

# Dritter Newsletter des CrowdWork Projekts

Feb. 2021

## Zweite Projektphase

Die zweite Projektphase widmet sich der Erhebung der empirischen Daten (Work Package 3), d.h. die Projektpartner führen Interviews mit nationalen Akteuren aus dem Feld der digitalen Plattformarbeit durch (Gewerkschaften, alternative Bewegungen und Crowdworker). Die zentralen Ergebnisse wurden auf der **ersten internationalen Konferenz am 4.März 2021** präsentiert (Anmeldung: [hier](#), sowie [Website](#), [Agenda](#) und [Zoomlink](#))

Bedingt durch die Corona-Pandemie musste die erste internationale Konferenz in Karlsruhe, die für April 2020 geplant war, leider entfallen. Der Beginn der Feldforschung verschob sich ebenfalls. Während der virtuellen Konsortialtreffen wurde über den Fortgang des Projektes entschieden, d.h. Organisation von Veranstaltungen, Anpassung der Zeitplanung in der Feldforschung, etc.

## Erste Eindrücke aus der Feldforschung

Die im Projekt durchgeführten Fallstudien befinden sich in der Endphase. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die in den verschiedenen Ländern durchgeführten Fallstudien:

Project Crowdwork – National case studies				
Number of cases	Hungary	Germany	Portugal	Spain
4	Bolt (personal transport)	Personal mobility case	Uber	Uber
4	Wolf (food delivery)	Lieferando	Glovo/Ubereats	Deliveroo
4	Upwork (digital service)	Upwork	Upwork	Upwork
2		Gigwork (carework)		Cuideo (carework)
1	KlickForWork (similar to TaskRabbit)			
1	Oszkar (personal Transport)			
1			Call Centres @ home	
1			AirBnB	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

## Eindrücke aus Spanien

Die empirischen Ergebnisse aus Spanien zeigen die uneinheitliche Entwicklung von selbst organisierten Organisationen und Gewerkschaften in der Plattformökonomie auf. In Spanien haben verschiedene Gerichtsverfahren Arbeitsgesetze auf die Plattformen angewendet, woraus erste Regulationsversuche für „ridehailing“ Plattformen entstanden. Der Oberste Gerichtshof entschied letztlich gegen Glovo und erkannte somit plattformbasierte Lieferfahrer als Arbeitnehmer an. Daraus entstand eine Kooperation zwischen Gewerkschaften und der „Riders x Rights“-Bewegung, welche beispielhaft für eine eigenorganisierte Initiative in der Plattformökonomie ist. Allerdings haben die beiden Akteure unterschiedliche Auffassungen über die gesetzliche Regulierung von Plattformarbeit. Die effiziente Repräsentation der Plattformarbeiter ist daher schwierig. Probleme sind z.B. die unterschiedlichen Interessen der Plattformarbeiter, die Verhinderung von Gewerkschaftsbildung seitens der Plattformen und das Fehlen eines Arbeitgebers, mit welchem man verhandeln könnte. In diesem Sinne wurde die Vertretung durch „Riders x Rights“ durch den zuständigen Arbeitgeberverband in Frage gestellt. Die Verhandlungen von Gewerkschaften für die Regulierung von Uber und Cabify sind jetzt mit dem Ausstieg der Arbeitgebervereinigung konfrontiert. Dadurch stehen derzeit die Verhandlungen um die erste gemeinsame nationale Vereinbarung für plattformvermittelte Tätigkeiten still.

## Eindrücke aus Portugal

In den fünf Fallstudien in Portugal werden verschiedene Formen der Repräsentation der Plattformarbeiter deutlich. Die wichtigsten Initiativen sind dort zu finden, wo eine gesetzliche Intervention stattgefunden hat, z.B. das Uber-Gesetz. Hier hat die Gewerkschaft übliche Strategien genutzt, d.h. sie überprüfte Forderungen, formte Zusammenschlüsse, organisierte Streiks, verhandelte mit Uber und überbrachte letztlich ihre Forderungen an politischen Parteien, die Regierung und Behörden.

Demgegenüber sind die Essenslieferplattformen UberEATS und Glovo in Aufruhr und stehen in der öffentlichen Kritik. Betriebsräte und ein Gewerkschaftsvorsitzender berichten von Verstößen gegen Menschen- und Arbeitsrechte im Norden des Landes. Gewerkschafter\*innen und Arbeiter\*innen sind darüber sehr in Sorge. Allerdings sind die Plattformarbeiter von UberEATS und Glovo noch nicht gewerkschaftlich organisiert, trotz Informationskampagnen, selbstorganisierten Initiativen, und signifikanter Medienpräsenz und ihrer hohen Bedeutung als Arbeitskraft in der Pandemie. Gewerkschaftsvertreter des Restaurantsektors sind in Bezug auf Plattformarbeit zurückhaltend; die Gewerkschaften der Lieferdienste ignorieren derzeit die Situation. Rund um Lissabon gab es Hinweise auf Rekrutierungsversuche und selbst organisierte Proteste, u.a. Streiks. Vereinigungen, die Themen wie Unsicherheit und Immigration besetzen, könnten politische Entscheidungsträger beeinflussen und möglicherweise eine Stimme für die Crowdworker bieten. Aber den Vereinigungen fehlt es derzeit noch an Ressourcen, um konkret zu handeln.

Im Fall von CallCentres@Home existiert bereits eine gewerkschaftliche Vertretung. Unabhängige und traditionelle Gewerkschaften stellten Forderungen und organisierten Proteste und Streiks, auch in Zeiten der Covid19-Pandemie. Sie erzielten v.a. eine hohe Medienwirksamkeit, da diese Gewerkschaften erst mit der Mobilisierung beginnen, d.h. für Arbeitnehmerrechte zu kämpfen und kollektiv zu verhandeln.

Airbnb-Crowdworker sehen sich im Gegensatz dazu nicht als traditionelle Arbeitnehmer, sondern als Unternehmer, was ihre gewerkschaftliche Organisation erschwert. Eine kollektive Vertretung findet sich vielmehr in neuen Unternehmensverbänden (nationale und regionale Geschäftsverbände) für kleine und lokale Unterbringungen. Die empirischen Untersuchungen im Projekt zeigen, dass hier eine signifikante Dynamik zu beobachten ist. Hierbei waren die Formulierung von Forderungen und eine hohe Medienpräsenz starke Mittel, um Unterstützung von der Regierung für die stark von der

Pandemie betroffenen Tourismusbranche zu erhalten. Bislang sind Gewerkschaften noch nicht in diesem Feld der Plattformarbeit aktiv, da hier weniger starke gesetzliche Vorgaben vorhanden sind und dies kollektive Verhandlungen im Tourismusbereich erschwert.

Im Fall von “Upwork” sind Freelancer hauptsächlich im Internet repräsentiert. Hier gibt es einige alternative Bewegungen, die Freelancer zusammenbringen, z.B. Digital nomads, Remote Portugal, etc. Inwieweit diese Freelancer tatsächlich repräsentieren, bleibt allerdings unklar. Der Kommunikationsmodus dieser alternativen Bewegungen sind digitale Medien. Manche der alternativen Bewegungen sind gleichfalls digitale Unternehmen, die auch als informelles Netzwerk für Freelancer funktionieren. Die Crowdworker arbeiten je nach Größe und Anforderungen von Projekten zusammen. Nach der Beauftragung werden die Arbeiter zunächst durch Upwork kontrolliert. Nach dem Aufbau von gegenseitigem Vertrauen werden diese direkt durch die Klienten kontrolliert, auch um Kosten zu sparen. Die Präsenz im virtuellen Raum und das eher informelle Unternehmertum scheinen eine alternative Form der kollektiven Repräsentation darzustellen, denn die Kommunikation zwischen den Mitgliedern ermöglicht den Freelancern letztlich so etwas wie eine kollektive Meinungsbildung und ein Mitspracherecht. In den Interviews zeigte sich, dass durch den ersten Lockdown eine plötzliche Krisensituation entstanden ist. Die Situation entspannte sich jedoch schnell wieder hin zu einem vor-pandemischen Zustand im Juli.

Die hier vorgestellten Fälle sind sowohl hinsichtlich der Profile der Crowdworker, vor allem aber ob der kollektiven Vertretung sehr heterogen und vielfältig. Die meisten Arbeiter\*innen sind außerhalb normaler Angestelltenverhältnisse beschäftigt. Hier erscheinen traditionelle Strukturen nicht angemessen, um diese neuen Typen von Arbeiter\*innen zu repräsentieren. Inzwischen umfasst Crowdwork mehr als 80.000 Arbeiter\*innen im Land. Kann man aufgrund dieser Größe noch von einer atypischen Arbeitsform sprechen? Oder werden wir gerade Zeuge davon, dass durch diese Informalisierung der Arbeit der gesellschaftliche Vertrag von Arbeit in Gefahr ist? Des Weiteren zeigen digitale Plattformen verschiedene Möglichkeiten für kollektive Repräsentation auf: von traditionellen Gewerkschaften und unabhängigen Verbänden bis hin zu informellen Netzwerken im Internet. Sind traditionelle Formen der Repräsentation gefährdet? Die Pandemie zwang Organisationen, um die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen, ihre Karten offenzulegen bzw. aufzuzeigen, dass diese fehlen. Wird sich nach COVID die Art, wie Plattformarbeiter\*innen repräsentiert sind, ändern?

## Eindrücke aus Deutschland

In Deutschland sind sowohl die Typen der Plattformarbeit als auch das Einkommen, das aus Plattformarbeit generiert werden kann, sehr heterogen. Empirische Studien aus Deutschland zeigen, dass Crowdwork für viele Arbeiter\*innen nur ein Nebenverdienst ist. Ein Großteil der Arbeiter\*innen hat neben der Plattformarbeit noch weiteren Jobs, viele davon fungieren als Haupteinkommensquelle. Viele Crowdworker\*innen profitieren hierbei von der sozialen Absicherung, die sich aus ihrem Hauptjob speist. Daher unterscheidet sich die Situation in Deutschland teilweise von der Situation in anderen europäischen Ländern, wo die Arbeiter vollständig auf Crowdwork angewiesen sein können. In den deutschen Fallstudien zeigt sich eine bemerkenswerte Diversität der Plattformarbeit: Mit Blick auf die Art, die Organisationsform, den Typ der Plattform, der Qualifikation der Arbeiter und ihrem Organisationsgrad ist es schwer eine eindeutige Struktur der Plattformarbeit in Deutschland aufzuzeigen.

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen zeigten sich in Deutschland vielmehr zwei übergreifende Trends: Erstens sind die Arbeitsinhalte und die Organisation von Plattformarbeit in Arbeitsfeldern wie Lieferdiensten ähnlich zu den anderen europäischen Ländern. Von Anfang an spielte jedoch der Arbeitsschutz eine wichtige Rolle und hat letztlich dazu geführt, dass in Politik und Wirtschaft eine breite Debatte über die institutionellen Rahmenbedingungen von sozialer Sicherheit in der

Plattformarbeit geführt wurde. Zweitens kann Plattformarbeit ein breites Feld an Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene soziale Gruppen bieten, welche (noch) nicht zu den „üblichen“ Arbeitnehmer\*innen gehören, wie Student\*innen, Migrant\*innen und Arbeitslose. Die Arbeitsmöglichkeiten bieten Chancen für ihre Integration. Im Fall von Pflegearbeit bietet Plattformarbeit für qualifizierte Pfleger\*innen sogar bessere Arbeitsbedingungen. Gemäß ersten Erkenntnissen gilt das nicht nur für den Verdienst, sondern auch für die Zeitflexibilität. Um die Arbeitsbedingungen von Crowdwork in Deutschland zu untersuchen, ist es daher wichtig die empirischen Daten in ihrem Kontext zu betrachten. Nur dadurch ist es möglich, angemessen auf die verschiedenen Phänomene, die sich bei den unterschiedlichen Typen der Plattformarbeit zeigen, zu reagieren.

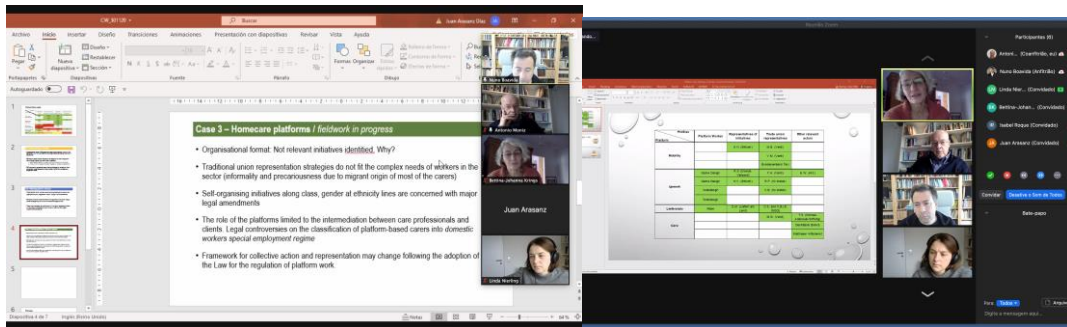
## Eindrücke aus Ungarn

Die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Plattformarbeiter\*innen in Ungarn ist komplex. Aus unterschiedlichen Gründen finden sie zudem kaum zueinander: Erstens sind Gewerkschaften in Ungarn tendenziell schwach, besonders seit den sozialen und wirtschaftlichen Umbrüchen in den 1990er Jahren. Zweitens beruhen die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf individuellen betrieblichen Verhandlungen. Da die Plattformen sich nicht als Arbeitgeber verstehen, ist es schwierig diese als Gewerkschaft in den Blick zu nehmen. Drittens beginnen die Gewerkschaften erst jetzt die Relevanz der Plattformarbeit zu erkennen. Sie haben bislang wenig Potential darin gesehen, unter den Crowdworkern neue Mitglieder zu finden. Folglich haben die Gewerkschaften keine Erfahrungen in der Organisation von Plattformarbeit. Zusammengefasst fehlt es ungarischen Gewerkschaften an finanziellen und personellen Ressourcen, aber auch am Know-how, um diese Gruppe von Arbeitnehmern bzw. Quasi-Arbeitnehmern erfolgreich zu vertreten.

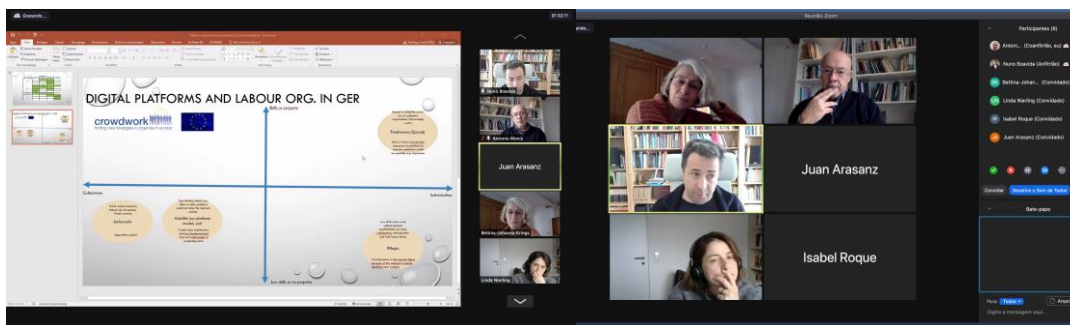
Eine angepasste Strategie für die Organisation von Crowdworker zu entwickeln, ist für die Gewerkschaften daher eine schwierige Aufgabe. Auch weil die Crowdworker eine heterogene Gruppe mit verschiedenen Identitäten, Verhandlungspositionen und unterschiedlichen Bedürfnissen darstellen. Ein Beispiel sind niedrig-qualifizierte und niedrig-bezahlte Plattformarbeiter, die kleinste Arbeitsaufträge verrichten. Diese repräsentieren den digitalen Taylorismus (oder auch das digitale Prekariat) und benötigen einen anderen gewerkschaftlichen Ansatz als mittel- oder hochqualifizierte, sowie besser bezahlte Selbstständige (diese bezeichnen sich selbst als Unternehmer und gehören zur Mittelschicht), die komplexe, wissensbenötigende mittel- oder hochspezialisierte geistige Arbeit ausführen. Diese hochqualifizierten Selbstständigen haben eine bessere Verhandlungsposition und deswegen wenig Bedarf an gewerkschaftlicher Vertretung. Bei Crowdworkern (dem digitalen Prekariat) ist es das genaue Gegenteil: Ihre Verhandlungsmacht ist so schwach, dass sie oft nicht erkennen, wie eine Interessensvertretung ihren Alltag verbessern könnte. Die langsam aufkommenden Online-Foren könnten ein wichtiges Mittel darstellen, gemeinsame Interessen der Crowdworker, die oft geografisch weit voneinander entfernt vereinzelt arbeiten, zu artikulieren. Die Foren werden durch die IT-Infrastruktur der Plattformen oder durch externe Foren, wie Facebook-Gruppen oder spezielle Blogs unterstützt. Die Foren könnten die existierenden (offline) Institutionen zur Repräsentation herausfordern bzw. teils sogar ersetzen.

## Aktueller Status

Die Interviews sind abgeschlossen und die Partner bereiten ihre nationalen Berichte vor.



Durch die Zusammenführung der Ergebnisse der verschiedenen Fallstudien wurden neue Hypothesen zu den verschiedenen Kontexten aufgestellt. Mit dem Auftreten der zweiten Welle und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Auswirkungen verschlechterte sich die Pandemiesituation allerdings in allen Partnerländern. Aus diesem Grund wurde beschlossen, die Budapest Konferenz erst Anfang März 2021 durchzuführen.



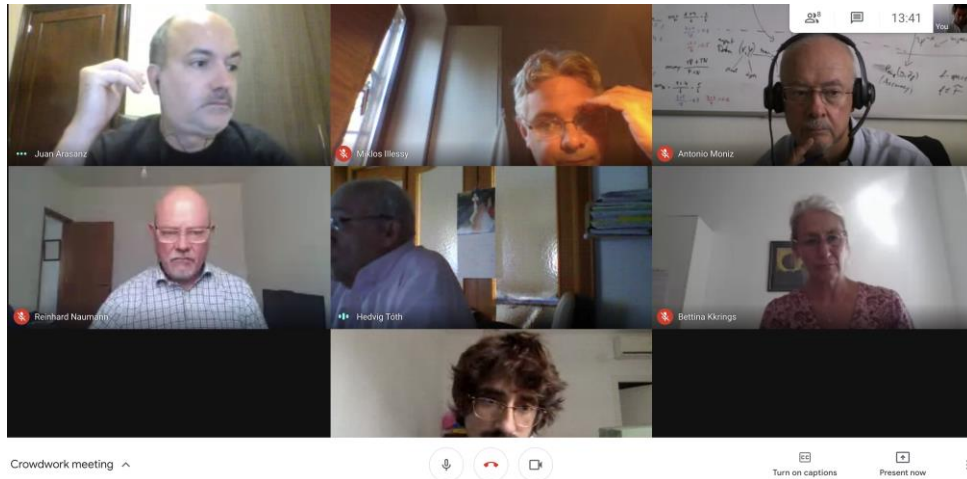
## Neue Publikationen

- Csaba Makó und Miklós Illéssy veröffentlichten das Paper mit Bezug zum Crowdwork Projekt: "[Platform Work in Hungary: A Preliminary Overview \(Innovation in the Age of the 4th Industrial Revolution\)](#)" im ersten nationalen Forschungsbericht von der University of Public Service, Institute of Information Society (p. 265-302).
- József Pap und Csaba Makó veröffentlichten ein Paper zum CrowdWork Projekt: "[Emerging Digital Labor: Literature Review and Research Design](#)" in The Academic Journal of Széchenyi István University, Kautz Gyula Faculty of Business and Economics (p. 9-25).
- Nuno Boavida – Youtube [Presentation of Preliminary results from Portugal](#) (Jan 2021).

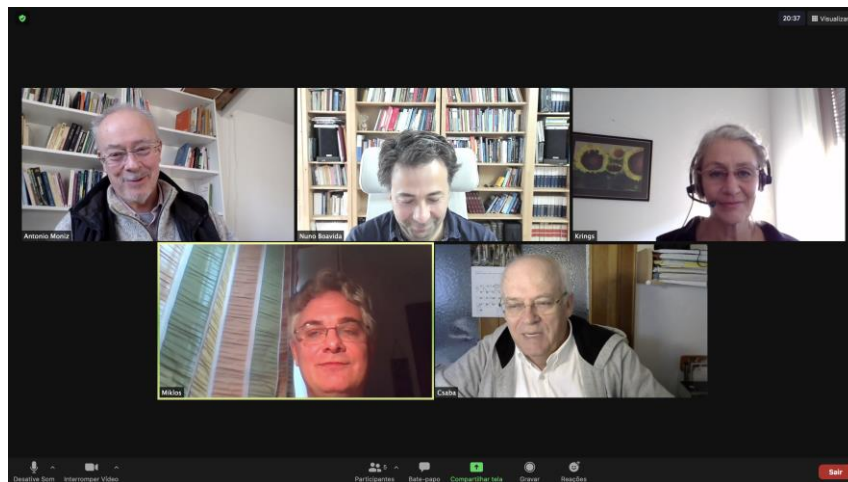
## Online Meetings der Partner

Es finden regelmäßig Treffen statt, um den Stand der Feldforschung während der Pandemiephase zu verfolgen.

### 7. Online Meeting (9. September 2020)



### 9. Online Meeting (17. Dezember 2020)



Unsere erste internationale Konferenz findet am 4. März 2021 statt.  
Anmeldung [hier](#) möglich: [Website](#), [Agenda](#) und [Zoomlink](#).  
Neuigkeiten werden auf unserer Projekthomepage veröffentlicht: [crowd-work.eu](http://crowd-work.eu)

Projektleitung:



Forschungspartner:





Finanzierung:



EC Reference: VP/2018/004 Improving expertise in the field of industrial relations

Links:



E-Mail Adresse: [crowdworkproject@gmail.com](mailto:crowdworkproject@gmail.com) Wenn Sie keine weiteren E-Mails von uns erhalten möchten, schicken Sie eine E-Mail mit Betreff "Unsubscribe".