. Bildungsberatung könnte hier sich hier mit möglichst attraktiven Formaten der Orientierung und Unterstützung z.B. durch virtuelle Peer-Ansätze einbringen. Wie weit sich die Situation verändern wird, wenn Crowdworker in größerer Zahl ausschließlich von der Plattformarbeit leben und ihre durch den bisherigen Haupterwerb gesicherten Schutzrechte und Soziale Absicherung verlieren, bleibt abzuwarten. Das Interesse, durch eine starke Gewerkschaft geschützt zu werden,

Crowdwork: Lars, 32 Jahre

Lars, Fachinformatiker, abgebrochenes Informatikstudium, wohnt mit seiner Freundin in einer Großstadt in einer großen 3-zimmer-Wohnung. Ein Auto braucht er nicht, ihm genügt der ÖPNV. Er ist freiberuflich tätig und berät Privatpersonen und kleine Firmen in Sachen EDV-Administration und Website-Gestaltung. Er übernimmt regelmäßig Aufträge von Amazon Turk. Solange Amazon mit Gutscheinen gearbeitet hat, konnte er diese Einkünfte vor der Steuerbehörde verstecken. Seit er Geldleistungen erhält, die auf sein Konto eingehen, läuft er Gefahr, dass dem Finanzamt diese Einkünfte bekannt werden und er dafür Steuern zahlen muss. Dann würde sich crowdwork für ihn nicht mehr lohnen. Er sucht nach Plattformen, bei denen besser bezahlt wird.

Motive für die Bildungsberatung: Lars braucht nur eine informative Beratung, bei der er Informationen über Plattformen erhält, die besser bezahlen.

Titel eines möglichen Angebots: „Ohne Moos nix los!“

scheint eher gering zu sein, wie die bisherigen Reaktionen auf die von der IG-Metall eingerichteten Adresse <http://faircrowd.work.de> zeigen.

Ob sich die Entwicklung im Feld der Gigworker anders gestalten wird, lässt sich aktuell nicht absehen. Kollektive Organisationen von Essenslieferanten oder Reinigungskräften, die ihre Arbeit über entsprechende Plattformen erhalten, sind bisher höchst selten, obwohl die Unzufriedenheit mit der Bezahlung und der Sozialen Absicherung höher ist als im Feld der Crowdworker.

4 Bestehende Ansätze zur Bewältigung der Herausforderung

In Deutschland gibt es zumindest im Bereich der Plattformökonomie keine spezifischen Ansätze oder Angebote, sieht man von der Vielfalt der Existenzgründer-Seminar ab, die von den Volkshochschulen, den Kammern, den Hochschulen und kommerziellen Anbietern durchgeführt werden. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung hat ihre Profilpassreihe erweitert um einen Profilpass für die Selbstständigkeit unter dem Motto „Stärken kennen – Stärken nutzen“. Analysiert man die beschriebenen Anforderungen an eine Gründerpersönlichkeit, so wird schnell deutlich, dass nur eine allseits entwickelte Persönlichkeit sich dem Risiko einer Selbstständigkeit aussetzen sollte. Die Kompetenzen, die Gründer mitbringen sollen, sind allumfassend.

- Neugierde
- Die Bereitschaft immer wieder Neues zu lernen
- Der Wunsch nach ständiger Optimierung von Prozessen und Abläufen
- Auf Veränderung flexibel reagieren
- Lernen, oft zu scheitern
- Fehler als Chance anzusehen
- Enthusiasmus und Eigenmotivation
- Begeisterungs- und Überzeugungsfähigkeit
- Ausdauer, Zielstrebigkeit, Ehrgeiz
- Kreativität, Visionäres und innovatives Denken, Gespür für Chancen

GiG-Work: Klara, 48 Jahre

Klara ist 48 Jahre alt, geschieden, kinderlos und lebt in einer Großstadt. Sie hat einen alten Kleinwagen und nur wenige gute Bekannte. Sie arbeitet als Reinigungskraft („Putzer“ wie sie ihre Arbeit nennt) für die Plattform helpling. Sie ist mit ihrer Arbeit nicht unzufrieden, ärgert sich aber bei jeder Abrechnung, wie viel von ihrem Lohn bei der Plattform als Vermittlungsprovision hängen bleibt.

Motive für die Bildungsberatung: Sie will Unterstützung und Rat in ihrem Entschluss, sich unabhängig von helpling zu machen und als Solo-Selbständige ihre Reinigungsdienste anbieten. Mehrere Kunden haben ihr schon zugesagt, sie auch mit diesem Status weiter zu beschäftigen. Sie ist allerdings unsicher, ob sie das darf.

Titel eines möglichen Angebots: „Was die Plattform kann, kann ich schon lange!“

GiG-Work: Franz, 26 Jahre

Franz hat eine Bücherlehre abgebrochen und arbeitet als Fahrradkuriert für pizza.de. Er liebt das Radfahren und die Bewegung im Freien. Sein Einkommen als Kurier reicht allerdings auch in der Mittelstadt, in der er alleine lebt, nicht aus. Er erhält deshalb aufstocckende Leistungen vom Jobcenter, die ihm ein Leben auf Hartz IV-Niveau ermöglichen. Das Jobcenter drängt ihn, sich endlich einen Vollzeitjob zu besorgen und droht mit Leitungskürzungen. Das Jobcenter bietet ihm eine Vollzeittätigkeit in einem Logistikkager an. Für Franz ist es unvorstellbar, den ganzen Tag in geschlossenen Räumen arbeiten zu müssen.

Motive für die Bildungsberatung: Er will Rat, wie er eine Vollzeitarbeit erhalten kann, die er in der frischen Luft und im Freien bewältigen kann. Er wäre auch bereit, eine berufliche Umschulung zu machen.

Titel eines möglichen Angebots: „Arbeiten mit grüner Perspektive“ oder „Freilager sind keine Alternative!“

- Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein
 - Stressresistenz, Umgang mit Risiken und Unsicherheit
 - Planungs-, Organisations- und Managementfähigkeit
 - Entscheidungs- und Verantwortungsfähigkeit
 - Problemlösefähigkeit
 - Teamfähigkeit
 - Führungsfähigkeit
 - Networking
- (vgl. DIE - ProfilPass)

Ein gewisses Maß an Demut und Unsicherheit über die eigenen Kompetenzen scheint hier eher kontraproduktiv. GIVE betritt zumindest für Deutschland ein bisher völlig unbebautes Neuland.

Crowdworking: Claus, 32 Jahre

Claus lebt auf einem Dorf in einem Ballungsraum im Haus seiner Mutter. Er hat eine Schreinerlehre absolviert, aber nie in dem Beruf gearbeitet. Schon in der Schule hat er sich intensiv mit Programmieren und dem Erstellen von Software befasst. Er verfügt über Kenntnisse verschiedener Programmiersprachen und ist fit im Erstellen von Software. Das hat ihm ermöglicht, nach der Berufsausbildung sich selbständig zu machen. Er lebt von Aufträgen von Privatpersonen und kleineren Firmen und verdient sich per Crowdwork etwas dazu. Er will angesichts seiner relativ bescheidenen Einkünfte eine Festanstellung im IT-Bereich einer größeren Firma. Da er sich seine Fachkompetenzen autodidaktisch angeeignet hat, verfügt er über keine einschlägigen Zertifikate, Diplome oder Abschlüsse. Die Referenzen, die ihm einige seiner Firmenkunden geschrieben haben, scheinen die Personalverantwortlichen nicht sonderlich zu beeindrucken.

Motive für die Bildungsberatung: Claus will Rat, was er tun muss, um seine Kompetenzen unter Beweis stellen und sie zertifizieren zu lassen.

Titel eines möglichen Angebots: „Kompetenz erweist sich in der Performanz, aber nur mit Zertifikat!“

5 References

Andreas Boes, Barbara Langes, Hrsg., 2019, Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit, Freiburg, München, Stuttgart.

Hans J. Pongratz, 2019, Online-Arbeit als Nebenverdienst. In: Boes, Langes, a.a.O. 191-206.

ProfilPass für Selbstständigkeit, Stärken kennen – Stärken nutzen, Online abgerufen unter https://www.profilpass.de/media/profilpass_fuer_die_selbststaendigkeit_bildschirmversion.pdf

Hans-Böckler-Stiftung, 2020, Working Paper Forschungsförderung Nummer 167, Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung, Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_167_2020.pdf

Bertelsmann-Stiftung, 2019, Plattformarbeit in Deutschland, Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung, Online abgerufen unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf

Bundesagentur für Arbeit, 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Januar 2020, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2018, Befristete Beschäftigung, Grundlagen: Methodenbericht, Online abgerufen unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenbericht/Beschaefigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Befristete-Beschaefigung.pdf>

Friedrich Ebert Stiftung, 2016, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Online abgerufen unter library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf

Hans-Böckler-Stiftung, 2019, Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, Eine Auswertung regionaler Daten, Online abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_pd_34_2019.pdf

6 Stakeholder Analysis

Ziel dieser Stakeholder-Analyse ist es, alle projektrelevanten Akteure und Interessengruppen strategisch zu berücksichtigen und zu spezifizieren, wie sie einbezogen werden können.

Welche Akteure in Ihrem Land werden direkt oder indirekt an dem Projekt und den Projektaktivitäten beteiligt sein?

Stakeholder	Interests in the project	How to target this stakeholder within the project and dissemination?
IG Metall	Support für Beratung, Identifizieren von Zielgruppen	Regelmäßige Information aus dem Projekt über Crowedwork
DGB	Support	Information über Solopreneurs, Arbeiter auf Abruf, befristet Beschäftigte, Scheinselbständige aus dem Projekt
Bildungswerk des DGB	Grundlagen für Weiterbildungsangebote	Regelmäßige Information zu praxisrelevanten Projekterkenntnissen und -ergebnissen sowie Produkten
Ombudstelle für Crowedworking Deutschland	Uns als Projekt unterstützen	Noch unklar
G.I.B. Bottrop	Neue Formen der Arbeit identifizieren	Über zuständigen Sachbearbeiter
Prof. Dr. Pongratz München	Wissenschaftliches Interesse	Regelmäßige Information aus dem Projekt
Prof. Dr. Käßlinger Gießen	Wissenschaftliches Interesse	Regelmäßige Information aus dem Projekt/partielle Beteiligung als assoziierter Partner
Hans-Böckler-Stiftung	Neue Erkenntnisse auf EU-Ebene	Regelmäßige Information aus dem Projekt
Friedrich-Ebert-Stiftung	Neue Erkenntnisse auf EU-Ebene	Regelmäßige Information aus dem Projekt

