



ONLINE ARBEITEN UND LERNEN IN CORONAVIRUS-ZEITEN

Cedefop-Studie zeigt Chancen und Risiken für Crowdworker in der Online-Gig-Economy auf

Die Coronavirus- oder Covid-19-Pandemie hat die ungeheuren Möglichkeiten des digitalen Arbeitens und Lernens ins Rampenlicht gerückt. Dies ist einer der Gründe, warum sich die Europäische Kommission in ihrer **Mitteilung vom 27. Mai 2020** ⁽¹⁾ über den kommenden EU-Haushalt erneut dazu bekannt hat, durch „Investitionen in digitale Infrastrukturen und Kompetenzen (...) die Wettbewerbsfähigkeit und die technologische Souveränität zu stärken“. An anderer Stelle hat die Kommission erklärt, dass „[d]ie Krise (...) gezeigt (hat), wie wichtig digitale Fähigkeiten für Kinder, Studierende, Lehrkräfte, Auszubildende und uns alle sind, um miteinander in Kontakt zu bleiben und unserer Arbeit nachgehen zu können.“

In dieser Ausnahmesituation, in der ein Großteil der Arbeitnehmer aufgrund von Ausgehverboten und sozialer Distanzierung ins Homeoffice geschickt wurde, genossen Gig- und Crowdworker ⁽²⁾ einen gewissen „Heimvorteil“, da sie seit Jahren vorwiegend im digitalen Raum arbeiten und interagieren. Was können wir von diesen Online-Arbeitern lernen, die die Kunst der Telearbeit und Fernlehre schon lange vor der aktuellen Krise im Gesundheitswesen beherrschten?

ONLINE-GIGWORK IN ZEITEN VOR CORONA

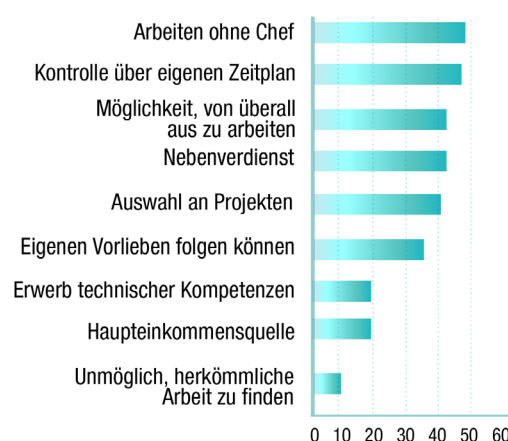
Nach Schätzungen der **Colleem-Studie** von 2018, die von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde, erbringen 11 % aller Erwachsenen in der EU gelegentlich honorierte Dienstleistungen, die über Plattformen vermittelt wurden, während zwischen 1,4 % und 2 % auf Plattformarbeit angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Diese Zahlen könnten über die kommenden Monate und Jahre aufgrund der anhaltenden Folgen der Krise, die der Heimarbeit so plötzlich Auftrieb gab, durchaus noch weiter steigen.

⁽¹⁾ COM(2020) 442 final.

⁽²⁾ Crowd- oder Gigarbeiter sind als Personen definiert, die zwischengeschaltete Websites oder Apps benutzen, um bezahlte, zeitlich befristete Projektarbeit zu finden.

Neuesten Schätzungen zufolge könnte rund ein Drittel aller beruflichen Tätigkeiten in den EU-Mitgliedstaaten und in anderen Industrieländern von zu Hause aus verrichtet werden ⁽³⁾. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil davon könnte wahrscheinlich von Gigarbeitern übernommen werden.

ABBILDUNG 1. GRÜNDE FÜR DIE ARBEIT IN DER PLATTFORMÖKONOMIE



Quelle: Cedefop-Studie „CrowdLearn“.

In besseren Zeiten haben viele Plattformarbeiter, vor allem die besser qualifizierten, die Flexibilität und Autonomie von Online-Gigwork im Vergleich zu den Beschränkungen der Büroarbeit als Chance gesehen. Fast die Hälfte aller Teilnehmer an der kürzlich durchgeführten Cedefop-Erhebung über Lernstrategien und Kompetenzentwicklung von Plattformarbeitern und Abstimmung von Kompetenzangebot und -nach-

⁽³⁾ Boeri, T.; Caiumi, A.; Paccagnella, M. (2020). Mitigating the work-safety trade-off. *Covid economics: vetted and real-time papers*. Ausgabe 2 vom 8. April. CEPR.

Dingel, J.; Neiman, B. (2020). *How many jobs can be done at home?* Arbeitspapier 26948. NBER.

IAO (2020). Working from home: Estimating the worldwide potential. Kurzdossier vom April.

frage ⁽⁴⁾ gab an, das selbstbestimmte Arbeiten nach eigenem Zeitplan und ohne Chef zu genießen. 44 % schätzten sich glücklich, einen Nebenverdienst zu haben, und ebenso viele freuten sich, mobil von überall aus arbeiten zu können. Mehr als ein Drittel weiß es zu schätzen, dass sie dank der Online-Tätigkeit ihren Vorlieben nachgehen oder zumindest ihre Projekte selbst auswählen können. Nur 10 % der Befragten gaben an, aus der Not heraus online zu arbeiten, weil sie keine herkömmliche Stelle finden konnten.

EINE „NEUE NORMALITÄT“: GIGWORK NACH CORONA

Die Corona-Pandemie gefährdet die Existenzgrundlage vieler Arbeitskräfte, auch die der Gigarbeiter. Dies überschattet die (vielfach wahrgenommenen) Vorteile dieser Arbeitsform. Zu einer Zeit, da viele Unternehmen in Europa Verluste machen, hängen die Auswirkungen der Krise auf Gigarbeiter letztlich davon ab, ob **der weitere Abbau von Stellen, den viele Firmen planen, schwerer wiegen wird als die physische Distanz** von Telearbeitern, ihr wichtigster Wettbewerbsvorteil.

Es gibt seit kurzem Hinweise darauf, dass, obwohl Unternehmen verzichtbare freiberufliche Aktivitäten, etwa im Marketing und Verkauf, zurückgefahren haben, **die Nachfrage nach Tätigkeiten wie technischer Support und Datenbankmanagement, die entscheidend für das betriebliche Kontinuitätsmanagement sind, zugenommen hat.**

Die Pandemie hat vielen Unternehmen das Potenzial digitaler Arbeitskräfte vor Augen geführt. Da wir im Zuge der Krisenüberwindung auf eine neue Normalität zusteuern, könnten Unternehmen, die in den vergangenen Monaten verstärkt in Kontakt mit digitalen Technologien gekommen sind, geneigt sein, ihre herkömmlichen Offline-Arbeitsweisen zu überdenken. Vielleicht fragen sie sich nun, da sie den Wert der digitalen Arbeit erkannt haben, wie sinnvoll es ist, eine permanente, vor Ort tätige Belegschaft zu beschäftigen, und finden Geschmack an flexibleren Online-Mitarbeitern, also auch an gelegentlich einsetzbaren Gigarbeitern.

⁽⁴⁾ Die **Cedefop-Studie „CrowdLearn“** ist die erste tiefgreifende Untersuchung, die speziell damit befasst war herauszufinden, wie Crowdworker in der EU ihre Fähigkeiten entwickeln und anpassen, um daraus Lehren für die Qualifizierungs- und Bildungsstrategie der EU zu ziehen. Sie wurde zwischen Januar 2018 und Dezember 2019 in Zusammenarbeit mit dem University of Oxford Internet Institute und der Copenhagen Business School durchgeführt. Der vollständige Bericht wird in Kürze veröffentlicht. Erste Analysen des Verfassers finden sich im **Cedefop-Kompetenzpanorama**.

Geringeres Risiko im Hinblick auf soziale Distanzierung

Die **Cedefop-Analyse** hat aufgezeigt, dass die Corona-Krise wahrscheinlich eine signifikante Nachwirkung auf die Arbeitsmärkte haben wird. Es ist zu erwarten, dass sich konventionelle Arbeits- und Interaktionsmethoden im Gefolge der sozialen Distanzierung massiv verändern werden. Der **Cov19R-Index** illustriert, dass bei Tätigkeiten, die körperliche Nähe und engen Kontakt zwischen Mitarbeitern voraussetzen, mittelfristig mit weiteren Einbrüchen der Arbeitsabläufe zu rechnen ist. Unternehmen, deren Prozesse stärker auf digitalen Kompetenzen und Techniken beruhen und besser für mobiles Arbeiten geeignet sind, konnten die negativen Folgen der Krise wie eine verringerte Produktivität und Arbeitsplatzverluste hingegen besser abfedern.

Was bedeutet dies für Online-Crowdworker? Die meisten von ihnen arbeiten allein. Die **Cedefop-CrowdLearn-Studie** zeigt, dass die große Mehrheit der Online-Dienstleister ihre Aufgaben im Alleingang bewältigt – 62 % sehr häufig und 25 % häufig –, während lediglich 17 % mit anderen Personen zusammenarbeiten. 83 % kommunizieren selten oder nie mit anderen Plattformarbeitern.

Online-Crowdworker sind, was die Covid-19-Maßnahmen zur sozialen Distanzierung anbelangt, einem geringeren Risiko ausgesetzt als Arbeitnehmer in herkömmlichen Wirtschaftssektoren. Dies könnte sich als attraktiv erweisen, wenn Unternehmen nach Abflauen der ersten Krisenwelle über ihren künftigen Personalbedarf nachdenken.

Gigwork bleibt eine prekäre Arbeitsform

Falls eine Verschiebung hin zu mehr digitaler Arbeit stattfindet, könnten Konzepte zum Schutz von Gigarbeitern gegen prekäre Arbeit und schlechte Arbeitsbedingungen nötig werden. Verschiedenen Aussagen zufolge ist das Arbeitsvolumen von Gigarbeitern, vor allem im Online-Handel und technischen Support, während der Pandemie kräftig angestiegen. Daten der CrowdLearn-Studie belegen, dass schon vor Covid-19-Zeiten 48 % aller Crowdworker meinten, dass ihnen ein sehr hohes Arbeitstempo abverlangt wird, während 54 % von knappen Abgabefristen berichteten.

Außerdem zielten die sozialen Sicherungsnetze und die Notmaßnahmen der Regierungen vornehmlich auf herkömmliche Arbeitskräfte (d. h. abhängig Beschäftigte), weshalb bei Gigworkern längere Phasen ohne festes Arbeitseinkommen nur zum Teil aufgefangen werden konnten.

KOMPETENZEN, UM IN DER PLATTFORMÖKONOMIE ZU BESTEHEN

Die Cedefop-Studie „CrowdLearn“

Wenn reichlich Arbeit vorhanden ist, haben Crowdworker die Organisation ihrer Arbeit und die **Möglichkeit, Projekte auszuwählen, die ihren Fähigkeiten entsprechen** ⁽⁵⁾ oder das beste Einkommen garantieren, zu einem gewissen Grad selbst in der Hand.

In Zeiten von Turbulenzen und wirtschaftlicher Unsicherheit tendieren Menschen jedoch dazu, sich auf vorhandene Fähigkeiten zu verlassen, um zu überleben. Dennoch bieten Kompetenzentwicklung und Weiterbildung während der Pandemie und insbesondere angesichts der sich abzeichnenden Rezession allen Arbeitskräften einschließlich Crowdworkern nach wie vor die beste Garantie, konkurrenzfähig zu bleiben.

Die Einblicke in die Fähigkeiten, die sich Gigarbeiter aneignen und die sie benötigen, um in der Plattformökonomie zu bestehen, geben uns Hinweise darauf, wie das Berufsbildungsangebot an künftige Arbeitsmarkterfordernisse anzupassen wäre. Die Gig-Economy kann in vielerlei Hinsicht als sichtbarstes Zeichen der Trends gewertet werden, die sich gerade an den Arbeitsmärkten in Europa beobachten lassen: mehr Selbständigkeit und mehr Gelegenheitsarbeit, Kundenfeedback statt direkten Vorgesetzten, zunehmende Telearbeit und virtuelle Teamarbeit sowie Verwendung von Daten und Algorithmen im Personalmanagement von Unternehmen. Diese heute beobachtbaren Trends in der Online-Gig-Economy illustrieren, wie viele Arbeitnehmer morgen lernen und arbeiten werden.

Kompetenzentwicklung

Einer neuen, induktiven Kompetenztypologie zufolge, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, sind Fach- oder Kernkompetenzen (zu denen auch fortgeschrittene, spezialisierte digitale Fertigkeiten zählen) das A und O, um sich in der Plattformökonomie durchzusetzen. Crowdworker benötigen ferner eine einzigartige Mischung aus Geschäfts-, Selbstvermarktungs-, Kommunikations- und Organisationstalent sowie eine fokussierte Persönlichkeit, um im Plattformgeschäft erfolgreich zu sein.

Einige Fähigkeiten verdienen besondere Erwähnung. Zum „Erhalt von Aufträgen über Plattformen“ sind Kompetenzen nötig, die ein erfolgreiches Navigieren der speziellen Umgebung von Jobplattformen ermöglichen. Dazu zählen die Beherrschung der

Plattform-Benutzerschnittstellen, die Optimierung des eigenen Profils, um häufig in Suchergebnissen aufzutauchen, ein genaues Verständnis des Marktes, um die eigenen Dienstleistungen – auch preislich – korrekt anzugeben, und noch weitere, ähnlich spezialisierte Fähigkeiten. Die „Aufnahme einer freiberuflichen Tätigkeit“ bezieht sich auf die Kompetenzen, die allgemein nötig sind, um selbständig zu arbeiten, etwa die Gewerbeanmeldung oder der Umgang mit Steuern und Finanzen. Die „Fähigkeit, das Lernen selbst zu steuern“ bedeutet, den eigenen, sich wandelnden Kompetenzbedarf zu erkennen und zu verstehen, von sich aus um Feedback nachsuchen zu können, über sich selbst zu reflektieren und in der Lage zu sein, seine Lernstrategien zu ändern, wenn man keine Arbeit hat. Alle diese Eigenschaften haben sich für erfolgreiches Crowdfunding als wesentlich erwiesen.

Um Kernkompetenzen für die Ausführung spezifischer Aufgaben zu entwickeln, tendieren Crowdworker dazu, sich während der Auftragsbearbeitung Wissen anzueignen. Zu ihren Hauptressourcen zählen kostenlose Online-Videokurse und Websites, während formale Schulungen von Unterrichtsanbietern häufig als zu zeitaufwendig und zu allgemein angesehen werden.

Am anderen Ende des Marktes gibt es verschiedene Initiativen von Plattformunternehmen zur Förderung der Kompetenzentwicklung bei Gigarbeitern. Dazu gehören Empfehlungen oder Geschäftspartner-schaften sowie gemeinsam mit Schulungsanbietern aufgelegte Kurse, Peer-to-Peer-Bildungsangebote und die Einrichtung sozialer Räume für das digitale Lernen. Weitere Initiativen sind die Veröffentlichung von Listen zu den Kompetenzen, die von den Plattformkunden nachgefragt werden, und die Möglichkeit für Kunden, die Leistung der Gigarbeiter zu beurteilen.

Allerdings zeigt die CrowdLearn-Studie des Cedefop, dass sich Plattformunternehmen in der Regel nicht gerne direkt an Schulungen beteiligen, da dies das Risiko birgt, dass sie rechtlich als Arbeitgeber eingestuft werden könnten. Das Ergebnis sind eine Lücke im Weiterbildungsmarkt und potenziell zu geringe Investitionen in die Weiterbildung von Crowdworkern.

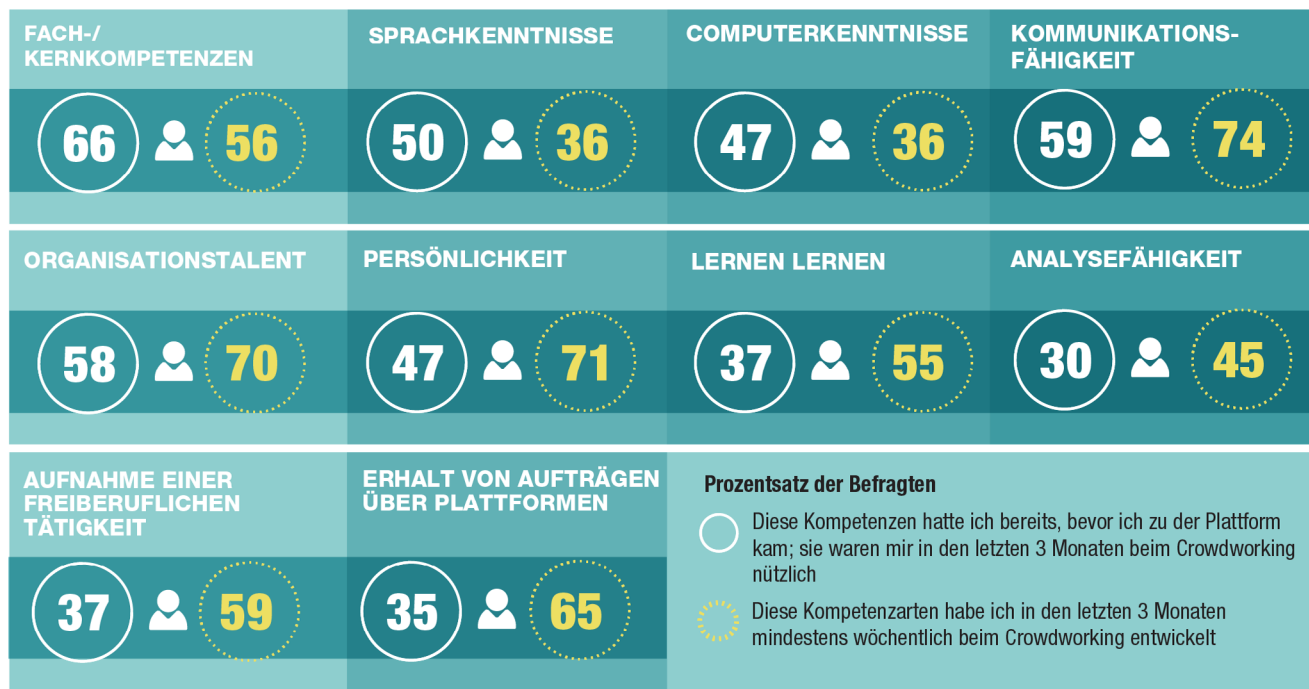
Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Ein zentrales Leistungsversprechen von Online-Jobplattformen ist ihre erklärte Fähigkeit, Kompetenzangebot und Kundenbedarf zusammenzubringen. Allerdings hat die Cedefop-CrowdLearn-Studie einige Hürden identifiziert, die der Abstimmung von Angebot und Nachfrage im Wege stehen.

⁽⁵⁾ 20 % der im Verlauf der CrowdLearn-Studie Befragten gaben an, dass sie ihre Kompetenzen im Zuge der Plattformarbeit weiterentwickeln können (siehe Abbildung 1).

ABBILDUNG 2. IM RAHMEN VON CROWDWORKING ENTWICKELTE KOMPETENZEN

BENÖTIGTE CROWDWORK-KOMPETENZEN (LETZTE 3 MONATE)



Quelle: Cedefop-Studie „CrowdLearn“.

Auf Online-Plattformen wird die Abstimmung vornehmlich mit Hilfe eigener Systeme der Kompetenzklassifikation vorgenommen. Diese werden häufig in Form von Listen der am stärksten nachgefragten Kompetenzen und von Kundenfeedback bzw. Reputationsranglisten veröffentlicht. Es kommen aber auch wenig transparente Algorithmen zum Einsatz, die Arbeitsuchende mittels einer innerhalb der Portale automatisiert erstellten Rangfolge vermitteln. Die Plattformbetreiber regeln die Zugangsbestimmungen und überprüfen die Fähigkeiten und Erfahrung neuer Freiberufler, bevor diese auf die Plattform aufgenommen werden.

Formal erzielte Qualifikationen – das herkömmliche Mittel, um auf Arbeitsmärkten Kompetenzen zu signalisieren bzw. Arbeitskräfte zu bewerten – gelten als schwaches Zeichen der Verlässlichkeit von Crowdworkern und sind daher den Kundenbeurteilungen oder Punkterängen untergeordnet. Drei von vier Gigarbeitern benötigten weder plattformspezifische Beurteilungen, noch wurden sie Kompetenztests unterzogen, um Aufträge zu erhalten.

Die begrenzte Übertragbarkeit der Kompetenzen und Reputation von Gigarbeitern von einer Plattform zur anderen ist ein weiteres Problem. 57 % der vom Cedefop befragten Crowdworker glauben, nicht ohne Nachteile für ihr Einkommen die Plattform wechseln zu können. Dies erschwert die Arbeitskräftemobilität

zwischen Plattformen und zwischen Crowdwork und herkömmlichen Arbeitsverhältnissen.

KOMPETENZKONZEPTE FÜR DIE ZUKUNFT DES CROWDWORKING

Arbeitsmarktintegration

Die CrowdLearn-Daten zeigen, dass Online-Gigworking das Potenzial besitzt, die Arbeitsmarktintegration und soziale Eingliederung zu fördern. Bei Frauen und bei Migranten ist zu beobachten, dass sie ihre Kompetenzen durch Crowdwork häufiger ausbauen als (weiße, einheimische) Männer. Allerdings berichten viele Crowdworking-Neueinsteiger von Anfangsschwierigkeiten, da sie aufgrund fehlender Kundenbeurteilungen keine Erfolgsbilanz vorweisen können. Um ihnen gleiche Wettbewerbsbedingungen zu verschaffen, könnte – laut der Cedefop-Studie – ein System subventionierter „Mikropraktika“ entwickelt werden, bei denen Crowdworker ohne vorherige Arbeitserfahrung Plattformkunden im Austausch für eine formative bzw. entwicklungsorientierte Beurteilung ihrer Leistung Nachlässe gewähren.

Ferner wird die Entwicklung eines Systems zur Kompetenzvalidierung vor dem eigentlichen Rating empfohlen, das von den Plattformen selbst oder von neutralen Drittinstanzen gefördert werden könnte. Dies könnte Einsteigern einen Ausgangspunkt für die Eigendarstellung bieten, die sich auf ihren Bildungs-

abschluss, ihre Berufserfahrung und ihre Leistungsbeurteilungen stützt.

Plattformarbeit wird gelegentlich als Mittel zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ins Spiel gebracht. Allerdings sind erfolgreiche Crowdworker in der Regel gut ausgebildet und verfügen über ein hohes Maß an digitalen und fachlichen Kompetenzen, bevor sie in die Plattformarbeit einsteigen. Crowdworking-Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit könnten sich als wenig potent erweisen, es sei denn, die Jugendlichen eignen sich die erforderlichen Fähigkeiten bereits vor ihrem Einstieg in die Plattformökonomie an.

Bessere Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Um die Transparenz sowie die Übertragbarkeit von Kompetenzen, Erfahrung und Reputationswerten von Crowdworkern auf andere Plattformen und Arbeitsmärkte zu verbessern, wird in der CrowdLearn-Studie auch die Einführung eines „Mitnahmeportfolios“ vorgeschlagen, das als „digitaler Pass“ fungieren könnte, in Anlehnung an den neuen **Europass** – oder auf ihm aufbauend. Ein solcher Pass würde es Arbeitskräften im Zusammenspiel mit der Schaffung von Online-Lernkonten erlauben, ihre Befähigungsnachweise sichtbar zu machen, zu vermarkten und in andere Zusammenhänge zu übertragen. Politiker, Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften könnten vermittelnd wirken und plattformübergreifend daran arbeiten, Crowdworker zur Entwicklung und Annahme eines solchen Portfoliosystems zu ermutigen, um plattformspezifische Beschränkungen zu überwinden und ihre Mobilitätsaussichten zu verbessern.

Die Einrichtung eines öffentlich zugänglichen Portals für die Validierung von Qualifikationen in der Plattformökonomie, orientiert an europäischen und internationalen Arbeitsnormen und Lernstandards, könnte den Prozess zusätzlich unterstützen.

Um eine komplette Übertragbarkeit der Befähigungsnachweise zu erreichen, sind jedoch erhebliche Hindernisse bei den Standardisierungsbemühungen zu überwinden: der vermeintliche Mangel an wirtschaftlichen Argumenten gegenüber führenden Plattformen, die sich ständig wandelnden Qualifikationsontologien, Mangel an Interoperabilität zwischen den verschiedenen Plattformen zugrunde liegenden technischen Architekturen, sowie Datenschutzbestimmungen.

Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die von den Plattformmärkten in Gang gesetzten Ent-

wicklungen im Bereich der Lernmethoden illustrieren die dringende Notwendigkeit zur Anpassung der Berufsbildungssysteme. Die überwiegend informelle Lernweise von Crowdworkern muss anerkannt und validiert werden, zudem müssen die Übertragbarkeit ihrer Qualifikationen erleichtert und eine geeignete Qualitätssicherung für Plattformen angeboten werden, die sich zu Bildungsanbietern weiterentwickeln könnten.

Um Erfolg zu haben, müssen sich Crowdworker im Wege formaler Aus- und Weiterbildungsangebote eine breite Palette an Fähigkeiten aneignen, bevor sie in die Plattformökonomie einsteigen können. Die Anpassung bestehender und die Entwicklung neuer Ausbildungsgänge mit größerem Augenmerk auf digitalen sowie Fach- und Kernkompetenzen und einer selbstgesteuerten und unternehmerischen Geisteshaltung, zu der auch Informationen über die Risiken und Chancen der Plattformarbeit zählen, sollten integraler Bestandteil der Lehrplanentwicklung sein, um alle Lernenden auf den wachsenden Online-Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Die Sozialpartner spielen eine wesentliche Rolle, wenn es um die Propagierung der Fort- und Weiterbildung geht. Gewerkschaften und Plattformunternehmen könnten unter Rückgriff auf vorhandene Ressourcen Partnerschaften eingehen, um Bildungsangebote auch auf Online-Freiberufler auszudehnen und ihnen und ihren Kunden Hilfestellung anzubieten.

Um das auftragssynchrone Lernen von Crowdworkern zu unterstützen, werden Aus- und Weiterbildungsanbieter ihre Partnerschaft mit unkonventionellen Marktakteuren überdenken müssen. Darüber hinaus werden sie gezwungen sein, ihr Lehrtempo sowie den Lehrmodus und die Lehrmittel – kurze, spezifische Onlinekurse – an die neue Realität des digitalen Arbeitsmarktes anzupassen.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9148 DE

Kat.-Nr.: TI-BB-20-004-DE-N

ISBN 978-92-896-2996-6, doi:10.2801/763936

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

www.cedefop.europa.eu/de/user/register

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu