Arbeitsrecht im Betrieb

SONDERAUSGABE
September 2015
D 3591

EXTRA

AiB | ZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT

CROWDWORKING

Gute Arbeit für die Crowd

ver.di
BUND VERLAG

Neuerscheinung im September 2015:

Gute Arbeit und Digitalisierung

Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt

Mit Beiträgen von: Martin Beckmann, Ivo Blohm, Monika Brandl, Frank Bsirske, Tanja Carstensen, David Durward, Heike Geißler, Cornelia Haß, Kerstin Jerchel, Ines Langemeyer, Jan Marco Leimeister, Daniel Leisegang, Nicolai Lenz, Veronika Mirschel, Nadine Müller, Stefan Najda, Sabine Pfeiffer, Tobias Ritter, Stefan Sauer, Torben Schenk, Astrid Schmidt, Sibylle Spoo, Bert Stach, Peter Wedde, Herbert Weisbrod-Frey und Shkodran Zogaj

Herausgegeben vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

Gute Arbeit und Digitalisierung

Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt

Ein Reader, hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

Enthält auf 188 Seiten 17 Beiträge von 26 AutorInnen vor allem aus den Bereichen Gewerkschaft und Wissenschaft mit Analysen, Berichten und programmatischen Statements zum Thema Arbeitsgestaltung unter den Bedingungen des digitalen Wandels.

Erhältlich in einer Printversion und als PDF unter: **http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit**

Karl-Heinz Bandl
Bereichsleiter Innovation
und Gute Arbeit,
ver.di Bundesverwaltung, Berlin.

Gemeinsam gestalten

»Ich arbeite was ich will, wann ich will!«
So das Bekenntnis vieler CrowdworkerInnen. Was ursprünglich als Freizeitaktivität von Programmierern begonnen und zu hohen innovativen Ergebnissen wie Linux Betriebssysteme, Mozilla-Browser und Wikipedia geführt hat, entwickelt sich immer weiter zu einer neuen Erwerbsform.
Crowdsourcing und Crowdworking sind inzwischen in weiten Teilen der Wirtschaft, vor allem im Dienstleistungssektor, längst nicht mehr bloße Managementvisionen, sondern zur harten Realität geworden.
Zur harten Realität für viele in der Crowd Beschäftigten – ohne arbeitsrechliche Schutzstandards – und eine immanente Herausforderung für ver.di, sich dem Thema Crowdworking und Crowdsourcing zu stellen und der Frage, ob Gute Arbeit in und für die Crowd möglich ist.
Dieses Sonderheft ist ein kleiner Beitrag dazu, das Thema zu erhellen, ebenso wie die Vorstudie »Arbeiten in der Crowd – zur generellen Entwicklung und gewerkschaftlichen Strategien« im Auftrag von ver.di (Download unter www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/) und einer Online-Beratung für CrowdworkerInnen (www.cloudworker-beratung.de).
Im Herbst 2015 startet ver.di einen Dialogprozess mit CrowdworkerInnen in Zusammenarbeit mit jovoto.com. Ziel soll sein, mit CrowdworkerInnen in einen konstruktiven, aber auch kritischen Austausch zu Chancen und Risiken des Crowdworking zu kommen.
Denn nur gemeinsam können wir gestalten!

CROWDWORKING CHANCEN, RISIKEN UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Gute Arbeit für die Crowd

Die Digitalisierung lässt sich nicht aufhalten und mit ihr hat auch die Zukunft des Crowdworkings längst begonnen. Es geht jetzt darum, gemeinsam diese Zukunft fair auszugestalten.

6

LOTHAR SCHRÖDER

Gute Arbeit für die Crowd Crowdworking ist zur harten Realität geworden. Eine Realität, die zunehmend zum Abbau arbeitsrechtlicher Schutzstandards führt und der ver.di gemeinsam mit den Betroffenen begegnen will.

10

AYAD AL-ANI

Chancen und Risiken Neben Produkten und Dienstleistungen werden Tätigkeiten am Computer über Plattformen digital verteilt. Für Arbeit, die komplett übers Netz abgewickelt wird, hat sich der Begriff Crowdworking etabliert. Was dahinter steckt, erfahren Sie hier.

14

WOLFGANG MÜLLER

Schöne neue Welt In den USA hat Crowdworking begonnen. Dort und im angelsächsischen Raum gibt es bereits Erfahrungen und es werden kritische Debatten geführt.

19

ANDREAS BOES

Neue Landnahme Wie sich Unternehmen Cloudworking und Crowdsourcing zu eigen machen und mit welchen Ausmaßen, lesen Sie hier.

23

BERT M. STACH

Ab in die Wolke Wie der Großkonzern IBM und andere dazu beitragen, dass gute Arbeit verdunstet, Kernbelegschaften drastisch reduziert und es für eine Handvoll Euro nur noch Konkurrenz zwischen allen gibt.

26

PETER WEDDE

Individual- und kollektivrechtliche Fragen Crowdwork erhöht den Kostendruck auf betriebliche Arbeitsplätze und stellt eine Herausforderung für Betriebsräte dar.

32

HEINZ-PETER HÖLLER

CrowdworkerInnen im Datengeflecht Beim Arbeiten über die Plattformen hinterlassen CrowdworkerInnen eine große Menge an Daten über sich selbst. Was passiert mit diesen Daten, wer hat Zugriff darauf und was geben sie preis?

35

MICHAEL SCHWEMMLE

Schwer, aber nicht hoffnungslos Crowds gab es schon im 19. Jahrhundert. Diese haben es geschafft, sich in Gewerkschaften zu organisieren und ihre Rechte kollektiv durchzusetzen. Was ist mit den Crowds von heute und den Gewerkschaften?

40

KARL-HEINZ BRANDL

Gefordert: Faire Mindeststandards Damit Crowdsourcing für die Beteiligten nicht zu Lohn- und Sozialdumping führt, ist der Gesetzgeber gefordert, Mindeststandards zu setzen.

RUBRIKEN

3 **Editorial**
42 **Impressum**

Plattform für Fakten, Information, Beratung.

Online wie offline an der Seite der Solo-Selbstständigen, ihrer Gewerkschaften und der Betriebsräte.

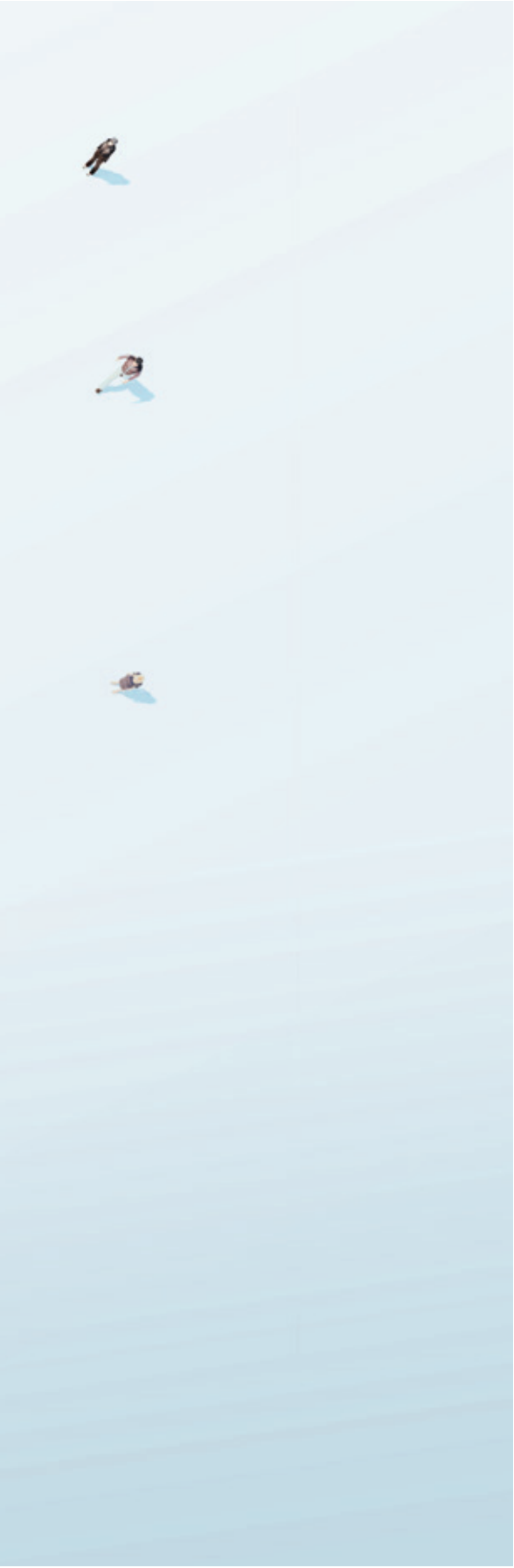
Crowdwork? Seit 15 Jahren unser Ding...

[mediafon.net]

Gute Arbeit für die Crowd

AUF EIN WORT *Crowdworking ist nicht mehr bloß Managementvision, sondern zur harten Realität geworden. Eine Realität, die zunehmend zum Abbau arbeitsrechtlicher Schutzstandards führt und der ver.di gemeinsam mit den Betroffenen begegnen will.*

VON **LOTHAR SCHRÖDER**



Anfang des Jahres 2012 wurde eine IBM-Präsentation mit dem Titel »Das Beschäftigungsmodell der Zukunft« bekannt, die von der Absicht des IT-Konzerns kündete, Arbeitskraft künftig verstärkt im Wege des Crowdsourcings zu rekrutieren, Aufgaben zunehmend auf internen und externen Netzplattformen wettbewerblich auszuschreiben und den Anteil stabiler, vertraglich fixierter und sozial regulierter Beschäftigungsverhältnisse auf diese Weise drastisch zurückzudrängen. Die öffentliche Resonanz fiel ausgesprochen kritisch aus. Geplant sei damit – so kommentierte etwa der SPIEGEL – »nicht weniger als eine Revolution in der Arbeitswelt. Es ist eine Abkehr von fast allen bislang geltenden Regeln mit dem Ziel, schneller, effizienter und vor allem profitabler zu sein als Wettbewerber. Auf der Strecke bleiben die Mitarbeiter. Sie werden zu einem Produktionsmittel, das bei Bedarf weltweit angeheuert und genauso schnell wieder abgeschüttelt werden kann.«[1] Sogar eine Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages äußerte unter Verweis auf IBM im parteienübergreifenden Konsens seinerzeit die Sorge, derlei Modelle führten »zu einer deutlichen Absenkung des Schutzniveaus abhängiger Erwerbstätigkeit und zu einer Beeinträchtigung von bisherigen, an feste Beschäftigungsverhältnisse gekoppelten Finanzierungsmechanismen sozialer Sicherung.«[2]

Harte Realität: Arbeiten on demand

Auch wenn die besagten Pläne von »Big Blue« zwischenzeitlich aus den Schlagzeilen verschwunden sind, wurden sie doch keineswegs ad acta gelegt.[3] Arbeit »on demand« ist in weiten Teilen der Wirtschaft, vor allem im Dienstleistungssektor, längst nicht mehr bloße Managementvision, sondern zur harten Realität geworden – und deshalb eine eminente Herausforderung für ver.di. Warum ist uns das Thema so wichtig?

Hohe zahlenmäßige Relevanz

Zum ersten sind Crowdsourcing und – komplementär dazu – Crowdworking allein schon von den zahlenmäßigen Größenordnungen her bereits heute von nicht mehr zu negieren-

DARUM GEHT ES

1. Crowdworking nimmt zahlenmäßig zu.

2. Durch Crowdworking werden Grundpfeiler der Wirtschafts- und Arbeitswelt erschüttert.

3. Deshalb ist es notwendig, für Crowdworking faire Standards zu gestalten.

1 Dettmer, Markus / Dohmen, Frank (2012): Frei schwebend in der Wolke; in: Der SPIEGEL 06/2012, S. 62–64.
2 Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft«. Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Bundestagsdrucksache 17/12505 vom 13.3.2013.
3 Vgl. hierzu den Beitrag von Bert M. Stach, Ab in die Wolke in diesem Heft und die Studie von Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Langes, Barbara / Lühr, Thomas / Steglich, Steffen (2014): Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie »Generation Open« von IBM, Kassel.

der Relevanz. Die Vermittlungsagentur Freelancer gibt auf ihrer Website an, Auftraggebern Zugang zu 16 Millionen CrowdworkerInnen[4] zu ermöglichen,[5] UPwork (vormals oDesk) benennt eine Anzahl von neun Millionen registrierten FreelancerInnen,[6] CrowdFlower verfügt nach eigenen Angaben über einen globalen Pool von fünf Millionen potenziellen AuftragnehmerInnen[7] und auf der Website der in Deutschland angesiedelten Plattform Clickworker ist von einer »virtuellen Workforce« mit über 700.000 Angehörigen die Rede.[8] Zwar stammen die genannten Zahlenangaben von den jeweiligen Plattformbetreibern und mögen deshalb zu Werbezwecken teilweise überhöht sein, doch vermitteln sie gleichwohl eine zumindest ungefähre Vorstellung von den quantitativen Dimensionen des Phänomens. Weltweit sollen derzeit – laut Angaben der sich selbst als Hub der Crowdsourcing-Industrie bezeichnenden Website crowdsourcing.org – fast 3.000 entsprechende Plattformen existieren.[9]

Kernsphären der Wirtschaft

Zum zweiten ist die unternehmerische Gestaltungsoption Crowdsourcing spätestens mit dem Vorstoß von IBM in die von großen Konzernen dominierten Kernsphären der Wirtschaft vorgedrungen. Galt das Terrain in den ersten Jahren nach seiner »Entdeckung« durch den Wired-Herausgeber Jeff Howe[10] noch vornehmlich als Betätigungsfeld einer im Web 2.0 fluktuierenden Schwarmintelligenz ohne reale Bedeutung für die Aktivitäten wichtiger Unternehmen und für die Beschäftigungsbedingungen »normaler« ArbeitnehmerInnen, hat sich dies nun grundlegend geändert. Zunehmend gelten Crowdsourcing und Crowdworking auch relevanten wirtschaftlichen Akteuren als ernst zu nehmende, auf potenziell großflächige Anwendung angelegte Modelle zur Organisation von Wertschöpfungsprozessen.

Grundpfeiler der Arbeitswelt erschüttert

In der Sache verfügen Crowdsourcing und Crowdworking zum dritten fraglos über das durchaus »revolutionär« zu nennende Potenzial, Grundpfeiler der existierenden Wirtschafts- und Arbeitswelt in ihrer prägenden Kraft in Frage zu stellen, diese zumindest durch die parallele Existenz einer an konkurrierenden Prinzipien ausgerichteten Zone der Erwerbstätigkeit unter erheblichen Konkurrenzdruck zu setzen: Dies gilt vor allem für das Konzept abhängiger Beschäftigung im ArbeitnehmerInnenstatus als nach wie vor dominanter Form der Nutzung von Arbeitskraft und zugleich zentraler Finanzierungsgrundlage sozialer Sicherung und staatlicher Steuererhebung.

Ausbeuterische Form der Erwerbsarbeit

Viertens gilt es zu konstatieren, dass sich Crowdworking ungeachtet aller möglichen und realen Vorzüge für viele Akteure bislang als vornehmlich prekäre und nicht selten ausbeuterische Form der Erwerbstätigkeit zu etablieren scheint. Einen solchen Schluss legen zumindest zahlreiche, überwiegend aus den USA stammende Befunde nahe, für die etwa die folgende, auf die am intensivsten erforschte Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT) bezogene Einschätzung typisch ist: »Crowdworking wird von seinen Förderern oftmals als Tor in ein neues Zeitalter der Arbeit gepriesen. (...) Wenn Du aber ein Low-end-Worker bist und Routinearbeit im Internet verrichtest, dann tritt eine ganz andere Vision zutage. Kritikern zufolge ist mit Amazon Mechanical Turk der am wenigsten regulierte Arbeitsmarkt aller Zeiten entstanden. Innerhalb dieser Maschinerie gibt es ein Überangebot an Arbeitskraft, extremen Wettbewerb zwischen den Arbeitenden, monotone und repetitive Tätigkeiten, überaus niedrige Bezahlung und eine Menge Betrug. In dieser virtuellen Welt findet sich die in Beschäftigungsverhältnissen übliche ungleiche Machtverteilung

»Es geht um gute Arbeit, faire Vertragsbedingungen, angemessene Honorare und Sicherheit für das Erwerbsleben.«

LOTHAR SCHRÖDER

4 Die Zahlenangaben beziehen sich auf die Angaben auf der jeweiligen Website im Juli 2015.
5 www.freelancer.com/jobs/1
6 www.upwork.com/about
7 www.crowdflower.com/contributors/)
8 www.clickworker.com/de; Stand 8.4.2014.
9 www.crowdsourcing.org
10 Howe, Jeff (2006): The Rise of Crowdsourcing; in: Wired Magazine, Juni 2006 (http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds_pr.html; Abruf am 9.7.2015).

Allein 700.000 CrowdworkerInnen arbeiten für die in Deutschland angesiedelte Plattform Clickworker.

noch um ein Vielfaches potenziert.«[11] Es mag unzulässig sein, die so beschriebenen Zustände bei AMT verallgemeinernd als typisch für die durchaus differenzierten Verhältnisse auf den Plattformen verschiedenster Art zu nehmen. Fraglos aber fehlt es bei der großen Mehrzahl dieser Modelle bislang in aller Regel an jedweden Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und rechtlicher wie sozialer Sicherheit für die Betroffenen.

Organisationen unter Druck

Allein schon dieser Umstand muss – ein fünftes Argument – die Gewerkschaften auf den Plan rufen – und das nicht nur deshalb, weil damit sämtliche der von ihnen erkämpften, an den Arbeitnehmerstatus geknüpften Errungenschaften – Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Urlaub, Krankenversicherung, Altersversorgung – unter noch stärkeren Druck geraten und für die als formal Selbstständige außerhalb der Unternehmen agierenden Erwerbstätigen gänzlich hinfällig werden. Da sich gewerkschaftliche Organisationskraft traditionell und nach wie vor in hohem Maße auf die beiden Pfeiler »Betrieb« und »abhängige Beschäftigung« stützt, wäre eine massenhafte Ausbreitung netzbasierter prekärer Selbstständigkeit für sie auch unter organisationspolitischen Gesichtspunkten eine gravierende Herausforderung, der es zu begegnen gilt.

Faire Standards durchsetzen

Aber es geht uns keineswegs nur um Abwehr. ver.di hängt nicht der Illusion an, Crowdworking verhindern oder regulatorisch verriegeln zu können. Wir wollen dies auch gar nicht. Wir wissen, dass es eine wachsende Anzahl von Menschen gibt, die solo-selbstständige Arbeit im Netz aus freien Stücken als die ihnen gemäße Erwerbsform gewählt haben und vor allem die relative Autonomie schätzen, die ihnen diese ermöglicht. Andere, die aus den verschiedensten Gründen kein reguläres Arbeitsverhältnis begründen können oder möchten, sind zwingend auf die Einkünfte aus Crowdworking angewiesen, mögen diese auch noch so kümmerlich sein. So unterschiedlich Motive, Lebenslagen, Qualifikationen und Einkommenssituationen der CrowdworkerInnen auch sind: Allen gemeinsam geht es um gute Arbeit, faire Vertragsbedingungen, angemessene Honorare und Sicherheit für die Risiken des Erwerbslebens. Gute Arbeit für die Crowd – das ist die positive Zielsetzung von ver.di, die wir gemeinsam mit den Betroffenen angehen und Zug um Zug realisieren werden. ◁

Lothar Schröder,
Mitglied des ver.di-Bundesvorstands Berlin und
Leiter des Fachbereich TK/IT.

11 Marvit, Moshe (2014): How Crowdworkers Became the Ghost in the Digital Machine; in: The Nation 24.2.2014 (Online-Version 4.2.2014: www.thenation.com/article/178241/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine?page=0,0#; Abruf am 9.7.2015) im Original englisch.

Chancen und Risiken

CROWDWORKING *Schon längst werden Produkte und Dienstleistungen übers Internet erstellt und vermittelt. Auch Tätigkeiten am Computer lassen sich über Plattformen bestens digital verteilen. Für Arbeit, die komplett übers Netz abgewickelt wird, hat sich der Begriff Crowdworking etabliert. Was dahinter steckt, erfahren Sie hier.*

VON **AYAD AL-ANI**

DARUM GEHT ES

1. Immer mehr Menschen bieten ihre Arbeit digital übers Internet an.

2. Plattformen bieten einen Ort, an dem Anbieter und Kunden zusammentreffen. Hier werden auch Preise gemacht, die sich nach Angebot und Nachfrage richten.

3. Diese gestalten zurzeit den Markt und machen den bisher etablierten Unternehmen Konkurrenz.

Was einst als Freizeitaktivität von Programmierern Ende der 1990er Jahre begann, etablierte sich in den letzten Jahren als eine Ergänzung der betrieblichen Unternehmensfunktionen und zuletzt auch als ein direkter Konkurrent von etablierten Unternehmen: Abertausende von »freien Produzenten« (Peers), die über Internet-Plattformen verbunden und weitgehend selbstgesteuert Produkte und Dienstleistungen erstellen und anbieten. Unternehmen sind durch die Globalisierung gezwungen, sowohl Kosten zu senken als auch in immer schnellerer Geschwindigkeit Innovationen zu tätigen, wozu allerdings dann oft die Ressourcen fehlen. In dieser ambivalenten Situation kommen Crowdsourcing-Plattformen mit ihren »Peers«, die kleinteilige Arbeiten, IT-Module aber auch Produktinnovationen leisten, gerade recht.

Verschiedenste Tätigkeiten von der Textarbeit über Grafik bis hin zu Datenanalysen werden von CrowdworkerInnen erledigt.

Die Selbststeuerung der Crowdworker bedeutet aber nicht, dass Machtasymmetrien innerhalb der Plattformen und Kooperationen mit Unternehmen aufgehoben sind. In dem Ausmaß, in dem diese Plattformen für Unternehmen, aber auch für den Arbeitsmarkt wichtiger werden, steigt der Druck, faire Verhältnisse sicherzustellen. Eine fundamentale Transformation zeichnet sich ab: Unternehmen übernehmen immer mehr Mechanismen dieser Crowdplattformen und diese übernehmen immer mehr die Funktionen von Unternehmen: Ein Hybrid, die »Netarchie« entsteht.

Von der Allmende zur Plattform

In den 1990er Jahren entstand eine Bewegung, in der sich vor allem Programmierer außerhalb oder zusätzlich zu ihrer bezahlten Tätigkeit zu Peer-to-Peer-Kollaborationen (P2P) zusammenschlossen und gemeinsam begannen, unbezahlt neue Software zu entwickeln, welche sie zudem als »Allmende« als »Commons«, jedermann unentgeltlich zur Verfügung stellten.[1] Diese »Open Source«-Bewegung bewegte sich außerhalb der traditionellen Hierarchie und nutzte Elemente wie Selbststeuerung und Selbstidentifikation für Aufgaben, um sich zu organisieren. Die traditionelle Betriebswirtschaftslehre konnte diese neue Art der Steuerung nicht wirklich erklären und beschreiben, da deren Funktionsweise eine andere ist, als die der Hierarchie: Selbstidentifikation und Selbststeuerung anstatt Anweisungen und Zuweisungen. Es entstand ein neuartiges Organisationskonzept. Insbesondere die offensichtlich zentrale intrinsische, d.h. die innere, aus sich selbst kommende Motivation der Peers,

1 Auslöser war eine Nachricht des Entwicklers Linus Torvalds, der gleichgesinnte Peers mit folgender Mail zur Mitarbeit aufrief: »I'm like a hamburger with fries doing a (free) operating system (just a hobby, won't be big and professional like gnu) (...) I'd like to know what features most people would want. Any suggestions are welcome, but I won't promise I'll implement them :-).«

die vor allem auf Wertschätzung und Feedback aufgebaut ist und sich (noch) nicht mit monetären Werten in Verbindung brachte, erschien in diesem Ausmaß und mit Kraftfülle als etwas Andersartiges, was sich nicht mit den geläufigen Mitteln der Managementlehre beschreiben ließ. Diese schlägt ja Designs vor, die den »Eigennutz« der Mitarbeiter unterdrücken und in Richtung der vorgegebenen Unternehmensziele lenken soll. P2P hingegen basiert ausschließlich auf dem Eigennutz der Mitglieder. Wenn diese andere Ziele haben, verlassen sie die Plattform und suchen sich – quasi per Mausklick – eine neue Wirkungsstelle oder bauen ihre eigene P2P-Kollaboration auf.

Unternehmen suchen die Kooperation

Diese Flucht aus der Hierarchie war natürlich für die Unternehmen problematisch. Damit verschärfte sich der Druck, Innovationen zu tätigen, immer mehr. In dieser Situation war es für die Unternehmen natürlich eine sehr praktikable und kluge Strategie, den »kognitiven Überschuss«, das heißt, die ungenützten Talente und Ideen der geflohenen Peers – den die Unternehmen durch ihre rigiden Strukuren ja verursacht hatten – wieder an das Unternehmen zu binden, um so Innovation zu befeuern.[2] Die Flucht der Peers aus der Unternehmung und ihre Konsolidierung in P2P-Netzwerken werden nun wieder eingefangen. Der kognitive Überschuss soll zurückgeholt und in die Wertschöpfung integriert werden. Das Unternehmen hatte nun eine neue Kraftquelle gefunden: Die Peers der Crowd bieten ja ein scheinbar unerschöpfliches Reservoir an Kreativität und Produktivität, das die Unternehmen für Erfolge im Hyperwettbewerb dringend benötigen.[3] Und so überrascht es nicht, dass in Deutschland bereits fast 19 Prozent der Unternehmen in ausgewählten Unternehmensbereichen mit der Crowd zusammenarbeiten.[4]

Die Crowd-Plattform als Sourcingpartner von Unternehmen

Die Anbindung der Peers oder der Clickworker an die Wertschöpfungskette vollzieht sich vor allem durch die Verwendung von Plattformen: Diese kann man sich als eine virtuelle Arbeitsfläche vorstellen, die die verschiedenen Peers miteinander verbindet, den Austausch von Informationen und Arbeitsinhalten ermöglicht und die Arbeit durch verschiedene Algorithmen und Prozeduren regelt. Da Unternehmen sowohl Kostenkontrolle (Exploit) als auch Innovationen (Explore) nachfragen, haben sich hier konsequenterweise verschiedene Arten von Crowdplattformen entwickelt.

Effizienzplattformen

Bei dieser Art des Sourcings werden vor allem kleinteilige Aufgaben an die Crowd übergeben, die diese ohne große Vorkenntnisse abarbeiten kann. Hierzu zählen etwa Assistenzfunktionen (Micro-Tasking), einfache Testfälle im Softwareentwicklungsbereich und natürlich die einfachen operativen Aufgaben im Rahmen der Mechanical Turk-Plattform (vgl. Tabelle: »Effizienzvorteile«).

Generell werden diese Aufgaben im Rahmen von spezialisierten kommerziellen Plattformen angeboten. Die CrowdworkerInnen suchen sich Tätigkeiten auf der Plattform aus und werden für diese Arbeit entlohnt. Effizienzvorteile für das Unternehmen entstehen bei dieser Art des Crowdsourcing vor allem durch das Einsparen von internen Ressourcen, die dann in »wertschöpfendere« Tätigkeiten umgeleitet werden können.

EFFIZIENZVORTEILE

Crowdsourcer	Aufgabe der Crowd
Tennis Point	Der Onlineversandhändler Tennis-Point.de lässt von der Crowd suchmaschinenoptimierte Artikelbeschreibungen für die Sportprodukte im Sortiment der eigenen Website verfassen.
Webbosaurus GmbH	Mithilfe der Crowd ist die Webbosaurus GmbH in der Lage, Datenanalysen und Datenauswertungen im Rahmen von Social Media-Monitorings für die eigenen Kunden durchführen zu lassen.

Beispiele Effizienzvorteile durch Crowdsourcing.
Quelle: eigene Darstellung

Innovationsplattformen

Innovationen sind die eigentliche Kompetenz der P2P-Kollaborationen, die oft aus Abertausenden von Kreativen und Wissenden besteht. Auch hier entstehen schon spezialisierte kommerzielle Plattformen, die die

DEFINITIONEN

Peer to Peer-Kollaboration
Eine selbstgesteuerte und freiwillige Zusammenarbeit zwischen gleichberechtigten Partnern/Produzenten.

Netarchie
Eine Kombination aus traditioneller Hierarchie und Elementen der Netzorganisation.

Crowdworking
Unter Crowdworking versteht man digitale Aufträge, die vollständig über das Internet abgewickelt werden.

Crowdsourcing
Den Ausdruck Crowdsourcing prägte 2006 der amerikanische Journalist Jeff Howe, indem er die Begriffe crowd und outsourcing zusammenbrachte. Aufgaben werden nicht mehr an einen Einzelnen, sondern an eine Menschenmenge ausgelagert. Branchengrenzen gibt es dabei keine. Jede Arbeit, die am Computer erledigt werden kann, ob Testen von Software, Rechtsberatung oder Ghostwriting, kommt dafür infrage.

2 Shirky, C. (2010): Cognitive Surplus, How Technology Makes Consumers into Collaborators, London.
3 Zu dieser »Landnahme« vgl auch Boes, A. et al (2015): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der »digitalen Gesellschaft«. In: WSI Mitteilungen, 2/2015, 77–85. Zur Kollaboration zwischen P2P und dem Unternehmen: Al-Ani, A. (2013: 126ff.): Widerstand in Organisationen. Organisationen im Widerstand. Virtuelle Plattformen, Edupunks und der nachfolgende Staat. Wiesbaden.
4 Al-Ani, A./Stumpp, S. /Schildhauer, T. (2014): Crowd-Studie 2014 – Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft. HIIG Discussion Paper Series No. 2014-02.

DEFINITIONEN

Allmende
Die Allmende ist eine Rechtsform gemeinschaftlichen Eigentums.

Commons
Engl. Gemeingut

Open Source
Open Source wird als Begriff für Software verwendet, deren Quelltext offenliegt und frei verfügbar ist. Im Weiteren nicht nur auf Software bezogenem Sinne, steht »Open Source« für frei verfügbares Wissen und Information im Allgemeinen und hat dadurch die Gründung neuer »Open«-Bewegungen inspiriert, beispielsweise Open Content, Open Source Hardware und Open Access.

P2P
Peer-to-Peer (P2P) Connection (von englisch peer »Gleichgestellter«, »Ebenbürtiger«) und Rechner-Rechner-Verbindung sind Bezeichnungen für eine Kommunikation unter Gleichen, hier bezogen auf ein Rechnernetz. In einem reinen Peer-to-Peer-Netz sind alle Computer gleichberechtigt und können sowohl Dienste in Anspruch nehmen als auch zur Verfügung stellen.

Transaktionskosten zur Anbahnung einer solchen Kollaboration zwischen der Crowd und der Unternehmung reduzieren sollen und auch das Management solcher recht komplexen Transaktionen übernehmen (vgl. Tabelle: »Innovationsvorteile«). Ähnlich wie bei Effizienzleistungen ist die Crowd hier eigentlich wieder isoliert: Der P2P-Gedanke wird durch den Intermediär der Plattform ersetzt. Diese steuert die Arbeit und auch die Kommunikation der Peers untereinander. Die Peers stimmen sich nicht mehr untereinander ab, sondern werden über die Plattform und ihre Protokolle gesteuert.

INNOVATIONSVORTEILE

Crowdsourcer	Aufgabe der Crowd
Jovoto	Auf dieser Plattform sind über 50.000 Kreative organsiert, die für Unternehmen im Rahmen von Wettbewerben (Crowdstorms) Design- und Marketingleistungen erbringen.
InnoCentive	Über 350.000 Peers sind auf dieser Plattform zu finden, die sich für Unternehmen mit Problemlösungen im Bereich der Technik, Natur- und Sozialwissenschaften beschäftigen.

Beispiele Innovationsvorteile durch Crowdsourcing.
Quelle: eigene Darstellung

Ressourcen- und Arbeitsvermittlungsplattformen

Standen bei den ersten beiden Sourcingvarianten die Arbeitsergebnisse im Vordergrund und weniger die zu erbringenden individuellen Ressourcen, weisen die zurzeit mächtigsten Crowdsourcing-Plattformen eher eine reine Vermittlungsfunktion auf (vgl. Tabelle: »Kompetenzen«). Unternehmen können die richtigen Mitarbeiter oder Skills (Kompetenzen) suchen und Freelancer finden relevante Projekte für ihre Mitarbeit. In dem Zusammenhang muss man sich deshalb die Frage stellen, ob in diesem Kontext überhaupt von einem Crowdsourcing-Vorgang gesprochen werden kann. Hier werden ja nicht die Arbeitsergebnisse der CrowdworkerInnen abgerufen, sondern ihre potentielle Arbeitskraft. Über die hierfür spezialisierten Plattformen werden deshalb auch keine Arbeitsergebnisse erstellt wie bei den Kategorien Effizienz und Innovation, sondern die ausgesuchten Teilnehmer dieser Art von Plattformen werden dann nach einem Matching (Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Kompetenzen) in der Regel zu »freien Mitarbeitern« des

KOMPETENZEN

»Crowdsourcing«-Plattform	Aufgaben und Fähigkeiten der »Crowd«
Elance	Elance existiert bereits seit 1999 und ist eine globale Vermittlungsplattform für Freelancer mit Professionen in den Bereichen Web- und App-Programmierung, Design, Textverfassung und Marketing. Jeder Freelancer hat ein individuelles Profil und kann nach Jobs und Auftraggebern suchen, Gebote für Jobs abgeben und im Online-Arbeitsraum mit anderen Freelancern zusammenarbeiten.
oDesk	Aufgrund ähnlicher Aufgabenbereiche und einer größeren Community gehört oDesk zu den größten Wettbewerbern von Elance. Die Plattform existiert seit 2005. Während jedoch auf Elance größtenteils nach abgeschlossenen Projekten gezahlt wird, werden auf oDesk die meisten Aufgaben stundenbasiert abgerechnet.

Beispiele der Ressourcenvermittlung durch Plattformen.
Quelle: eigene Darstellung

suchenden Unternehmens. In diesem Zusammenhang haben derartige Vermittlungsplattformen eine ähnliche Funktion wie einschlägige Personalberatungen und -vermittlungen. Es ist allerdings zu vermuten, dass diese Plattformen in der Zukunft nicht mehr nur Freelancer anbieten, sondern auch das Management und die Koordinaton dieser Mitarbeiter für das Unternehmen übernehmen werden.

Crowdsourcing als Konkurrent von Unternehmen

Die Organisation von Ressourcen über Plattformen gewinnt eine hohe Eigendynamik. In fast allen Bereichen erkennen Unternehmen die Möglichkeit, die Ressourcen der Peers zu eigenen Produkten und Dienstleistungen zu transformieren und an Kunden zu vermitteln. Aber Plattformen müssen sich nicht auf die Rolle eines Sourcingpartners für Unternehmen beschränken. Durch die Kommerzialisierung treten derartige Plattformen nun immer öfter auch in ein Konkurrenzverhältnis zu den

Unternehmen des privaten Sektors, indem sie Peers mit den diesen zur Verfügung stehenden Assets zu einem Produkt kombinieren. Dies schafft in der Regel einzigartige und zerstörerische Situationen am Markt, da hier »von einem Tag auf den anderen«, bisher kommerziell ungenutzte Kapazitäten der Peers (Fahrzeuge, Zeit, Wohnungen, Finanzmittel, IT) über entsprechende Plattformen auf den Markt kommen (Uber, AirBnB etc.). Sie konkurrieren mit bisherigen Anbietern in der Transport-, Hotel- und Medienbranche, da diese Plattformen oft mit geringeren Gemeinkosten, hoher Flexibilität und innovativen Kundenschnittstellen agieren können.

Die kommerzielle Plattform übernimmt im Extremfall keinerlei Verantwortung für die eigentliche Transaktion, sondern verlangt für die Anbahnung einer Vereinbarung zwischen dem Peer und dem Kunden eine Vermittlungsgebühr zwischen 5–20 Prozent, mit der dann der Marktauftritt, die Plattformausgaben und die Community-Betreuung finanziert werden sollen.[5] Hier werden die Peers nicht mehr zu einer Selbstorganisation angehalten, sondern durch die Kombination aus der Arbeitskraft des Peers oft gemeinsam mit einem bestimmten Gebrauchsgut des Freien Produzenten (Auto, Raum, Finanzmittel) entsteht ein »neues« Produkt oder eine Dienstleistung, die über die Plattform an den Markt vermittelt wird.

Chancen, Risiken und Entwicklungen

Plattformen und die durch sie ermöglichte Arbeit der CrowdworkerInnen sind noch eine recht junge Arbeitsform. Dies wird auch bei den ersten empirischen Umfragen bestätigt, die auf einigen wenigen Plattformen durchgeführt wurden. Hier sind zwei Dinge überraschend: So ist zum einen die Zufriedenheit mit diesen Konstrukten noch immer recht hoch, zum anderen ist die Motivation der Crowdworker – selbst bei den Mikrotasking-Plattformen – noch immer durch starke nichtmonetäre Beweggründe gekennzeichnet.[6] Dies mag auch nicht gänzlich überraschend sein. Die Plattformen und CrowdworkerInnen tragen eben noch immer recht viel der Motivation der Plattformen aus der Gründerzeit und deren Prinzipien (Sharing, P2P etc.) und versuchen, die kommerziellen Plattformen ihrer »Monetarisierung« nicht als Widerspruch zum ursprüglichem Ethos erscheinen zu lassen. Außerdem sind (noch) die wenigsten Crowdworker im Westen auf diese Arbeit tatsächlich angewiesen. Je mehr dies allerdings der Fall ist oder je länger ein Crowdworker auf diesen Plattformen tätig ist, desto höher steigt auch die Unzufriedenheit mit der vorgefunden Machtasymmetrie. Diese ensteht durch die Unterbindung der ursprünglich freien Beziehungsbildung der Peers durch ein von den Plattforminhabern dominiertes Zentrum und den vorgegebenen Prozeduren insbesondere gegenüber den Kunden. Crowdworker fordern dann zunehmend mehr Teilhabe, mehr Rechte und auch Verantwortungsübernahme durch die Plattform: »As these workers become engaged on the platform for longer periods of time, they wish more for opportunities of advancement or perks that come with seniority (…)«[7]

Erste Prognosen

Folgende Prognosen sind an dieser Stelle ableitbar: Plattformen müssen zunehmend mehr Services erbringen, um für Crowdworker attraktiv zu werden. Dies bedeutet, dass Plattformen in die Richtung der traditionellen Unternehmen migrieren und mehr Förder- und Entwicklungsleistungen für ihre Peers erbringen werden (von gerechter Bezahlung ganz zu schweigen). Zum anderen zeigen erste Beispiele, dass die Peers ihre autonomen Beziehungen untereinander durch eigene Plattformen wieder zurückerobern, welche von der kommerziellen Plattform gekappt wurden. Diese Selbstorganisationen stellen in gewisser Weise erste Gegenorganisationen dar, die die Anliegen der Peers verfolgen und auch schon zu ersten Arbeitskämpfen aufrufen.[8] ◁

Prof. Dr.Dr. Ayad Al-Ani,
Professor für Change Management und Consulting.

Al-Ani forscht am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG) und lehrt an der Universität Potsdam auf dem Gebiet der internetbasierten Innovationen und ist Geschäftsführer der Beratungsagentur »tebble«.

GUT ZU WISSEN

Der älteste und immer noch einer der größten Anbieter für Klick-Jobs ist Amazon Mechanical Turk. Seit November 2005 gibt es die Plattform, auf der Auftraggeber Jobs posten können, die dann von den registrierten Nutzern, der Crowd, abgearbeitet werden. Mittlerweile sind »Turker« aus 190 Ländern angemeldet. Der größte deutsche Crowdwork-Anbieter heißt Clickworker, 700.000 Menschen sollen dort registriert sein.

LINKTIPP

Wird gut bezahlt? Werden Arbeitsergebnisse unbegründet abgelehnt? Mit der kostenlosen Anwendung Turkopticon können Crowdworker ihre Auftraggeber bewerten und andere digitale Zeitarbeiter vor unfairen Unternehmern auf Mechanical Turk warnen. Wo Gesetze versagen, können solche Bewertungssysteme in Zukunft mehr Transparenz und Fairness schaffen.

5 So etwa der für Deutschland verantwortliche Manager von Uber: »Wir sind kein Taxiunternehmen. Unsere Aufgabe ist es nicht, Autos zu kaufen und Fahrer anzustellen, wir stellen nur die Technologie, die Plattform zur Verfügung, die solche Fahrdienste ermöglicht.« Handelsblatt (2014): Natürlich erzeugt das Aufregung, URL: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/uber-westeuropa-chef-in-deutschland-sind-alle-fahrten-versichert/10337470-2.html (Stand: 1.4.2015).

6 Selbst bei Amazon Turk stehen etwa noch Motive wie etwa unternehmerisches Lernen im Vordergrund: Bucher, E./Fieseler, C. (2015): Motive für das digital vermittelte Teilen von Gebrauchsgütern. Marketing Review St. Gallen, 4/2015, 68–73.

7 Bucher, E./Fieseler, C./Hoffmann, C. (2015): Unfairness by Design? Examining Institutionalized Inequality on Digital On-Demand Service Plattforms. Nowegian Business School, BI Working Paper (in Druck).

8 Al-Ani (2014): Crowd Union. Gewerkschaften als Plattform. Url: http://www.netzpiloten.de/crowd-union-gewerkschaften-als-plattform/ (Stand: 22.4.2015).

Schöne neue Welt

DISKUSSION *In den USA hat Crowdworking begonnen. Dort und im angelsächsischen Raum gibt es bereits Erfahrungen und es werden kritische Debatten geführt.*

VON **WOLFGANG MÜLLER**

DARUM GEHT ES

1. Das Geschäft auf den Plattformen blüht in den USA und im angelsächsischen Raum – allerdings mehr für die Plattformbetreiber als für die Crowdworker.

2. Unregulierte Märkte zementieren das Armutniveau vieler Freelancer.

3. Doch während die Regulierung in den USA und Großbritannien gering ist und staatliche Stellen gerade erst aufwachen, ist die Diskussion in den Medien kritisch.

Nach dem Fall der Mauer und bis noch vor Kurzem waren es vor allem große Firmen und internationale Konzerne, die ihre Fertigungsstätten und auch die Bürojobs in der IT, Administration und Buchhaltung in Niedriglohnländer verlagerten. Das führte teilweise zu erheblichen Transaktionskosten, da die Mitarbeiter in den Konzern-Dependancen in Osteuropa, Indien oder China mit den Prozessen nicht vertraut waren und zudem häufig wechselten. Inzwischen haben die weitere Digitalisierung, die tayloristische Zerlegung der Büroarbeit in automatisierbare Routineaufgaben und der Siegeszug der Smartphones dafür gesorgt, dass auch Kleinunternehmen und Start-Ups, aber auch Privathaushalte aus dem weltweiten Angebot an spezialisierten Arbeitskräften aus dem Vollen schöpfen können – zu geringen Transaktionskosten. Die Bestellung von externen Diensten über das Netz wie Lieferservice, Fahrdienst, Haushaltshilfe, Programmierung oder Projektleistungen wird zur Selbstverständlichkeit wie ein Klick bei Amazon oder eBay. Und in großen Unternehmen führen die niedrigen Transaktionskosten im

Das Bestellen von externen Diensten über das Netz wie Haushaltshilfe, Programmierung oder Dienstleistung ist genauso selbstverständlich wie ein Klick bei eBay.

Netz zur erneuten Überprüfung von »Make-or-Buy« und zu weiteren Restruktuierungen bei Angestelltentätigkeiten.

Auch Wissensarbeit ist zerlegbar

In der Wissensökonomie sind dieselben Kräfte am Werk, die schon vor Jahrzehnten die Produktion und inzwischen auch viele Dienstleistungen umgewälzt haben: Standardisierung der Abläufe, Arbeitsteilung und Auslagerung, Vergabe nach außen. Ein großer Teil des professionellen Wissens kann in viele einzelne Routinearbeiten zerlegt werden. Diese Arbeitsteilung bringt Effizienzgewinne und markiert wahrscheinlich ein neues Stadium der digitalen Transformation der kapitalistischen Ökonomie. Über Smartphone, die überall verfügbare Netzplattform, können zusammen mit der Cloud, dem grenzenlosen Datenspeicher und Superrechner im Netz, verfügbare Arbeitskräfte und Aufgaben in einer Weise vermittelt werden, die den Kapitalismus des 20. Jahrhunderts mit seinen dominanten Großkonzernen und beruflichen Karrierewegen wahrscheinlich fundamental verändert.

Plattformen: Die neuen Märkte

Ein schönes Beispiel ist das britische Start-Up I Mune, das Kindergetränke vermarktet. Die Firma ist total virtualisiert: Ein deutscher Konzern produziert im Auftrag von I Mune die Säfte, die Verpackungen kommen aus Holland. Der Mitarbeiter für Administration und Logistik sitzt in Mazedonien, der Vertriebsmann in Polen, die Buchhaltung in Großbritannien. Die Rezeption von I Mune macht die Firma »78 York Street«. Der Gründer von I Mune lobt die Flexibilität seiner virtuellen Arbeitskräfte, die er per Mail managt und mit denen er jede Woche zweimal skypt. Virtuelles Outsourcing ist für ihn die billigste Option. Outsourcing nach Osteuropa erspart zwei Drittel der Kosten. Über die Freelancer-Plattform Upwork (früher Elance-oDesk) hat er sein virtuelles Team gefunden und zunächst jeden potentiellen Kandidaten per Skype interviewt. Upwork besorgt auch die Arbeitszeitnachweise und die Abrechnungen für das virtuelle Team.[1]

Im Netz sind zahllose Plattformen oder besser Marktplätze entstanden, die rund um den Globus Auftraggeber mit Anbietern von Dienstleistungen oder Gewerken verbinden – von Aufgaben ohne größere Vorkenntnisse wie Putzen für Privathaushalte oder Fahrdiensten über das Scannen von Websites bis zu komplexen Programmieraufgaben. Sofern diese Marktplätze nicht mit einzelstaatlichen Regulierungen zusammenstossen – wie etwa im Fall von Uber mit Schutzvorschriften für das Taxi-Gewerbe oder mit den Arbeitsgesetzen –, gibt es bislang keine staatliche Kontrolle. Nur der geringere Teil der Freelancer, die ihre Arbeitskraft über das Netz für diese Aufgaben anbieten, lebt nach den verfügbaren Daten ausschliesslich davon. Die meisten brauchen neben Studium, dem Hauptberuf, der Betreuung der Kleinkinder zuhause oder der Rente eine weitere Verdienstquelle und möglichst maximale zeitliche Flexibilität. Außerdem heuern gerade Entwickler-Plattformen Arbeitskräfte von den Rändern des globalen Arbeitsmarktes an: Ca. 120.000 Ukrainer arbeiten inzwischen für Plattformen wie Upwork. Allein im ersten Quartal 2015 registrierten sich 16.000 Ukrainer bei dieser Plattform, von der 2014 61 Mio. US-$ an Honoraren an Freelancer aus der Ukraine floss.[2]

Plattformen für alles …

Auf der schon 2001 gegründeten Plattform TopCoder können Software-Entwickler ihre Talente demonstrieren. TopCoder-Programmier-Wettbewerbe sorgten für zusätzliche Werbung. Die Lizenzen der dabei entstandenen Software-Komponenten werden vermarktet. Firmen können TopCoder-Entwickler heuern oder Aufträge an TopCoder-Leute vergeben. TopCoder-Software zerlegt Kundenprojekte in Kleinstaufträge, die in Wettbewerben an 300.000 Freelancer in 200 Ländern ausgelobt werden.

Elance-oDesk, heute Upwork, offeriert die Dienste von 10 Mio. Freelancern weltweit. Axiomlaw bietet die Arbeit von 650 Juristen an, ist nach eigenen Angaben inzwischen mit der Hälfte der Fortune-100-Unternehmen in den USA im Geschäft und setzte 2012 mehr als 100 Mio. US-$ um. InCloudCounsel unterbietet die großen Anwaltskanzleien um bis zu 80 Prozent bei der Erstellung von offiziellen Dokumenten sozusagen am Fließband und in hohen Stückzahlen für große Unternehmen. Mit cloudbasierten Software-Werkzeugen und einem virtuellen Netzwerk von juristisch geschulten

ERFOLG DER PLATTFORMEN

Das Wirtschaftsmagazin Economist relativiert die Erfolgschancen der Crowdwork-Plattformen: Sie werden derzeit von reichen Investoren zwar mit Geld überschütttet, müssen sich aber in einem Umfeld von Niedrigstmargen, hohen Marketingkosten und hoher Fluktuation von Arbeitskräften behaupten. (Economist v. 3.1.2015)

1 Financial Times FT 13.7.2015.

2 FT, 6.8.2015

MIT-STUDIEN

Als MIT-Studie wird allgemein das veröffentlichte Ergebnis eines größeren Forschungsprogramms des Massachusetts Institute of Technology (MIT) bezeichnet. Bekannte MIT-Studien sind: International Motor Vehicle Program, eine 1985–1991 durchgeführte Studie über Herstellungsprozesse in der Automobilindustrie unter der Leitung von James P. Womack und Daniel T. Jones mit großem Einfluss auf die Weiterentwicklung von Lean-Production-Methoden.
The Future of Nuclear Power, eine 2002–2003 durchgeführte Studie über die Zukunft der nuklearen Energieerzeugung angesichts der zum Schutz des Klimas notwendigen Reduzierung der CO_2-Emission.

Freelancern werden Standard-Dokumente wie Kündigungen, Lizenzen, Akkreditierungen oder Vertraulichkeitsvereinbarungen für einen Fixpreis geliefert. Über die App Medicast können Patienten in mehreren US-Metropolen Ärzte zum Hausbesuch bestellen; der Doktor wird über die Symptome informiert und kommt garantiert binnen zwei Stunden für ein Basishonorar von 200 US-$ pro Hausbesuch. Medicast versichert die Ärzte gegen Falschbehandlung (in den USA müssen Ärzte oft Millionenklagen fürchten). Medicast ist attraktiv für »Mondschein«-Ärzte, die ihr Einkommen aufbessern wollen, und für junge Ärzte noch ohne das nötige Kapital für die eigene Praxis. Die Business Talent Group besorgt für Firmen auf Werkvertragsbasis erfahrene Manager zur Lösung spezieller Probleme; die Firmen ersparen sich einen weiteren hochbezahlten Manager auf ihrer Gehaltsliste. Virtual Staff Finder wiederum besorgt englischsprachige philippinische Assistenten, Web-Designer, Entwickler oder auch Buchhalter.

ERSTE PROTESTE DER CROWD

»Ich bin ein Mensch und kein Algorithmus«

In einem Weihnachtsbrief 2014 forderten Tausende Amazon-Chef Bezos auf, die CrowdworkerInnen nicht mehr als billige Arbeitskräfte zu verkaufen und die anonymen CrowdworkerInnen gegenüber den Arbeitgebern zu präsentieren. Die Idee zur Weihnachtspost an Amazon stammte von einer Kanadierin, die in ihren neun Jahren als »Turker« 830.000 Microtasks für durchschnittlich 20 Cent pro Aufgabe bearbeitet hat. Ihr Stundenlohn betrug teilweise nur zwei Dollar. Wie der Weihnachtsmann weiß Bezos genau, welcher »Turker« brav war und wer nicht. Jeder Freelancer wird danach bewertet, wie viele Microtasks von seinen Auftraggebern akzeptiert oder abgelehnt wurden. Die ganz Fleißigen bekommen den Titel »Master« und besser bezahlte Aufgaben, für die Amazon mehr als die Standard-Provision von 10 Prozent kassiert.

… auch für Ideen und Lösungen

Einen anderen Ansatz verfolgen Plattformen im Netz, die keine bestimmte Dienstleistung anbieten, sondern Ideen. Bei diesem Modell, etabliert in den Kreativbranchen und in der Unternehmensforschung, wollen die Unternehmen Ideen oder Lösungen. Geld fließt nur für diejenigen Ideen, die die Unternehmen interessant finden. Die Plattform Innocentive vermarktet Problemstellungen speziell aus den Forschungsabteilungen der Pharmakonzerne und zahlt für die passenden Lösungsvorschläge. Auf Tongal, einem Netzwerk von über 40.000 Video-Produzenten, lobte Colgate-Palmolive 2012 17.000 US-$ für einen Video-Werbeclip für das Internet aus. Der prämierte Clip war so gut, dass er beim Super Bowl ausgestrahlt wurde – zusammen mit anderen Werbeclips, deren Produktion mehr als das Hundertfache gekostet hatte.

Die mit viel Venture-Kapital gestartete Erfinder-Plattform Quirky mit über 1 Mio. Mitgliedern lässt Produktideen und Erfindungen durch die Quirky-Community beurteilen. Seit der Gründung 2009 sind 400 Produkte von Quirky-Mitgliedern auf den Markt gekommen. Der US-Konzern General Electric hat inzwischen 30 Mio. US-$ in Quirky investiert und will zusammen mit Quirky in den nächsten fünf Jahren 30 neue Produkte für das »Haus der Zukunft« (Smart Home, auch ein Zukunftsfeld von Google) und das »Internet der Dinge« entwickeln.[3]

Plattform-Kapitalismus mit Zukunft?

Die etablierten und ständig neu entstehenden Plattformen nutzen die niedrigen Transaktionskosten, um Vertrauen zwischen den Anbietern von Arbeitskraft und den Auftraggebern zu schaffen. Wer einen Arzt, Anwalt oder auch eine Reinigungskraft per Klick bestellt, muss sicher sein, dass die Arbeitskräfte kompetent und ehrlich sind. Ein Selektionsprozess seitens der Plattformen und eine Versicherung bei Fehlern sollen da helfen. Andererseits wollen die Freelancer sicher sein, dass sie ihr Geld bekommen.

Die Plattformen wollen für ihre Kunden möglichst billig sein, haben aber genau deshalb Schwierigkeiten, ihre Freelancer auszubilden und zu motivieren. Die New Yorker Plattform My-Clean musste feststellen, dass

3 Economist, 3.1.2015.

Kundenbeurteilungen erst besser wurden, als sie die Reinigungskräfte fest anstellte. Die Plattformen bekommen spätestens dann Probleme mit der staatlichen Regulierung, wenn sie eine gewisse Größe erreicht haben. In den USA sind zahlreiche Klagen von Fahrern gegen die Fahrdienst-Plattform Uber anhängig, weil Uber sie wie Festangestellte managt, aber als Freelancer bezahlt. Ende Juni 2015 hat die kalifornische Arbeitsbehörde einer Fahrerin Schadensersatz zugesprochen. Im Juli veröffentlichte das US-Arbeitsministerium ein Dokument an die Bundesbehörden, sie sollten Plattformen genauer auf Scheinselbstständigkeit untersuchen.[4]

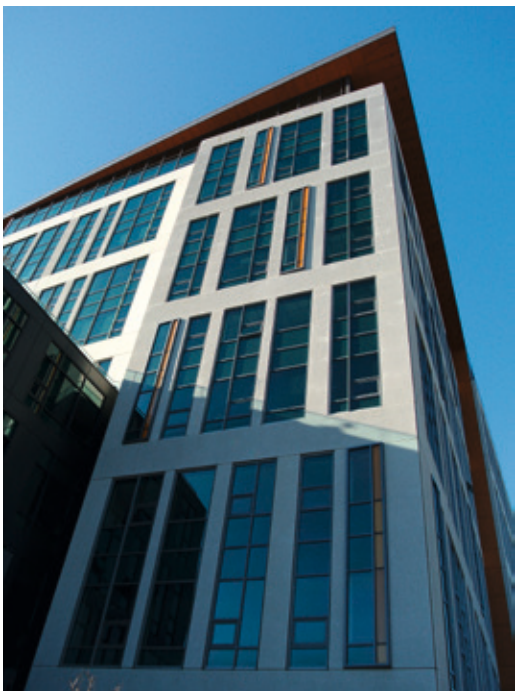
Der Netzwerkeffekt des Internets bringt zwar die Kunden auf die größten Marktplätze. Aber gleichzeitig sind die Eintrittsbarrieren in diesem Geschäft niedrig, die Loyalität der Freelancer ist gering, und bei vielen On-demand-Dienstleistungen wie beispielsweise Hausdiensten bringt überregionale oder weltweite Expansion kaum Größenvorteile. Der mit 40 Mio. US-$ gestartete US-Putzdienst-Vermittler Homejoy, seit drei Jahren im Geschäft, ist Ende Juli 2015 geschlossen worden. Offiziell, weil mehrere Klagen auf Festanstellung anhängig sind. Tatsächlich ist die Firma, die sich über Provisionen finanzierte, im Niedrigmargengeschäft nie aus der Verlustzone gekommen.[5] Weitere Plattformen werden aufgeben und viele werden mehr wie »normale« Firmen werden.

Digitale Fließbandarbeit für Büroarbeiter

Im Zentrum der Diskussion über Crowdworking steht Amazon mit seiner Plattform Mechanical Turk. Die Innovation von Amazon-Gründer Bezos und anderen ist dabei die vom Computer gesteuerte Zerlegung und Vermarktung von Routineaufgaben in Microtasks und damit die Erfindung von Stücklohn und der digitalen Fließbandarbeit für Büroarbeiter. Computer können bestimmte Aufgaben perfekt erledigen, beispielsweise große Datenmengen verarbeiten oder Finanzdaten errechnen. Aber sie tun sich noch schwer mit »analogen« Aufgaben wie etwa der Identifikation eines Trends in einem Text, sie können schlecht mit Ironie oder mit verwirrenden Suchergebnissen umgehen. Sie können schlecht transkribieren oder Bilder für Bilder-Suchmaschinen mit Schlagworten versehen oder für Personalabteilungen Online-Bewerbungen aussortieren. Hier kommt (noch) die menschliche Arbeitskraft, die Crowd ins Spiel. CrowdworkerInnen sollen Teilaufgaben erledigen, die der Computer (noch) nicht kann, weiße Flecken füllen und gleichzeitig den Algorithmus des Computers trainieren. Amazons Crowdworking-Plattform ist ein Software-Programm, das automatisch per Computerskript oder direkt vom Auftraggeber standardisierte Mini-Arbeiten (Microtasks) zu Festpreisen an CrowdworkerInnen vergibt. Amazon kassiert dabei Provision.

Öffentliche Diskussion: obdachlose CrowdworkerInnen?

Crowdworking wird als Anbruch eines neuen glücklichen Zeitalters der Arbeit gepriesen – als Raum, wo Individualismus, freie Wahl und Selbstbestimmung blühen. Lukas Biewald, CEO von Crowdflower: »CrowdFlower und andere Crowdsourcing-Firmen bringen Chancen für Menschen, die sie niemals zuvor hatten. Wir operieren auf wirklich egalitärer Basis. Jeder, der will, kann Microtasks bearbeiten, egal welches Geschlecht, Nationalität oder gesellschaftlichen Status er hat (...)« Aber Biewald und die anderen Shamanen der digitalen libertären Welt können auch anders. So etwa in einer Konferenz 2010 vor gleichgesinnten Techies: »Ohne Internet wäre es richtig schwer



Der Sitz der Amazon-Konzernzentrale ist Seattle im US-Bundesstaat Washington, die europäische Unternehmenszentrale (Verwaltungssitz) befindet sich in Luxemburg.

MECHANICAL TURK

Mechanical Turk ist eine Plattform, die von Amazon betrieben wird. Hier können Arbeitssuchende von Gelegenheitsarbeiten (Werbeplätze auf Sites finden, Websites korrigieren und Texte Korrekturlesen, Tonaufnahmen transkribieren, Fehler finden, kleine Programme schreiben) und Auftraggeber zusammengebracht werden. Der Name ist einem Schachautomaten aus dem 18. Jahrhundert am Hofe der Kaiserin Maria-Theresias entlehnt. In dem »Mechanischen Türken« steckte ein kleinwüchsiger Mensch. Genau das will Amazon mit Mechanical Turk auch: Menschen in Maschinen stecken, weil Maschinen Manches nicht so gut können wie Menschen. In dem 2005 gestarteten Amazon-Projekt arbeiten über 500.000 »Turker« aus mehr als 100 Ländern. Millionen weitere (genaue Zahlen gibt es nicht) arbeiten für CrowdFlower, Clickworker oder Cloudcrowd oder die oben genannten Plattformen.

4 Süddeutsche Zeitung SZ, 20.7.2015.
5 SZ, 20.7.2015.

LESETIPP

Mehr zu Mechanical Turk in Christiane Benner (Hrsg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft, Frankfurt 2014.

GUT ZU WISSEN

40 Prozent der Freelancer in den USA werden zu spät oder gar nicht bezahlt.

gewesen, jemand zu finden und 10 Minuten für sich arbeiten zu lassen und dann zu feuern. Aber jetzt mit der Technologie findet man sie, zahlt ihnen winzige Geldbeträge und wird sie los, wenn man sie nicht mehr braucht.«[6]

Während die Regulierung in den USA und Großbritannien gering und staatliche Stellen gerade erst aufwachen, ist die Diskussion in den Medien und auch in wirtschaftsliberalen Blättern ausgesprochen kritisch. Thematisiert wird einerseits das von den Plattformen ausgenutzte und zementierte Armutsniveau vieler Freelancer als Anhängsel der Cloud. So berichtete ein Autor in dem Magazin New York,[7] dass seine Haushaltshilfe in einer Obdachlosenunterkunft lebe. Ähnliche Armutsverhältnisse dokumentiert Marvit in seiner Studie über die Arbeitskräfte, die über Amazons »Mechanical Turk«-Plattform ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen.

Die Kritik konzentriert sich auf die Plattformen als völlig unregulierte Märkte, als perverser Triumph der Marktidee, vermittelt über scheinbar neutrale Computerprogramme. Die Plattform-Betreiber treten in den Geschäftsbedingungen lediglich als Vermittler auf. Sie prüfen nicht die Nachfrager (»Requester«) eines Dienstes auf ihre Seriösität, Bonität etc. und lehnen gegenüber den Freelancern jede Verantwortung für die Bezahlung der Arbeitsleistung ab, von der Angemessenheit überhaupt nicht zu reden.

Forderungen an die Politik

Die Freelancers Union, ein Zusammenschluss von Freelancern in den USA, der seinen Mitgliedern auch eine Versicherung anbietet, fordert vom Gesetzgeber die Anwendung des gesetzlichen Mindestlohns auch für CrowdworkerInnen. »Turkopticon«, eine Initiative von CrowdworkerInnen, bietet ein Plug-In, einen Software-Zusatz für »Mechanical Turk«, das beim Scannen von Arbeitsangeboten via Amazon automatisch das Rating der Anbieter einblendet, gestützt auf die bisherigen positiven oder negativen Erfahrungen der CrowdworkerInnen. Weil in der virtuellen Welt des Plattform-Kapitalismus ein extremes Ungleichgewicht in den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital herrscht, ist letztlich der Staat gefordert, diesen Markt zu regulieren. Zusammenschlüsse von CrowdworkerInnen können auch mit gewerkschaftlicher Unterstützung niemals allein die nötige Kraft zur Regulierung des Plattform-Kapitalismus entwickeln.[8]

Kritische Diskussionen

Schliesslich wird in den angelsächsischen Medien die Zukunft der Arbeit insgesamt kritisch diskutiert, sowohl im Hinblick auf das weitere Vordringen der Automatisierung und der Roboter in Industrie und Dienstleistungen als auch auf die Zerlegung und Automatisierung der Büroarbeit und vieler professioneller Tätigkeiten, die bislang geschützt und gut bezahlt waren. In den USA wird inzwischen Software eingesetzt, die nach Präzedenzfällen in der Rechtsprechung sucht und damit eine ganze Generation von Juraabsolventen in dem fallbasierten angelsächsischen Rechtsystem überflüssig macht. Anders als der hierzulande manchmal gepflegte Diskurs, dass die Digitalisierung der Wirtschaft Chancen und Risiken bietet, gehen viele Autoren auf Basis der MIT-Studien von Brynjolfsson und McAfee und der Untersuchungen von Oxford-Ökonomen davon aus, dass Maschinen geistige Routine-Arbeiten übernehmen und besonders die mittleren Einkommen auf der Strecke bleiben.[9] Dagegen erfreuen sich nach US-Daten die komplexen Arbeitsplätze im Hochlohnbereich und im Niedriglohnbereich einer hohen Nachfrage. ◁

»Ohne Internet war es richtig schwer, jemand 10 Minuten arbeiten zu lassen und dann zu feuern.«

LUKAS BIEWALD

Wolfgang Müller betreute für die IG Metall Siemens und Schaeffler. Schwerpunkt jetzt: Chinas Arbeiterbewegung und Gewerkschaften.

6 Zitiert nach: Moshe Z. Marvit, How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine, The Nation, 5.2.2014.
7 New York 23.10.2014.
8 Das ist auch das Fazit der Studie von F.A.Schmidt »The Good, The Bad and the Ugly: Why Crowdsourcing Needs Ethics«, der speziell das Problem der fairen Bezahlung bei verschiedenen Formen des Crowdworking diskutiert. http://ieeexplore.ieee.org/xpl/login.jsp?tp=&arnumber=6686081&tag=1&url=http%3A%2F%2Fieeexplore.ieee.org%2Fxpls%2Ficp.jsp%3Farnumber%3D6686081%26tag%3D1#ref_23
9 Martin Wolf, Financial Times, 12.2.2014.

Neue Landnahme

FOLGENABSCHÄTZUNG *Cloudworking und Crowdsourcing revolutionieren die Arbeitswelt von heute. Wie sich Unternehmen diese neuen Arbeitskonzepte zu eigen machen und welche Ausmaße das für unsere Arbeitswelt hat, lesen Sie hier.*

VON **ANDREAS BOES**

Neue Phänomene wie Cloudworking und Crowdsourcing sind auf dem Vormarsch und ein sichtbares Zeichen dafür, wie die Digitalisierung Gesellschaft und Wirtschaft revolutioniert.[1] Sie versprechen einerseits neue Flexibilität und Freiheiten sowie mehr Effizienz und weniger Kosten. Andererseits droht mit ihnen eine »Amazonisierung« von Arbeit und die Entstehung eines neuen Prekariats digitaler Tagelöhner, vermittelt über Plattformen wie Mechanical Turk oder Clickworker, womit die Arbeitspolitik vor neue Herausforderungen gestellt wird.[2]

Produktivkraftsprung »Informationsraum«

Diese Entwicklung ist hochbrisant, weil sie die Grundfesten unseres historisch gewachsenen Systems zur Regulation von Arbeit in Betrieben und Gesellschaft erschüttert, den Arbeitnehmerstatus aushöhlt und die abhängig Beschäftigten in den Unternehmen gegen die Crowdsourcees, die aus dem Internet heraus unabhängig von einem festen Unternehmensrahmen ihre Dienste auf dem Markt anbieten, gegeneinander auszuspielen droht.

Um die durch die Digitalisierung hervorgerufene Umbruchsituation in der Arbeitswelt zu verstehen, ist ein Blick notwendig auf den globalen Informationsraum als neuen sozialen Handlungsraum und auf die Strategien, mit denen Unternehmen wie IBM ihn sich zunutze machen, um ihre Produktionsprozesse grundlegend neu zu gestalten.

In einem langen historischen Prozess der Verwendung von Informationen und Informationssystemen ist nunmehr ein Entwicklungsstadium erreicht, in dem die Welt der Informationen prägende Bedeutung für die Organisation der gesellschaftlichen Arbeit und die Gesellschaft insgesamt hat. Dabei hat sich mit dem Aufstieg des Internets ein global verfügbarer Informationsraum als neue gesellschaftliche Handlungsebene herausgebildet. Das Besondere sind dabei nicht die digitalen Techniken, die sein Betriebssystem bilden, sondern, dass er neue Wege für die Interaktion zwischen Menschen öffnet und, abhängig von deren Tun, seine Struktur und die darin bestehenden Handlungsmöglichkeiten ständig anpasst, ändert und erweitert. Der Informationsraum stellt damit einen sozialen Handlungsraum für vielfältigste Akteure und neuartige Formen des Zusammenschlusses dar. Aufgrund des kostengünstigen Zugangs zum Internet und der Anwendung mobiler Endgeräte sinkt die Eingangsschwelle für die Akteure, den Informationsraum zur Verfolgung ihrer eigenen Ziele zu nutzen. Es handelt sich dabei um unterschiedlichste Formen der privaten Nutzung, um verschiedene Arten des Verbrauchs, der Informationsbeschaffung, des kommunikativen Austauschs, der Kontaktpflege und ebenso um diverse Formen gesellschaftlicher Arbeit (in- und außerhalb des Systems kapitalistischer Lohnarbeit). Diese individuellen Beiträge der unterschiedlichen Akteure im Informationsraum, ihre Profile, Datenspuren und Arbeitsbeiträge, ihr spezifisches Know-how und ihre Produktivkraft werden in zunehmendem Maße von den Unternehmen als potenzielle Wertbeiträge erkannt und erschlossen.

Damit wird der Informationsraum zum Ausgangspunkt für einen gigantischen Produktivkraftsprung. Für die Entwicklung der

DARUM GEHT ES

1. Phänomene wie Cloudworking und Crowdsourcing halten Einzug. Sie versprechen neue Flexibilität und Freiheiten sowie mehr Effizienz und weniger Kosten für die Unternehmen.

2. Die Unternehmen bedienen sich gerne dieser neuen Formen gesellschaftlicher Arbeit und integrieren diese in ihre Produktionsprozesse.

3. Dadurch machen sie Wissensarabeit zu einer Lohnarbeit, die nicht mehr den Schutzstandards des Arbeitsrechts unterworfen ist. Es bildet sich eine neue Form der Prekarisierung.

1 Diesem Beitrag liegt eine umfangreiche Studie zugrunde, die sich exemplarisch mit der Strategie »Generation Open« von IBM befasst: Boes, A.; Kämpf, T.; Langes, B.; Lühr, Th.; Steglich, St. (2014): Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie »Generation Open« von IBM. Herausgegeben von der Beratungsstelle für Technologie und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V. und der Input Consulting GmbH Stuttgart, Kassel.

2 Vgl. z.B. Schröder, L.; Schwemmle, M. (2014): Gute Arbeit in der Crowd? In: Urban, H.-J. (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit 2014. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Frankfurt/Main, S. 112–124 sowie Benner, Chr. (2015): Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing. In: Benner, Chr. (Hrsg.): Crowdwork – Zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt/Main, S. 289–300.

Arbeit im 21. Jahrhundert spielt er die gleiche entscheidende Rolle wie die Maschinensysteme für die Arbeit im 19. und 20. Jahrhundert. Seine strategische Bedeutung haben auch die Unternehmen mittlerweile verstanden: Im Informationsraum können sie ihre physischen Grenzen überwinden, ihre Produktionsprozesse flexibel skalieren und nicht zuletzt Beiträge der Umwelt unverbindlich und nach Bedarf abschöpfen und integrieren.

Wenn aber Unternehmen auf diesem Weg beginnen, gesellschaftliche Arbeit und private Tätigkeiten aus ihren nicht-kapitalistischen Verwertungszusammenhängen zu reißen, für die eigenen Verwertungsprozesse zu vereinnahmen und sogar in Konkurrenz zur Arbeit ihrer eigenen Beschäftigten zu positionieren, stehen wir am Beginn einer neuen historischen Phase der kapitalistischen Landnahme.[3]

Zwei Strategien der Reorganisation

Zwei Strategien der Reorganisation sind es, mit denen Unternehmen sich den Informationsraum derzeit für diese Landnahme zu eigen machen: Zum einen beziehen sie über neue Arbeits- und Innovationskonzepte wie Crowdsourcing und Open Innovation Akteure von außen in ihren Produktionsprozess mit ein, dehnen damit ihre Wertschöpfungsprozesse aus und wecken einen »schlafenden Riesen«. Zum anderen gestalten sie die Arbeit innerhalb der eigenen Mauern neu. Über das neue Leitbild der Cloud führen fortgeschrittene Unternehmen diese beiden Ebenen zusammen.

Dabei sind Cloudworking und Crowdsourcing längst nicht nur Thema in einigen wenigen Vorreiterunternehmen, sondern mittlerweile in der Breite der Wirtschaft angekommen. So betreiben Unternehmen wie Procter&Gamble, SAP SE, Siemens AG oder Robert Bosch GmbH inzwischen eigene Crowdsourcing-Plattformen und suchen neue Kooperationen mit innovativen Partnern aus der Open-Source-Community. Gleichzeitig entsteht eine neue Infrastruktur an Crowdsourcing-Plattformen, die als Vermittler zwischen Unternehmen und Crowdsourcees fungieren und als Dienstleister die Organisation der anonymen Masse an Arbeitskräften übernehmen.

Neuerfindung der Unternehmen: das Beispiel IBM

Mehr als 700.000 Mitglieder haben die größeren unter ihnen: Arbeitskräfte, die unternehmens-, branchen- und länderübergreifend außerhalb der etablierten Regulations- und Sicherungssysteme unterwegs sind, die nicht unter das Arbeitsrecht fallen, sondern auf

Unternehmen wie IBM, Robert Bosch GmbH, Siemens AG haben bereits eigene Crowdsourcing-Plattformen.

3 Zum Landnahme-Konzept vgl. z.B. Dörre, K. (2011): Landnahmen und die Grenzen kapitalistischer Dynamik. Eine Ideenskizze. In: Berliner Debatte Initial 22 (4), S. 56–72.

der Grundlage der allgemeinen Geschäftsbedingungen des jeweiligen Plattformbetreibers aktiv werden. Sie decken innerhalb der Wertschöpfungsketten ein beachtliches Spektrum an Tätigkeiten ab mit einer großen Spannbreite von Qualifikationsniveaus. In kürzester Zeit ist damit aus einem Randphänomen ein zentraler Moment moderner Wertschöpfungssysteme geworden.

Was dies in der Praxis bedeutet, zeigt IBM mit seiner bereits im Jahr 2008 gestarteten Unternehmensstrategie »Generation Open« (GenO).[4] Sie zeigt einen sehr ausgereiften Versuch, Crowdsourcing in ein ganzheitliches Produktionskonzept einzubetten und verbindet das Prinzip der »äußeren Landnahme« der Welt jenseits der Unternehmensgrenzen mit der »inneren Landnahme«, die sich durch eine radikale Neuorganisation der Arbeit im Betrieb nach dem Prinzip der Community vollzieht. »Innen« und »Außen« kombiniert das Unternehmen als komplementäre Elemente eines Gesamtsystems, das in der Cloud zusammengeführt wird.

»Der Informationsraum entwickelt sich zu einer gigantischen Maschine zur Landnahme mit bislang nicht absehbaren Folgen für unsere Gesellschaft.«

ANDREAS BOES

Crowdsourcing, wie es bei IBM praktiziert wird, ist also Teil einer übergreifenden Cloudworking-Strategie, die ihren Ursprung hat in der geschäftspolitischen und organisatorischen Neuerfindung des Unternehmens nach dem Niedergang des Großrechners. Nach der Einführung neuer Managementkonzepte und agiler Methoden in der Softwareentwicklung sowie der Öffnung des Unternehmens gegenüber der Community – zusammengefasst unter dem Begriff des »global integrierten Unternehmens«[5] – sind GenO und Cloudworking nun die konsequente Weiterentwicklung eines Leitbilds, das IBM in die digitale Zukunft führen soll.

Die »äußere Landnahme«, mit der sich IBM Zugang zu Arbeitskraftressourcen außerhalb der Sphäre kapitalistischer Lohnarbeit sowie zu Innovationspotenzialen außerhalb der Unternehmensgrenzen verschafft, setzt das Unternehmen im Rahmen seines eigenen Portals »Liquid« und in strategischer Partnerschaft mit der Crowdsourcing-Plattform TopCoder um. Über »Liquid« wird nicht die gesamte Crowd adressiert, sondern nur eine Gruppe identifizierbarer Freelancer, die zur Disposition stehen für die Bearbeitung kleinteiliger Arbeitspakete und die nur bezahlt werden, wenn das Ergebnis innerhalb der vorgegebenen Zeit eingereicht und abgenommen wird.

Theoretisch aber könnten so über den Informationsraum sämtliche Softwareentwickler dieser Welt unabhängig von einem festen Arbeitsverhältnis bedarfsweise rekrutiert und in die internen Produktionsprozesse integriert werden. Auch diese strukturiert IBM gerade mit beachtlicher Konsequenz um. Blaupause hierfür sind die Open-Source-Communitys mit ihren neuen Methoden der Softwareentwicklung in global verteilten Teams, transparenten Arbeitsorganisation und speziellen Kommunikations- und Kollaborationskultur. Über die »hauseigene« »Blue Community« soll die Verbindung zwischen »Außen« und »Innen« optimiert werden mit dem Ziel, ein Wechselspiel mit der großen »People Cloud« in Gang zu setzen.

Innerhalb der »Blue Community« steuern Tools und Prozesse die Arbeit. So bildet das »Rational Team Concert« die IT-Basis für die Arbeitsteilung bei der Software-Entwicklung, die Kommunikations- und Kollaborationsumgebung »IBM Connections« sorgt für den reibungslosen globalen Austausch von Wissen. Mit der standardisierten Steuerung von Arbeit einhergehen neue Kontrollmöglichkeiten. Die »Blue Card« dokumentiert die »Blue Points« und ist Ausweis der digitalen Reputation jedes Einzelnen. Analysetools halten den Status stets aktuell. Die Beschäftigten stehen damit unter einem radikalisierten »System permanenter Bewährung«.[6]

LANDNAHME

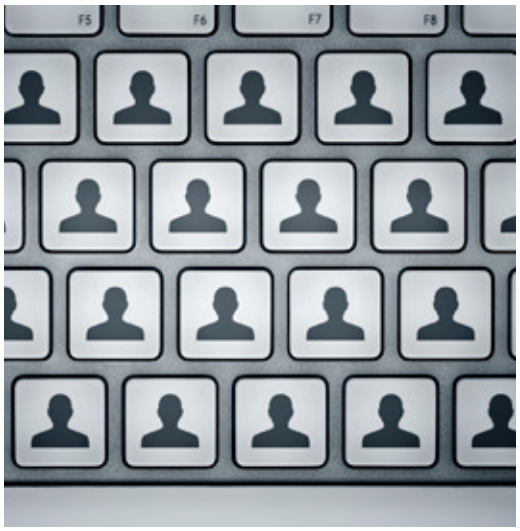
Mit dem Konzept der Landnahme werden allgemein Prozesse der Durchkapitalisierung der Gesellschaft, also der warenförmigen In-Wert-Setzung von bis dahin nicht kapitalistisch organisierter Sphären der Gesellschaft bezeichnet. Der Kapitalismus, so die Grundannahme dieses Konzepts, kann nur in beständiger Erweiterung seiner Verwertungsmöglichkeiten existieren und läuft gerade wegen dieser inneren Notwendigkeit immer wieder Gefahr, seine eigenen Grundlagen zu unterminieren.

4 Vgl. z.B. Howard, P.; Lovely, E.; Watson, S. (2010): Working in the open. Accelerating time to value in application development and management. New York.

5 Palmisano, S. (2006): The Globally Integrated Enterprise. In: Foreign Affairs 85 (3), S. 127–136.

6 Boes, A; Bultemeier, A. (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, H.-G. (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (CD), Wiesbaden.

Es findet eine neue Industrialisierung von Wissensarbeit statt, bei der auch hochqualifizierte Tätigkeiten zu austauschbarer Lohnarbeit werden.



Neue Industrialisierung von Wissensarbeit

Diese, durch den Informationsraum als neuem »Raum der Produktion« ermöglichte, verteilte, standardisierte und weltweit einheitlich getaktete Arbeit unter ständigem Monitoring ist der Vorbote einer neuen Industrialisierung von Wissensarbeit und eines Systems, in dem auch hochqualifizierte Tätigkeiten mehr und mehr zu austauschbarer Lohnarbeit werden. Dass sie austauschbar und transparent sind und nunmehr auf neue Art und Weise industrialisiert erbracht werden, ist die Voraussetzung für das Gelingen des strategischen Wechselspiels, für die Durchlässigkeit zwischen »Außen« und »Innen« und damit Kern der »inneren Landnahme«.

So fügen sich beide – äußere und innere Landnahme – im Informationsraum zu einem Gesamtsystem zusammen. In der Folge konstituiert sich gesellschaftliche Arbeit neu.

Landnahmeschub »Digitalisierung«

Das unendliche Gewusel von Aktivitäten und Beziehungen und gegenseitiger Beeinflussung zwischen Unternehmen, ihren Beschäftigten, Freelancern, Kunden und Communitys geschieht in drei Formen der Interaktion:

1. Die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Unternehmen und der Open-Source-Community
2. Die Verwandlung einstiger »Community-Unternehmen« wie Google, Facebook oder Twitter in kapitalistische Organisationen
3. Die Integration neuer Formen gesellschaftlicher Arbeit als Moment unmittelbarer Wertschöpfung in die Produktionsprozesse der Unternehmen (oftmals vermittelt über entsprechende Crowdsourcing-Plattformen).

Es gehört nicht viel Phantasie dazu sich vorzustellen, wie der Informationsraum sich hiermit zu einer gigantischen und äußerst dynamischen Maschine zur Landnahme entwickeln kann mit bislang nicht absehbaren Folgen für unsere Gesellschaft.

Den letzten großen Landnahme-Schub hat die deutsche Gesellschaft mit dem Abbau der ländlichen Subsistenzwirtschaft und der Etablierung des Arbeitnehmerstatus nach dem Zweiten Weltkrieg erlebt. Der nächste Schub droht jetzt. Er könnte Kopfarbeit in echte Lohnarbeit verwandeln und gleichzeitig die Schutzrechte genau dieser Lohnarbeit unterminieren. Das ist die historische Dimension, die wir beachten müssen, wenn wir über die Auswirkungen der Digitalisierung unserer heutigen Arbeitswelt sprechen.

Große gesellschaftliche Herausforderung

Somit beinhaltet diese Entwicklung große gesellschaftspolitische Herausforderungen: Indem die Unternehmen die neuen Formen gesellschaftlicher Arbeit in ihre Produktionsprozesse integrieren, machen sie sie de facto zu einer Lohnarbeit, behandeln sie aber nicht nach den Rechtsnormen des Arbeitsrechts, sondern des Bürgerlichen Gesetzbuchs und bringen sie so in Konkurrenz zu den Schutzrechten des Regulationssystems der Lohnarbeit. Und umgekehrt übt die Konkurrenzsituation zwischen den fest Beschäftigten und den Arbeitskräften im Informationsraum einen Druck auf die Beschäftigten und ihre regulierten Arbeitsverhältnisse aus. Es besteht die Gefahr, dass dieser Druck sich strukturell auf das System der Regulation der Arbeit als Ganzes auswirkt und auch die nachgelagerten Institutionen wie das Sozialversicherungssystem erfasst. Für einzelne Unternehmen mag dies kein Problem sein, für die Gesellschaft als ganze schon. ◁

Dr. Andreas Boes, Vorstandsmitglied des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. und Privatdozent an der TU Darmstadt.

Ab in die Wolke

ARBEITEN IN DER CROWD *Wie der Großkonzern IBM und andere dazu beitragen, dass gute Arbeit verdunstet, Kernbelegschaften drastisch reduziert und es für eine Handvoll Euro nur noch Konkurrenz zwischen allen gibt.*

VON **BERT M. STACH**

Als einer der ersten Großkonzerne weltweit hat IBM die strategisch-strukturelle ökonomische Erschließung des Internets als Plattform zur Verlagerung von Arbeit an die Crowd in Angriff genommen. Nun sind eigentlich weder das Internet noch soziale Medien noch die sogenannte Cloud wirkliches Neuland – ihre Verknüpfung zur ökonomischen Landnahme, bei der Konzerne ihre internen Abläufe umorganisieren ist dennoch eine neue Dimension, die noch vor ihrem großen Roll-Out steht.

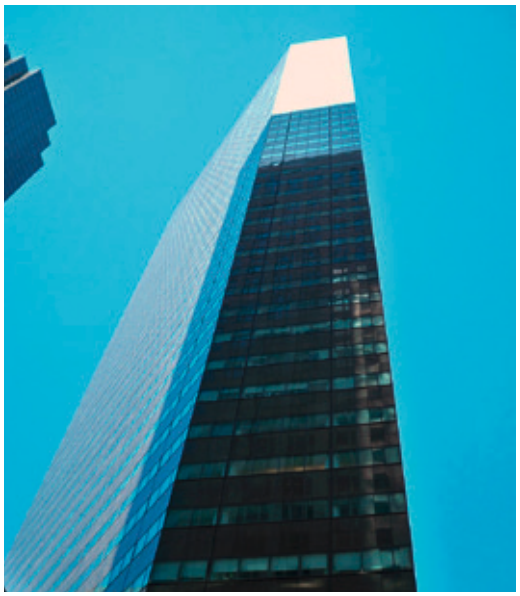
Ökonomisierung des Internets

Die Ökonomisierung des Internets ist ein voranschreitender Prozess mit vielen Facetten: eBay verdrängt als Plattform die Kleinanzeigen aus den Tageszeitungen. MyHammer hat sich seit 1999 als Marktplatz für Handwerker etabliert und für Dienstleistungen rund um den Haushalt gibt es seit 2014 das Portal Helpling. Google und Facebook verdienen Milliarden mit gezielt platzierter Werbung. Freelancer.com, Amazon Mechanical Turk, TopCoder, Clickworker.com verbinden Freelancer mit Auftraggebern. Alle genannten Beispiele sind Plattformen, die eine Verbindung von Kunden und Anbietern herstellen.

Die Herangehensweise von IBM zielt auf die Umstrukturierung der internen Abläufe ab: Die Arbeit, die IBM heute von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigen lässt, ist an vielen Stellen in einzelne Schritte zerlegbar und lässt sich ebenfalls über Internetplattformen ausschreiben. Das gilt für komplexe Programmierungsprojekte wie auch für viele andere Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich.

Projekte werden in einzelne Arbeitsschritte zerlegt

Große Projekte werden in einzelne Arbeitsschritte zerlegt. Diese einzelnen Arbeitsschritte werden an eine offene Community im Netz weitergegeben, die über eine einem sozialen Netzwerk ähnliche Plattform ansprechbar ist. Die Daten dazu werden in einer Cloud gespeichert. Jedes Mitglied dieses Netzwerkes kann sich nun daran machen, den ausgeschriebenen Arbeitsschritt zu erledigen. Es geht dabei explizit nicht darum, sich um diese Aufgabe nur zu bewerben, sondern sie tatsächlich zu erledigen, also den Arbeitsschritt fertigzustellen. Die fertigen Ergebnisse werden dann dem Auftraggeber – und das ist in diesem Fall IBM – von allen, die sich an der Ausschreibung beteiligt haben, präsentiert.



DARUM GEHT ES

1. IBM und andere Großkonzerne praktizieren es schon: Crowdworking.

2. Hier werden Projekte in einzelne Arbeitsschritte zerlegt und dann an freie Mitarbeiter per Internet vergeben.

3. Das führt zum messbaren Abbau der Stammbelegschaften und einer prekären Beschäftigungssitutation der freien Mitarbeiter.

IBM ist ein US-amerikanisches IT- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Armonk im US-Bundesstaat New York.

IBM

International Business Machines Corporation (IBM) ist eines der weltweit führenden Unternehmen für Hardware, Software und Dienstleistungen im IT-Bereich sowie eines der größten Beratungsunternehmen. Gemessen am Umsatz ist das Unternehmen der weltweit drittgrößte Softwarehersteller. Aktuell beschäftigt IBM weltweit 426.751 Mitarbeiter, in Deutschland schätzte die Amerikanische Handelskammer (amcham) die Anzahl 2009 auf 21.100. (Quelle:Wikipedia)

CLOUD

Engl. Wolke, In der Cloud, dem Internet oder Intranet, werden IT-Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Auftraggeber bezahlt nur das Ergebnis, was ihm gefällt – andere gehen leer aus

IBM kann jetzt aussuchen, welches Ergebnis ihr am besten gefällt oder ihren Vorstellungen entspricht – und natürlich wird auch nur das bezahlt. Alle anderen Entwickler haben umsonst gearbeitet. Sie gehen leer aus. Die Rechte an der Entwicklung haben sie natürlich mit der Beteiligung an der Ausschreibung bereits dem Auftraggeber oder mindestens an die Plattform übertragen. Das ist ja bei den Bildern bei Facebook auch der Fall. Ziemlich genau so soll Liquid funktionieren. Liquid ist ein Projekt von IBM.

Die Crowd ist schwer zu kontrollieren

Die Zusammenarbeit mit der Crowd birgt aber auch Gefahren für die Unternehmen. Im Gegensatz zu festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist sie nur schwer kontrollierbar. Es gibt kein Direktionsrecht mehr. Fragen der Produkthaftung sind kaum lösbar, wenn Freelancer sich unter Pseudonym registrieren. Das System der ökonomischen Ausbeutung gerät in Gefahr, wenn die Crowd sich organisiert und für bessere Arbeitsbedingungen kämpft. Öffentlicher Protest wäre für Freelancer sogar recht einfach, da ein Name, der den Auftraggebern und den Plattformen zwar bekannt ist, gar nicht so einfach mit einem Gesicht und einer plötzlich anwesenden Person in Verbindung zu bringen ist.

Das Ziel des Konzerns muss so quasi zwangsläufig sein, für das Crowdsourcing ein System zu erschaffen, das die Freelancer in seinem Sinne domestiziert, ihnen Transparenz aufzwingt und gleichzeitig Anreiz- und Sanktionierungsinstrument ist.

IBM kontrolliert mit Zertifizierungslevels

Ein Baustein der für IBM naheliegenden Lösung ist die Weiterentwicklung bereits bestehender Zertifizierungsprozesse mit verschiedenen bereits bestehenden Zertifizierungslevels: IBM-blau, IBM-silber und IBM-gold. Zertifizierungen gibt es natürlich nicht einfach so. Sie müssen durch ein Zertifizierungsverfahren erlangt werden und das kostet Geld. Naheliegend, dass das die Freelancer bezahlen müssen. Und das ist für das zertifizierende Unternehmen in mehrfacher Hinsicht lukrativ. Ein etablierter Standard schafft im Markt Renommée, bindet Freelancer an den Konzern und der kann dabei auch noch verdienen. In einer Präsentation, die der damalige IBM-Personalvorstand Dieter Scholz im Mai 2011 vor ausgewählten IBM-Kunden referierte, werden die Gedankenspiele noch konkreter. Die absolute Transparenz der Freelancer wird angestrebt. Sie sollen auf den Plattformen, auf denen sie um Aufträge buhlen, quasi ihre gesamten Daten preisgeben. Es ist dann naheliegend, dass die öffentlich dokumentierte nicht gezahlte Rechnung für einen Knick in der digitalen Reputation sorgt. Aber es geht noch weiter. Auch die Geburt eines Kindes sorgt für eine Negativentwicklung in der Reputationskurve – volle Windeln und Abgabetermine sind eben nicht immer leicht miteinander zu vereinbaren.

»Dadurch, dass alle in Konkurrenz zu allen stehen, kann der Konzern den maximalen Effekt erzielen.«

BERT M. STACH

Funktion der noch existierenden Belegschaften

Während die Arbeitsbeziehungen zur Crowd in der Cloud strukturell auf- und ausgebaut werden sollen, stellt sich die Frage, was mit den existierenden Belegschaften passieren soll. Das Handelsblatt, das sich in seiner Ausgabe vom 1. Februar 2012 ausführlich mit IBM in Deutschland befasst, schreibt: »Im Rahmen seines Liquid-Programms will der US-Konzern in den nächsten Jahren Tausende Arbeitsplätze in Deutschland abbauen und Dienstleistungen verstärkt von freien Mitarbeitern anbieten lassen. Kosten sollen gesenkt und Gewinne erhöht werden.« Die Zukunft soll dann so aussehen: Eine dynamische Workforce erbringt die Dienstleistungen für Kunden im Rahmen

einer globalen Talent Cloud. Funktion der übrig bleibenden Kernbelegschaft ist dann im Wesentlichen die Aufrechterhaltung der Kundenbeziehungen.

Rückgang der Beschäftigten messbar

Tatsächlich ist ein Rückgang der Beschäftigung bei IBM messbar – wenn auch sicherlich aus verschiedenen Gründen. Im Jahr 2008 beschäftigte der deutsche IBM-Konzern mit den zugehörigen Unternehmen über 23.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2015 sind es noch ungefähr 16.500, wie die Wirtschaftswoche am 28. Februar 2015 meldete. Der Abbau in den letzten sieben Jahren beliefe sich damit auf ungefähr 6.500 Stellen. Aus einer Mitteilung IBMs an die US-Börsenaufsicht SEC geht hervor, dass im Jahr 2014 weltweit ungefähr 50.000 Stellen abgebaut wurden. Die aktuelle Mitarbeiterzahl ist damit von etwas mehr als 431.000 auf ca. 380.000 gesunken. Weitere Maßnahmen zum sogenannten workforce rebalancing, also weitere Stellenstreichungen, werden von der Konzernzentrale in Armonk regelmäßig angekündigt.

Die krasseste Prognose für die Zukunft der IBM-Belegschaft lieferte im April 2010 der damalige Chef des IBM Human Capital Managements in Großbritannien, Tim Ringo, der feststellte, dass bei einer konsequenten Umsetzung des Personaltransformationsprozesses Liquid die Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit auf bis zu 100.000 reduziert werden könne. Die Vorteile für den Konzern lieferte er gleich mit: »There would be no buildings costs, no pensions and no healthcare costs, making huge savings«.[1]

Umorganisation der Arbeit

Ein weiteres Element der Strategie von IBM in der Umorganisation der Arbeit ist die Einbeziehung der Wechselwirkungen zwischen Freelancern und festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Sozialwissenschaftler Andreas Boes beschreibt das Vorgehen von IBM in seinen kritischen Analysen am Beispiel der Strategie »Generation Open« von IBM so: »Mit der gleichen konzeptionellen Radikalität, mit der IBM seine Beziehungen zu den Arbeitskräften im Informationsraum neu organisiert, verändert das Unternehmen auch die Organisation der Arbeit im Inneren der Organisation. Beide Entwicklungen sind untrennbar miteinander verbunden, gewissermaßen zwei Seiten einer Medaille.«[2] IBM adaptiere dabei wesentliche Momente der Zusammenarbeit, wie sie in den Internet-Communitys entwickelt wurden.

Alle stehen mit allen in Konkurrenz

Die Community, einst eine Avantgarde, die für die Freiheit des Internets stand, verkehrt sich so ins Gegenteil. Bei einem sowohl für feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Freelancer kompatiblen Bewertungssystem entsteht ein System bei dem alle mit allen in Konkurrenz stehen – und der Konzern kann daraus den maximalen Effekt erzielen. IBM hat im Jahr 2015 begonnen, die Einführung eines neuen Bewertungssystems zu planen.

Durchschnittliches Jahreshonorar von 11 €

Wie wenig die Etablierung von Freelancer-Portalen mit einer ökonomischen Beteiligung der Freelancer zu tun hat, zeigen die Veröffentlichungen des australischen Unternehmens freelancer.com.

Es wurde 2001 gegründet und wirbt auf seiner Website mit Zahlen über registrierte Freelancer und deren Arbeit:[3]

- 15.992.953 registrierte Freelancer
- 2.248.562.626 € Honorare in
- 8.034.083 veröffentlichten Projekten

Daraus ergibt sich, dass das durchschnittliche Honorar pro Freelancer 140,60 € beträgt, woraus sich ein durchschnittliches Jahreshonorar von knapp 11 € oder von knapp einem Euro pro Monat ableiten lässt. Der durchschnittliche Wert einer Ausschreibung beträgt dem entsprechend 279,88 €. Bei fast 16 Millionen registrierten Freelancern und etwas mehr als acht Millionen ausgeschriebenen Projekten bedeutet dies aber auch, dass – den unrealistischen Fall einer absolut gleichmäßigen Verteilung angenommen – etwa 50 Prozent der registrierten Freelancer noch nie ein Honorar bekommen haben können. ◁

Bert M. Stach, Tarifsekretär
ver.di Bundesverwaltung
bert.stach@verdi.de

1 Personnel Today, 23. April 2010.

2 Boes et al. 2014.

3 www.freelancer.com Stand 7. Juli 2015, nachmittags.

Individual- und kollektivrechtliche Fragen

ARBEITSRECHT *Crowdwork wird zumeist außerhalb arbeitsvertraglicher Bindungen und Schutznormen verrichtet. Das erhöht den Kostendruck auf betriebliche Arbeitsplätze und stellt eine Herausforderung für Betriebsräte dar.*

VON **PETER WEDDE**

DARUM GEHT ES

1. Häufig fällt Crowdworking nicht unter die Schutzstandards des Arbeitsrechts, da es sich dabei nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt.

2. Die Einführung von Crowdworking kann Druck auf betriebliche Arbeitsverhältnisse ausüben und Mindeststandards für Beschäftigte aushöhlen.

3. Betriebsräte sind vor große Herausforderungen gestellt, die aber mithilfe der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsrechts zu meistern sind.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht verbinden sich mit der Tätigkeit von CrowdworkerInnen zahlreiche Fragen und Probleme. Für die arbeitsrechtliche Einordnung ist es von grundlegender Bedeutung, welches Vertragsverhältnis für CrowdworkerInnen zur Anwendung kommt: Sind sie Arbeitnehmer, ist der arbeitsrechtliche Schutz- und Regelungsrahmen (Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz etc.) anwendbar wie bei konventionellen betrieblichen Tätigkeiten. Die Tätigkeit von CrowdworkerInnen im Arbeitsverhältnis ist indes in Deutschland noch die Ausnahme.

Arbeitsrechtlich ungeschützt

Der Regelfall ist vielmehr eine Tätigkeit als »Freelancer«, »Freier Mitarbeiter« oder »Selbstständiger« auf der Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen. Arbeitsrechtliche Regelungen kommen auf diese Verträge nicht zur Anwendung. Auch eine Qualifikation als »arbeitnehmerähnliche Personen« gemäß § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG), die zumindest zur Anwendung einzelner arbeitsrechtlicher Regelungen führen würde, wird zumeist daran scheitern, dass keine wirtschaftliche Abhängigkeit zu bestimmten Auftraggebern besteht. Damit sind diese CrowdworkerInnen arbeitsrechtlich ungeschützt.

Druck auf betriebliche Arbeitsplätze

Die Vergabe von Crowdworking-Aufträgen ist eine unternehmerische Entscheidung, die Arbeitnehmer und Betriebsräte nicht unmittelbar beeinflussen können. Sie hat aber direkte Auswirkungen auf betriebliche Arbeitsplätze. Werden etwa die Kosten verglichen, ist schon mit Blick auf die oft geringere Bezahlung von CrowdworkerInnen abzusehen, dass betriebliche Arbeitsverhältnisse unter Druck geraten. In welcher Weise dies geschieht, macht der Beitrag von Bert M. Stach deutlich.[1] Zudem kann Crowdwork betriebliche Arbeitsprozesse beeinflussen und verändern, weil diese für die neue Arbeitsform optimiert werden. Praktische Folge kann eine Atomisierung von Arbeitsaufgaben sein, um bestimmte Arbeitsanteile an CrowdworkerInnen vergeben zu können. Hinzu kommt eine umfassende elektronische Kontrolle.

Herausforderung für Betriebsräte

Effekte wie dieser stellen eine Herausforderung für Betriebsräte dar. Auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) müssen sie die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Schutzstandards kontrollieren und sicherstellen. Darüber hinaus müssen sie durch kollektive Regelungen einen Ausgleich zwischen den unterschiedli-

1 Verweis auf den Beitrag von Bert M. Stach.

chen betrieblichen Interessen herstellen, der nach Möglichkeit auch die besondere Situation der CrowdworkerInnen im Auge hat.

Im Ergebnis beinhaltet Crowdwork damit für Betriebsräte neue Herausforderungen und Arbeitsaufgaben. Für Beschäftigte verbindet sich mit dieser Arbeitsform die Gefahr einer schleichenden Aushöhlung geltender Schutzstandards.

Rechtsrahmen des Crowdworking

Crowdwork wird meist außerhalb arbeitsvertraglicher Bindungen angeboten. Dies macht bei Plattformen wie beispielsweise »freelancer.com« schon der Name deutlich. Ausschlüsse arbeitsrechtlicher Normen finden sich zudem in den Vertragsbedingungen oder allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses leitet sich aus dem Bestehen einer persönlichen Abhängigkeit zum Arbeitgeber ab. Diese liegt vor, wenn Beschäftigte zur Leistung weisungsgebundener und fremdbestimmter Arbeit verpflichtet sind. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.[2] Dem Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit steht nicht entgegen, dass eine Tätigkeit nebenberuflich ist.[3] Eine Qualifikation als persönlich abhängiger Beschäftigter hätte zur Folge, dass den CrowdworkerInnen alle arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche zustünden, die es für Arbeitnehmer gibt.

»Crowdwork hat direkte Auswirkungen auf betriebliche Arbeitsplätze.«

PETER WEDDE

Der Tätigkeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen sind Grenzen gesetzt. Abweichungen von einem tatsächlich bestehenden Arbeitsverhältnis sind selbst dann nicht möglich, wenn sie einvernehmlich erfolgen. Über das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses entscheiden dabei nicht die von den Parteien gewählte Bezeichnung, sondern die Umstände der Leistungserbringung. Maßgeblich ist der tatsächliche Geschäftsinhalt.[4]

Arbeitsverhältnis statt freier Mitarbeit

Wendet man die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Feststellung der persönlichen Abhängigkeit auf CrowdworkerInnen an, kann sich hieraus zwingend ein Arbeitsverhältnis ableiten. Dieses kann insbesondere aus festen Zeitvorgaben oder umfassenden Arbeitsanweisungen der Auftraggeber oder aus umfassenden Kontrollmaßnahmen resultieren. Persönliche Abhängigkeit statt »freier Mitarbeit« kann etwa dann festgestellt werden, wenn CrowdworkerInnen mehrfach oder langfristig für denselben Auftraggeber tätig werden.

Die Durchsetzung dieses Anspruchs ist für einzelne CrowdworkerInnen indes problematisch. Die Schwierigkeiten beginnen schon damit, dass sie oft nicht wissen, wer ihre Auftraggeber sind. Diese kennen nur die Betreiber der Plattformen, über die Arbeitsaufträge vermittelt werden. Gegen sie müssten zunächst Auskunftsansprüche durchgesetzt werden. Sofern dies gelingt, wäre es im nächsten Schritt notwendig, Rechtsansprüche gegen die Auftraggeber geltend zu machen. Das gestaltet sich dann besonders schwierig, wenn diese im Ausland angesiedelt sind. Für einzelne CrowdworkerInnen ist die Durchsetzung der aus dem tatsächlichen Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses folgenden Ansprüche damit schon aus Kostengründen praktisch nicht realisierbar. Insofern ist die Möglichkeit der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses nur eine theoretische Option.

Crowdwork außerhalb eines Arbeitsverhältnisses

Erfolgt Crowdwork außerhalb des Arbeitsverhältnisses, bestimmt sich der Gehalt des Vertragsverhältnisses nach allgemeinen zivilrechtlichen Maßstäben. Dies kann in Abhängigkeit von den anwendbaren allgemeinen Geschäftsbedingungen etwa zur Folge haben, dass sie für die erbrachten Leistungen uneingeschränkt haften. Darüber hinaus tragen sie nach allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen möglicherweise das volle Betriebsrisiko. Weit-

2 Ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG vom 9.4.2014 – 10 AZR 590/13.
3 BAG v. 30.11.1994 – 5 AZR 704/93.
4 BAG v. 9.4.2014 – 10 AZR 590/13.

Schon vor der Einführung von Crowdwork im Betrieb, können Betriebsräte Strategien dazu entwickeln.

aus bedeutsamer ist, dass sie keinerlei sozialversicherungsrechtliche Absicherung haben, die der von Arbeitnehmern entspricht.

Crowdwork im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses

Wird Crowdwork im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht, müssen Arbeitgeber insbesondere die Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Vorgaben sicherstellen, die es etwa zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Arbeitszeitschutz, zum Datenschutz, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder zum Kündigungsschutz gibt.

Auswirkungen auf die betriebliche Arbeit

Die Einführung von Crowdworking hat vielfältige Folgen für Betriebe und Unternehmen.[5] Diese sind besonders schwerwiegend, wenn ganze Arbeitsbereiche an CrowdworkerInnen vergeben werden oder wenn eine umfassende Verzahnung mit betrieblicher Arbeit stattfindet. Eine weitere Folge ist, dass betriebliche Arbeitsaufgaben in kleine Teile zerlegt werden, weil nur so eine Vergabe an CrowdworkerInnen erfolgen kann. Diese Fraktionierung geht einher mit umfassenden Kontrollen bei der Durchführung der Arbeit sowie der Qualität der erbrachten Leistungen. In der Regel erfolgt diese Überprüfung elektronisch. Dies hat für betriebliche Arbeitnehmer den Nebeneffekt, dass Verhaltens- und Leistungskontrollen erheblich zunehmen.

Optimale Voraussetzungen für eine Verzahnung betrieblicher Arbeit mit der von CrowdworkerInnen werden in den Betrieben derzeit dadurch geschaffen, dass Software aus dem Bereich »Unified Communication« eingeführt wird.[6] Für diese Software stehen beispielsweise Tools wie »Facebook at work« oder »Skype for business«. Unified-Communication-Anwendungen, deren Oberfläche an die sozialer Netzwerke erinnert, machen es möglich, alle für die Arbeit notwendigen Prozesse wie etwa Dokumentenverwaltung und -bearbeitung, Terminplanung, Kommunikation und Aufgabenverteilung über eine einheitliche Bildschirmoberfläche durchzuführen.[7] Sie sind optimale Voraussetzung für die Einbindung externer Beschäftigter in betriebliche Arbeitsprozesse.

Pflicht der Arbeitgeber

In der Praxis ist es problematisch, dass Arbeitnehmer in elektronischen Systemen nicht mehr auf den ersten Blick erkennen können, dass dort auch externe CrowdworkerInnen tätig sind. Dies schafft das Risiko, dass versehentlich Betriebsinterna oder geschützte personenbezogene Daten unzulässig offengelegt werden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht obliegt es indes Arbeitgebern sicherzustellen, dass betriebliche Obliegenheiten ausreichend gewahrt werden und dass Arbeitnehmer jederzeit erkennen können, ob Betriebsfremde Zugang zu betrieblichen Systemen haben. Dies beinhaltet beispielsweise Vorkehrungen, durch die garantiert wird, dass gesetzliche Datenschutz-

5 Vgl. hierzu den Beitrag von Bert M. Stach in diesem Heft, S. 23.

6 Vgl. hierzu etwa Demuth, Computer und Arbeit 4/2015, S. 8 ff.; Pütz/Wenke, Computer und Arbeit 4/2015, 14 ff.

7 Vgl. hierzu Ruchhöft, Computer und Arbeit, Heft 10/2014, S. 24.

vorgaben eingehalten werden. Dies kann eine Integration von CrowdworkerInnen in diese Systeme ausschließen.

Crowdwork und Betriebsräte

Bei der externen Vergabe von Arbeitsaufträgen in Form von Crowdwork zeigen sich in der Praxis sehr schnell normative und strukturelle Grenzen des BetrVG: Die sich für den Betriebsrat aus diesem Gesetz ableitenden Rechte beziehen sich beispielsweise ausschließlich auf Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 BetrVG. Für andere Beschäftigte, etwa im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, bestehen nur begrenzte oder mittelbare Handlungsmöglichkeiten.

Hinzu kommen Informationsrechte, die sich im Einzelfall auch auf Fragen der Vergabe und Durchführung von Crowdwork-Aufträgen erstrecken können. Echte Mitbestimmungsrechte leiten sich bezogen auf externe CrowdworkerInnen hingegen aus dem BetrVG nicht ab. Wo sie bestehen, werden sie praktisch dadurch eingeschränkt, dass das Gesetz aufgrund des »Territorialitätsprinzips« nur in Deutschland zur Anwendung kommt. Gerade in internationalen Konzernen entsteht damit sehr schnell eine Disparität zwischen den Mitbestimmungsrechten und den organisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten des Konzernarbeitgebers.

BetrVG zum Einsatz bringen

Dies heißt nun aber nicht, dass Betriebsräte der Ein- und Durchführung des Crowdworking macht- und rechtlos gegenüberstehen. Es ist im Gegenteil so, dass das BetrVG bezogen auf betriebliche Arbeitnehmer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte beinhaltet, die zur Bewältigung dieser Arbeitsform genutzt werden können. Unabhängig von dieser Erkenntnis sollten Betriebsräte bedenken, dass Crowdwork in den meisten Fällen auch darauf abzielt, Arbeit noch kostengünstiger und effizienter zu gestalten. Die erwarteten Optimierungen

ÜBERBLICK

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Crowdwork

- Nach § 80 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Unterrichtung über alle einschlägigen Sachverhalte verlangen, soweit diese zur Durchführung seiner Aufgaben notwendig sind.
- Weitere spezifische Informationsansprüche im Vorfeld der Einführung von Crowdwork ergeben sich aus § 90 BetrVG bei der Planung von technischen Anlagen (Nr. 2), der Arbeitsverfahren und -abläufe (Nr. 3) und der Arbeitsplätze (Nr. 4).
- Nach § 92a BetrVG, der auf die Sicherung und Förderung der Beschäftigten zielt, können Betriebsräte vom Arbeitgeber auch Informationen zu wirtschaftlichen Aspekten der geplanten Vergabe von Crowdwork verlangen. Ergänzt werden kann das durch Anfragen über den Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG.
- Mit § 95 BetrVG können Betriebsräte bei Auswahlrichtlinien mitbestimmen und versuchen, der Verlagerung von Aufträgen mit Personalkonzepten entgegenzuwirken.
- Lässt sich Crowdwork nicht vermeiden, kann der Betriebsrat insbesondere auf Grundlage von § 112 i.V.m. § 111 Nrn. 4 und 5 BetrVG versuchen, die Folgen durch einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan zu begrenzen.
- Da Crowdwork eine elektronische An- und Einbindung der betrieblichen Beschäftigten voraussetzt, hat der Betriebsrat auch ein Mitbestimmunsgrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Weitere Mitbestimmungsrechte leiten sich bezogen auf die Erfassung von Informationen über Arbeitnehmer etwa aus § 94 BetrVG ab. Sollen erhobene Informationen Dritten zugänglich gemacht werden, unterliegt dies der Mitbestimmung.
- Darüber hinaus können Mitbestimmungsrechte bei Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG relevant werden.

gehen dabei nicht nur auf Kosten der oftmals schlecht bezahlten CrowdworkerInnen, sondern auch auf die der betrieblichen Arbeitnehmer. Im betrieblichen Rahmen ist mit einer Arbeitsverdichtung und mit einer Erhöhung des Arbeitsdrucks zu rechnen, wenn die unterschiedlichen Kosten verglichen werden. Bewährt sich Crowdwork im betrieblichen Rahmen ist absehbar, dass es zu Rationalisierungseffekten und Arbeitsplatzabbau kommen kann. Betriebsräte sollten Strategien zum Umgang mit dieser neuen Arbeitsform aufbauen, bevor die Einführung im Betrieb konkret stattfindet.

Informationsrechte nutzen

Dabei können Betriebsräte auf bewährte gesetzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zurückgreifen. In der Phase vor Einführung von Crowdwork oder vor der Vergabe entsprechender Aufträge beschränken sich ihre Möglichkeiten im Wesentlichen auf die Gewinnung von Informationen und die Erarbeitung entsprechender Handlungsstrategien. Um ihre Rechte umfassend wahrnehmen zu können, steht ihnen gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG auch ein umfassendes Informationsrecht zu. Auf dieser Grundlage können sie vom Arbeitgeber die Unterrichtung über alle einschlägigen Sachverhalte verlangen, soweit diese zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendig sind. Dies schließt Planungen von Aktivitäten wie Crowdwork ein, wenn diese Auswirkungen auf den Rechtsrahmen haben können, der zugunsten der Arbeitnehmer im Betrieb gilt. Das Informationsrecht ist weit zu fassen. Spezifische Informationsansprüche im Vorfeld der Einführung von Crowdwork leiten sich zudem aus § 90 BetrVG bezüglich der Planung von technischen Anlagen (Nr. 2), der Arbeitsverfahren und -abläufe (Nr. 3) und der Arbeitsplätze (Nr. 4) ab. Ergänzt werden können diese Informationen durch Anfragen über den Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG.

Mit Blick auf die Vorschrift des § 92a BetrVG, die auf die Sicherung und Förderung der Beschäftigten zielt, können Betriebsräte vom Arbeitgeber auch Informationen zu wirtschaftlichen Aspekten der geplanten Vergabe von Crowdwork verlangen.[8] Auf dieser Grundlage können sie versuchen, sich ein Bild von den organisatorischen, praktischen und wirtschaftlichen Aspekten von Crowdwork im betrieblichen Rahmen zu machen. Zudem können sie Vorschläge dazu machen, wie auf Crowdwork ganz verzichtet werden könnte oder wie sich das geplante Volumen reduzieren lässt. Diese Vorschläge muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge für ungeeignet, muss er in größeren Betrieben eine schriftliche Begründung abgeben. Diese Begründung können Betriebsräte für betriebspolitisches Handeln instrumentalisieren.

Mitbestimmungsrechte bei Crowdwork

Im Vorfeld der Einführung von Crowdwork bestehen bezogen auf Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG wirksame Mitbestimmungsrechte. Betriebsräte können in diesem Rahmen ver-

Nach § 92a BetrVG haben Betriebsräte einen Anspruch auf Informationen zu wirtschaftlichen Aspekten bei der Vergabe von Crowdworking.

8 Vgl. Brandl/Disselkamp/Wedde, Beschäftigungssicherung durch Innovation – der neue § 92a BetrVG, Frankfurt 2004, S. 163 ff.

suchen, der Verlagerung von Aufträgen durch entsprechende Personalplanungskonzepte entgegenzuwirken. Lässt sich Crowdwork nicht vermeiden, bietet § 112 i.V.m. § 111 Nrn. 4 und 5 BetrVG eine Grundlage dafür, die absehbaren Folgen durch einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan zu begrenzen. Insoweit ist davon auszugehen, dass die Einführung von Crowdwork eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Nr. 4 BetrVG sowie die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden gemäß § 111 Nr. 5 BetrVG darstellt.[9]

In der Durchführungsphase von Crowdwork bestehen neben den bereits angesprochenen Informationsrechten weitere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die dazu benutzt werden können, die Ausgestaltung von Crowdwork und deren Auswirkungen auf die betriebliche Situation zu beeinflussen. Eine besondere Bedeutung kommt mit Blick darauf, dass Crowdwork eine elektronische An- und Einbindung der betrieblichen Beschäftigten voraussetzt, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu. Dieses Mitbestimmungsrecht ist weit zu fassen und setzt bereits ein, wenn eine technische Einrichtung zur Kontrolle geeignet ist. Auf eine Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an.[10] Auf dieser Grundlage können Betriebsräte verlangen, dass die Einbindung von Crowdwork in betriebliche Systeme so ausgestaltet ist, dass keine unzulässige Überwachung erfolgen kann. Darüber hinaus können sie Regeln und Vorkehrungen einfordern, durch die sichergestellt wird, dass auch externen CrowdworkerInnen keine entsprechenden Überwachungen ermöglicht werden (etwa dadurch, dass Daten auf deren Geräte heruntergeladen werden). Praktisch bedeutet dies beispielsweise, dass der Zugriff externer CrowdworkerInnen auf Kommunikationssysteme aus dem Bereich der Unified Communications durch entsprechende Rollen und Berechtigungskonzepte ausgeschlossen oder eng begrenzt werden muss. Ihnen darf es nicht möglich sein, auf die Profildaten der betrieblichen Arbeitnehmer sowie auf deren Diskussionsbeiträge zuzugreifen. Etwas anderes gilt nur, wenn entsprechende Zugriffe aus datenschutzrechtlicher Sicht legitimiert sind. Weiterhin können Betriebsräte Regelungen verlangen die ausschließen, dass externe CrowdworkerInnen personenbezogene Daten aus betrieblichen Systemen auf ihre Rechner herunterladen und dort abspeichern.

Weitere Mitbestimmungsrechte leiten sich bezogen auf die Erfassung von Informationen über Arbeitnehmer etwa aus § 94 BetrVG ab. Sollen erhobene Informationen Dritten zugänglich gemacht werden, unterliegt dies der Mitbestimmung. Betriebsräte können in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber auch Auskünfte und Nachweise dazu verlangen, dass der Zugriff von CrowdworkerInnen auf personenbezogene Daten des Betriebs oder Unternehmens datenschutzrechtlich legitimiert ist.

Mitbestimmen bei der Arbeitszeit

Kommt es zu Kooperationen oder Interaktionen zwischen betrieblichen Arbeitnehmern und CrowdworkerInnen, können Mitbestimmungsrechte bezüglich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG relevant werden. Unter Rückgriff auf diese Mitbestimmungstatbestände können Betriebsräte vermeiden, dass das im Betrieb genutzte Arbeitszeitfenster ausgeweitet oder den Arbeitszeitbedürfnissen der CrowdworkerInnen angepasst wird. Einschlägig kann darüber hinaus die Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sein, soweit Systeme und Verfahren eingesetzt werden, die sich mit gesundheitlichen Belastungen für die betrieblichen Arbeitnehmer verbinden.

Insgesamt ergeben sich damit Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, die Betriebsräten vielfältige Gestaltungsspielräume eröffnen. Diese bestehen allerdings primär immer nur bezogen auf die betriebliche Belegschaft und können die Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen nur mittelbar beeinflussen.

Betriebsräte sind nicht machtlos

Betriebsräte stehen der Ein- und Durchführung von Crowdwork insgesamt nicht machtlos gegenüber. Allerdings stellt diese Arbeitsform aus mitbestimmungsrechtlicher Sicht eine neue Qualität dar, deren Bewältigung viel Arbeit mit sich bringen wird. Auf Betriebsräte wie auf Arbeitnehmer kommt da viel zu. ◁

Prof. Dr. Peter Wedde,
Frankfurt University of Applied Sciences, Frankfurt am Main.
wedde@da-consulting.de

9 Ebenso Klebe/Neugebauer, Arbeit und Recht 2014, S. 4.
10 Grundlegend BAG v. 6.12.1983 – 1 ABR 43/81.

CrowdworkerInnen im Datengeflecht

DATENSCHUTZ *Beim Arbeiten über die Plattformen hinterlassen CrowdworkerInnen eine große Menge an Daten über sich selbst. Was passiert mit diesen Daten, wer hat Zugriff darauf und was geben sie preis?*

VON **HEINZ-PETER HÖLLER**

DARUM GEHT ES

1. Plattformen wie Mechanical Turk von Amazon sammeln die Daten ihrer CrowdworkerInnen und hinterlegen Bewertungssysteme.

2. Diese Daten sind für die CrowdworkerInnen bei der Vergabe von Jobs extrem wichtig, da sie von allen potenziellen Auftraggebern einseh- und abrufbar sind.

3. CrowdworkerInnen selber können diese Daten und Bewertungen nicht einsehen und auch nicht kontrollieren.

Personenbezogene Daten fallen beim Arbeiten an Rechnern und beim elektronischen Kommunizieren überall an. Im Rahmen herkömmlicher Arbeitsverhältnisse sind Arbeitnehmer durch das Betriebsverfassungsgesetz und durch Datenschutzregelungen gegen massive Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie gegen wesentliche Gefährdungen ihrer Persönlichkeitsrechte geschützt.

Unter den Crowdworking-Ansätzen gibt es Plattformen, bei denen das Anbieten, die Nachfrage und das Verwalten von Mikrojobs vollständig automatisiert sind. Computer und Smartphones sind das Arbeitsmittel der Wahl. Außerhalb geregelter Arbeitsverhältnisse fallen hier vielfältige personenbezogene Daten an die geeignet sind, die Leistung der CrowdworkerInnen zu kontrollieren und sie in ihren Persönlichkeitsrechten zu gefährden.

In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, welche Daten entstehen, wer darauf Zugriff hat und welche Auswertungen sichtbar oder möglich sind.

Mikrojobs auf Crowdsourcing-Plattformen

Bei voll automatisierten Plattformen bietet ein Auftraggeber einen Mikrojob an, gibt an, welche »Qualifikationen« erforderlich sind und was er bereit ist, für die Erledigung zu bezahlen. CrowdworkerInnen bewerben sich um den Job. Wird das Angebot angenommen, entsteht ein Auftrag. Nach Bearbeitung des Auftrags wird das Ergebnis bereitgestellt und vom Auftraggeber geprüft. Akzeptiert der Auftraggeber das Ergebnis, wird der Crowdworker zulasten des Auftraggebers direkt beispielsweise vom Plattformanbieter Mechanical Turk von Amazon (AMT) bezahlt. Das ist die Standardabfolge und es gibt viele Abweichungen.

Bevor ein Auftrag vergeben wird, kann zuvor ein automatischer Qualifikationstest erfolgen oder dem Crowdworker werden vom Auftrageggeber Qualifikationen aufgrund von Vorerfahrungen direkt zugewiesen. Es besteht die Möglichkeit, ein Auftragsergebnis als mangelhaft zurückzuweisen und ein Crowdworker kann von der Erledigung eines Jobs ausgeschlossen werden.

Dieser »vollautomatisierte« Ansatz wurde bei AMT am weitesten vorangetrieben, nur wenige andere Plattformen gehen auch diesen Weg.[1]

Umfang der Datenspeicherung

Im Zuge dieser Vorgänge entsteht eine große Menge an Daten. In der Privacy Notice von AMT[2] gibt Amazon Beispiele für gespeicherte Daten, ohne sich freilich um Vollständigkeit zu bemühen. Es wird der Eindruck erweckt, als sei jeweils die explizite Einwilligung gegeben, wenn dort unter »You give us« nicht nur Name, E-Mail-Adresse, Wohnadresse, Kontodaten und Sozialversicherungsnummer genannt werden. AMT zählt dazu auch all die Daten, die dann anfallen, wenn CrowdworkerInnen sich registrieren, nach Jobs suchen oder mit AMT kommunizieren, also Daten,

1 Darunter Crowdflower.com oder clickworker.com im sogenannten self-service.
2 https://www.mturk.com/mturk/privacynotice#info, abgerufen am 25. Juni 2015.

die nicht explizit erhoben, sondern bei der Nutzung anfallen und gespeichert werden. Und diese Daten sind vielfältig: In der Privacy Notice werden hierzu genannt die IP-Adresse, der Login-Name, das Passwort und andere persönliche Daten (other personally identifiable information).[3] Natürlich gehören dazu die Information, nach welchem Job CrowdworkerInnen gesucht haben, für welche sie sich beworben haben, von welchen sie ausgeschlossen sind und bei welchen die Ergebnisse vom Auftraggeber nicht akzeptiert wurden. Während die Privacy Notice im Ungefähren bleibt, zeigen die technischen Spezifikationen,[4] wie weitreichend und detailliert das beobachtete Verhalten der CrowdworkerInnen und gewisse Qualitätskennziffern als personenbezogene Daten gespeichert werden.

Zugriff auf Daten

Diese Daten werden vom Unternehmen Amazon Mechanical Turk Inc. erhoben und gespeichert.[5] Das ist das Rohmaterial und das Unternehmen behält sich vor, die Daten sehr großzügig auch anderen Unternehmen zur Verfügung zu stellen oder – wie man heute so sagt – mit ihnen zu »teilen«. Das beginnt damit, dass eine Anmeldung bei AMT zwingend auch zu einem – allgemeinen – Amazon-Konto führt[6] und Amazon sich das Recht vorbehält, diese Daten zusammenzuführen. Ferner gibt Amazon an, dass man die Daten auch mit externen Partnern des Unternehmens[7] »teilt«. Schwerwiegend ist, dass die Daten auch den Auftraggebern zur Verfügung stehen.[8] Über die Programmierschnittstelle (API)[9] können Auftraggeber aus eigenen Anwendungen heraus direkt auf die AMT-Datenbestände zugreifen, sie verändern, auf die Rechner des Auftraggebers übertragen und dort nach Belieben verarbeiten.

Kontrolle von Qualifikation und Leistung

Auftraggeber erwarten als Gegenleistung für ihre Zahlungen ein gutes Ergebnis. In geregelten Arbeitsverhältnissen wird die Befähigung zu einer bestimmten Leistung nach den vorhandenen Qualifikationen beurteilt und ob eine Leistung erbracht wurde, wird durch Kontrollen und die Qualität des Arbeitsergebnisses festgestellt. Auf den Plattformen, wo es keine persönlichen Kontakte zwischen den Beteiligten gibt und man nichts übereinander weiß, muss manches – irgendwie – nachgebildet werden.

Der Plattformanbieter Mechanical Turk stellt den Auftraggebern automatisch berechnete Qualifikationswerte der CrowdworkerInnen zur Verfügung.

DEFINITIONEN

IP-Adresse
Adresse in Computernetzen, die – wie das Internet – auf dem Internetprotokoll (IP) basiert. Sie wird Geräten zugewiesen, die an das Netz angebunden sind. Sie macht die Geräte so adressierbar und erreichbar.

Login-Name
Benutzername

Passwort
Losung, Losungswort oder Parole

API-Programmierschnittstelle
Genaue Schnittstelle zur Anwendungsprogrammierung, oder oft kurz API (englisch application programming interface, wörtlich »Anwendungsprogrammierschnittstelle«), ist ein Programmteil, der von einem Softwaresystem anderen Programmen zur Anbindung an das System zur Verfügung gestellt wird.

3 https://www.mturk.com/mturk/privacynotice#info, S. 1 und S. 3, abgerufen am 25. Juni 2015.
4 http://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/AWSMturkAPI/amt-API.pdf, abgerufen am 25. Juni 2015.
5 Der MT-Server hat die IP-Adresse 72.21.214.83 und steht in Ashburn/Virginia, USA. Dort müssen jedoch nicht notwendigerweise die Daten lagern.
6 https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse, abgerufen am 26. Juni 2015.
7 In welchen Rollen und zu welchen Zwecken: https://www.mturk.com/mturk/privacynotice#info, S. 2, abgerufen am 25. Juni 2015.
8 Die pseudonyme Worker-ID wird unmittelbar personenbezogen, da Amazon Name und Adresse derjenigen, die für den Auftraggeber arbeiten, an diese weiterreicht (vgl. Privay Notice, S. 2). Zudem wirkt auch die Verarbeitung der pseudonymen Daten unmittelbar auf die CrowdworkerInnen (vgl. Höller, Algorithmen mit Vorurteilen, Computer und Arbeit, Mai 2015).
9 Application Programming Interface.

Von Qualität und Qualifikation ist viel die Rede, aber es ist ein zweifelhaftes Konzept, das dort verfolgt wird. AMT stellt den Auftraggebern automatisch berechnete Qualifikationswerte für den einzelnen Crowdworker zur Verfügung. Da wird jemand »Master« genannt, der »herausragende Leistung«[10] – beim Kategorisieren oder Bildbeschreiben – erbringt, wenn er Tausende von AMT-Jobs bearbeitet hat. Es gilt als Qualifikation, wenn man älter als 18 Jahre und auch bereit ist, pornographischen Inhalt (»offensive content«) zu bearbeiten. Und AMT stellt Kennwerte bereit, die die Erfahrung und den Erfolg der CrowdworkerInnen beschreiben sollen. Da sind zum einen die Gesamtzahl der bisher auf der Plattform erledigten Jobs, zum anderen die Erfolgsquote, nämlich das Verhältnis der akzeptierten Jobs zur Gesamtzahl.

»CrowdworkerInnen werden von solchen Plattformen massiv digital ausgebeutet.«

HEINZ-PETER HÖLLER

Auftraggeber haben zudem die Möglichkeit, selbst Qualifikationen zu kreieren (beispielsweise »Englische Schlagworte vergeben«), diese Qualifikation einzelnen CrowdworkerInnen zuzuweisen und auch den Grad der Qualifikation beliebig numerisch zu beziffern, egal wie sie zu ihrer Einschätzung gekommen sind. Der Auftraggeber kann über die API zusätzlich statistische Kenngrößen zu jedem Crowdworker, der je für ihn gearbeitet hat, abrufen – und natürlich selbst speichern. Dazu gehören die Zahl der akzeptierten und abgelehnten Arbeitsergebnisse für diesen Auftraggeber und Angaben zu früheren Prüfungsergebnissen. CrowdworkerInnen werden für einen Auftrag dann bezahlt, wenn der Auftraggeber zufrieden war und das liegt ganz in seinem eigenen Ermessen.

Hinterlegte Daten – für Crowdjobs extrem wichtig

Dieses hemdsärmlich einfache System von Qualifikationen, Leistungskennzahlen und Abnahmeverfahren ist für den Einzelnen extrem wichtig. Viele Jobs werden von den beschriebenen, automatisch berechneten Kennziffern (Gesamtzahl, »Erfolgsquote«) abhängig gemacht. Auftraggeber, die Ergebnisse nicht akzeptieren, bringen CrowdworkerInnen nicht nur um Einkommen, sie gefährden diese wichtige Kennziffer.[10] Im vorigen Jahr gab es deshalb Proteste von AMT-CrowdworkerInnen[11] und über die Plattform »turkopticon« versuchen sie, sich über unseriöse Auftraggeber auszutauschen. Aber nicht nur mangelnde »Qualifikationen« schließen CrowdworkerInnen von bestimmten Jobs aus, Auftraggeber können Einzelne – wie es ihnen beliebt – explizit blockieren, die dazu speicherbare Begründung kann der Crowdworker nicht einsehen. Wird ein Crowdworker von vielen Auftraggebern geblockt, wird er durch AMT von allen Aufträgen ausgeschlossen.[12]

Leistungs- und Verhaltenskontrolle garantiert

Das alles sind Funktionalitäten, die die AMT-Plattform selbst bereitstellt. Über die API können all diese Daten in das IT-System des Auftraggebers übertragen werden. Damit ist der aber auch in der Lage, die Leistung Einzelner langfristig zu beobachten und festzuhalten. CrowdworkerInnen hinterlassen auf der automatisierten Plattform von AMT tiefe Datenspuren. Plattform und Auftraggeber nutzen sie zur Berechnung zweifelhafter Kennziffern für Rankings und Kontrollen. Amazon zieht CrowdworkerInnen über das eine gemeinsame Konto in die »Sphäre Amazon« und beobachtet und verfolgt den Crowdworker auch als Konsument und Webnutzer. CrowdworkerInnen werden – das kann man so sagen – von solchen Plattformen massiv digital ausgebeutet. ◁

Dr. Heinz-Peter Höller,
Professor für Telekommunikation und Rechnernetze
Fachhochschule Schmalkalden.

10 »superior performance«, http://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/AWSMturkAPI/amt-API.pdf,; CrowdworkerInnen mit hoher »Erfolgsquote« vedienen wesentlich mehr und erledigen 80 Prozent aller Jobs, Strube, S. , Vom Outsourcing zum Crowdsourcing, in: Benner, C., Crowdwork – zurück in die Zukunft?. 75–85, 2015.

11 http://www.theguardian.com/technology/2014/dec/03/amazon-mechanical-turk-workers-protest-jeff-bezos, abgerufen am 26. Juni 2015.

12 http://mturkpublic.s3.amazonaws.com/docs/MTURK_BP.pdf, S. 8, abgerufen am 26. Juni 2015, dort noch versehen mit dem »Tip«: »When you block a Worker who is a poor performer, you are helping all Requesters by providing valuable feedback to Mechanical Turk about the Worker.«

Schwer, aber nicht hoffnungslos

GEWERKSCHAFTEN UND CROWDS *Crowds gab es schon im 19. Jahrhundert. Diese haben es geschafft, sich in Gewerkschaften zu organisieren und ihre Rechte kollektiv durchzusetzen. Was ist mit den Crowds von heute und den Gewerkschaften?*

VON **MICHAEL SCHWEMMLE**

Um mit einem Zitat zu beginnen: »The first attempt of workers to associate among themselves always takes place in the form of combinations. Large-scale industry concentrates in one place a crowd of people unknown to one another. Competition divides their interests. But the maintenance of wages, this common interest which they have against their boss, unites them in a common thought of resistance – combination.«[1]

Erinnerungen

Es hat seinen Grund, dass dieser Beitrag mit der englischen Fassung eines selbstverständlich auch in deutscher Sprache verfügbaren Marx-Zitats beginnt: Allein auf einem solchen – zugegebenermaßen etwas umständlichen – Übersetzungsumweg wird erkennbar, dass wir es beim Begriff der »Crowd« keineswegs mit einer gänzlich neuen Kategorie arbeitsweltlicher Veränderungsdynamik zu tun haben, die erst im gegenwärtigen digitalen Umbruch in Erscheinung getreten ist. Schon zu frühkapitalistischen Zeiten existierte, um nun doch der deutschen Version der Passage aus dem »Elend der Philosophie« die Ehre zu geben, »eine Menge einander unbekannter Leute«, von der »Großindustrie ... an einem Ort zusammen(gebracht). Die Konkurrenz spaltet(e) sie in ihren Interessen; aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsame Interesse gegenüber ihrem Meister, vereinigt(e) sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes – Koalition«.[2] Bekanntermaßen hat es die historische Crowd geschafft, sich zu formieren, zu assoziieren und zu organisieren. Ist auch die Crowd unserer Tage, die bislang meist nur als unverbundene Häufung versprengter Individuen, als »eine Menge einander unbekannter Leute« wahrgenommen wird, zur Koalition fähig, zur Solidarität, zur Interessenvertretung? Und was könnten Gewerkschaften dazu beitragen?

Drei wichtige Unterschiede

Auch wenn »in vielem (...) die Ausgangssituation bei (...) Crowdsourcing vergleichbar mit der Vereinzelung von Arbeitnehmern im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften (ist)«[3], gilt es – um falsche Analogieschlüsse zu vermeiden – sich die Unterschiede zwischen alter und neuer Crowd klarzumachen. Drei wichtige seien hier genannt:

1. Zum einen ist die »Menge einander unbekannter Leute« heute eben nicht mehr »an einem Ort zusammen«, wie es Marx noch im Blick auf die Herausbildung der großen Fabrik konstatieren konnte, sondern räumlich in alle Winde zerstreut. Die »Betriebe« der CrowdworkerInnen des digitalen Zeitalters sind vielmehr »Plattformen«: Marktplätze im Netz für das Angebot und die Rekrutierung von Arbeitskraft, meist organisiert unter einseitig von deren Betreibern diktierten Bedingungen.
2. Zum zweiten sammeln sich die heutigen CrowdworkerInnen an diesen ortlosen Stät-

DARUM GEHT ES

1. Das Arbeiten in der Masse – der Crowd – gab es schon in der frühen Industriealisierung. Diese Crowd hat sich in Gewerkschaften organisiert.

2. Bei der Frage, ob das auch für die CrowdworkerInnen des 21. Jahrhunderts gilt, sollten die Unterschiede beachtet werden und gegenseitige Vorbehalte ausgeräumt werden.

3. Gewerkschaften sollten den CrowdworkerInnen Angebote zur Unterstützung und zur Selbstorganisation machen.

1 Marx, Karl (2009): The Poverty of Philosophy. Answer to the Philosophy of Poverty by M. Proudhon, www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Poverty-Philosophy.pdf; letzter Zugriff am 8.7.2015.

2 Marx, Karl (1977): Das Elend der Philosophie; in: Marx, Karl/Engels, Friedrich: Werke. Band 4, Berlin, S. 63–182 (S. 180).

3 Klebe, Thomas / Neugebauer, Julia (2014): Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?; Arbeit und Recht 1/2014, S. 4–7 (S. 7).

COMMUNITIES OF INTEREST

Communities of Interest sind charakterisierbar »durch bewusst geteilte und auf ein spezifisches Thema oder Interesse fokussierte Zielsetzungen, Grundsätze, Wirklichkeitssichten und Produktionskontexte«. Sie »basieren in der Regel zwar auf keiner expliziten hierarchischen Ordnung, wie sie durch formale Organisationen repräsentiert wird, und sie verfügen auch nicht über formalisierte Mitgliedschaften oder über rechtlich bindende Regelungen der Zusammenarbeit. Gleichwohl bilden sich im Laufe ihrer Entwicklung nicht nur regelmäßig stabilere institutionelle Elemente wie geteilte Konventionen, Werte, Normen oder Wissensstrukturen heraus, die identitätsstiftend wirken, das Verhalten ihrer Mitglieder prägen und in der Selbst- oder Fremdbeobachtung die Grenzen der Community markieren. Darüber hinaus schälen sich in solchen Gemeinschaften ebenso regelmäßig mit der Zeit spezifische Muster des Organisierens sowie Führungspositionen und Hierarchisierungen heraus, über die das Handeln in der Gemeinschaft koordiniert und stabilisiert wird«. (Quelle: Dolata/Schrape siehe Fußnote 12)

ten in aller Regel nicht zu Zwecken der Kooperation für ein arbeitsteilig zu schaffendes Produkt – wie dies im klassischen Betrieb der Fall war und ist –, sondern, einander unsichtbar, einer harten und permanenten Konkurrenz um einzelne Aufträge wegen. Diesen Wettbewerb durch eine »Koalition« einhegen zu wollen, ist ein höchst ambitioniertes Unterfangen: Das Angebot an Arbeitskraft ist im globalen Netz tendenziell unbegrenzt und schwerlich – etwa durch kollektive Arbeitsverweigerungen – zu verknappen, gibt es doch »stets jemanden, der mit vergleichbarer Qualifikation ausgestattet und bereit ist, zu einem niedrigeren Lohn zu arbeiten, weil immer ein weltweiter Pool an Arbeitswilligen verfügbar ist (...)«.[4]

3. Zum dritten stellen sich die Erwerbsabsichten und -chancen heutiger CrowdworkerInnen – anders als bei den ProletarierInnen der ersten Stunde, die fast durchweg von der blanken materiellen Not in die Fabriken getrieben wurden – durchaus vielgestaltig dar: Geht es einem vorwiegend intrinsisch motivierten Teil von ihnen allenfalls um einen Zusatzverdienst zu anderen Einkommensquellen, sind andere zwingend auf die Einkünfte aus solchen Tätigkeiten angewiesen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Und erhalten manche nur kümmerliche Cent-Beträge für die Erledigung von »Micro-Tasks« am digitalen Fließband, können etwa begehrte SoftwareproduzentInnen auch auf Crowdsourcing-Plattformen höchst respektable Honorare erzielen. Insoweit ist es eine fragwürdige Vereinfachung, von der Crowd im Sinne einer singulären sozialen Entität zu sprechen – de facto existieren unzählige Crowds in unterschiedlichsten Ausprägungen.

Motive für gewerkschaftliches Engagement

Räumliche Zersplitterung, ungezügelte Konkurrenz, ausgeprägte Heterogenität: Die Voraussetzungen für die Bewusstwerdung, Herausbildung und Organisierung kollektiver Interessen in den Crowds digitaler Prägung könnten sicherlich komfortabler sein. Müssen sich die Gewerkschaften, die ja in der Interessenvertretung ihrer klassischen, in abhängigen Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitgliedschaft wahrlich mit hinreichend schwierigen Herausforderungen konfrontiert sind, denn überhaupt in das zerklüftete Terrain »jenseits der Festanstellung«[5] begeben und sich für die Belange der CrowdworkerInnen in ihrer schillernden Vielfalt interessieren, gar engagieren? Selbstverständlich ist dies keineswegs, zumal nicht angesichts der notorischen Knappheit gewerkschaftlicher Finanz- und Personalressourcen. Gleichwohl sind derlei Aktivitäten dann im Wortsinne notwendig, wenn sich eine oder gar beide der nachgenannten Prämissen als nachhaltig zutreffend erweisen sollte(n).

▸ Quantitative Bedeutung

Die erste Voraussetzung betrifft die quantitative Bedeutung von Crowdworking: Falls diese Erwerbsform – wie derzeit vielfach prognostiziert – zahlenmäßig in erheblichem Maße und zulasten klassisch abhängiger Beschäftigungsverhältnisse zunehmen sollte, werden Gewerkschaften nicht umhin können, ihren organisationspolitischen Fokus entsprechend zu erweitern, wollen sie nicht auf ein dann tendenziell schrumpfendes Segment der Erwerbssphäre zurückgeworfen werden.

▸ Qualitative Prägekraft

Die zweite Voraussetzung bezieht sich auf die qualitative Prägekraft, welche Crowdworking auf die traditionellen Betätigungsfelder und die Kernklientel der Gewerkschaften auszuüben vermag. Die Gewerkschaften müssen hier spätestens dann auf den Plan treten, wenn »die Arbeitsbedingungen in der Online-Arbeitswelt massiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten haben«.[6] Ein solcher Einfluss ist bereits heute nicht mehr zu leugnen und seine Wirkungsrichtung muss als ausgesprochen problematisch gelten: Faktisch sämtliche der über Jahrzehnte von den Gewerkschaften erkämpften und an den ArbeitnehmerInnenstatus geknüpften Errungenschaften – Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Urlaub, Krankenversicherung, Altersversorgung – sind für selbstständig tätige CrowdworkerInnen hinfällig. Bereits von der bloßen Existenz dieser für ArbeitgeberInnen vergleichsweise leicht zugänglichen, vor allem unter Kostenaspekten hoch attraktiven und bislang strukturell prekären Alternativ-Zone der Erwerbstätigkeit dürfte zwangsläufig ein wachsender Konkurrenz- und Erosionsdruck auf die Standards abhängiger

4 (Im Original englisch) Felstiner, Alek (2012): The Weakness of Crowds; in: limn 2/2012 (https://escholarship.org/uc/item/19n045tk; letzter Zugriff am 8.7.2015.

5 Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München (aktualisierte Ausgabe).

6 Benner, Christiane: Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?; in: Benner, Christiane (Hrsg.) (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft?, Frankfurt am Main S. 289–300, (S. 291).

Beschäftigung ausgehen. Allein schon dieser Umstand lässt gewerkschaftliches Engagement in Sachen Crowdworking dringend geboten erscheinen, gilt es doch, »einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren könnte«.[7]

▸ Positive Gestaltungsimpulse

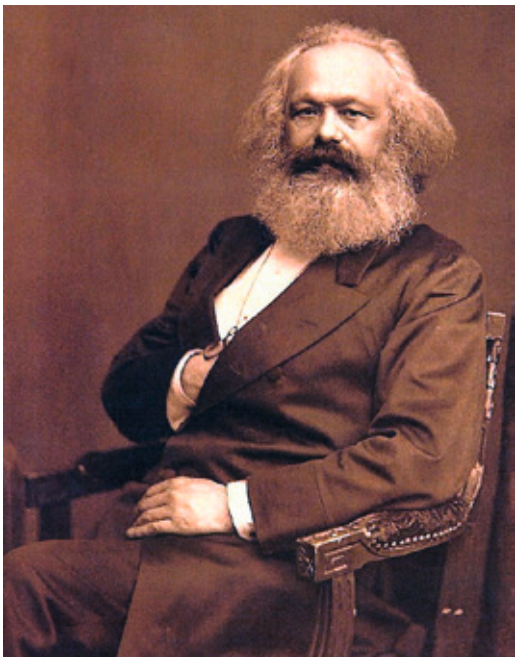
Prekarisierung und Sozialdumping einzudämmen, ist deshalb fraglos das wichtigste und vordringliche Anliegen gewerkschaftlicher Intervention. Es muss aber nicht das einzige bleiben: Darüber hinaus wäre es sicherlich auch der Mühe wert, die in der Sphäre »jenseits der Festanstellung« mutmaßlich vorhandenen und für nicht wenige CrowdworkerInnen durchaus attraktiven Autonomiepotenziale auszuloten und aus ihnen, wenn möglich, positive Gestaltungsimpulse für das weite Feld klassisch abhängiger, betrieblich verorteter Beschäftigung zu generieren. Die Leitformel, Erwerbstätigen unabhängig von ihrem Rechtsstatus »Autonomie ohne Prekarität«[8] zu ermöglichen, bietet sich dabei als vereinheitlichende Perspektive zur Interessenaggregation und -artikulation unterschiedlicher gewerkschaftlicher Zielgruppen in einer zunehmend heterogenen Erwerbslandschaft an.

Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften

Welche Handlungsoptionen haben Gewerkschaften im Umgang mit Crowdworking? Prinzipiell wohl drei: Sie können – verkürzt und in gewissermaßen aufsteigender Reihung formuliert – versuchen, die neue Erwerbsform erstens zu limitieren, zweitens zu regulieren, drittens zu organisieren.

▸ Crowdwork limitieren

Der Limitierungsansatz wird vor allem in denjenigen Fällen das Mittel der Wahl sein, wo die Umstände des Crowdworkings einem digitalen Tagelöhnertum gleichkommen und sich als besonders prekär, unsozial und unfair darstellen. Initiativen zur Eindämmung, Be- und Verhinderung exzessiv ausbeuterischer Varianten der neuen Erwerbsform dürften zumal dann unumgänglich sein, wenn von ihnen eine negative Ausstrahlung auf andere, »bessere« Zonen der Arbeitswelt auszugehen droht. Dann haben Gewerkschaften allen Grund, derlei Zustände öffentlich zu skandalisieren und der Auslagerung von Arbeit an schlecht beleumundete Crowdsourcing-Plattformen auf politischer, Unternehmens- und Betriebsebene entgegenzutreten, wenngleich die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen bei entsprechenden Vergabeentscheidungen bis dato eher schwach ausgeprägt sind.



Schon Karl Marx (1818–1883) beschrieb in seinem Werk »Das Elend der Philosophie« die Crowd.

▸ Crowdwork regulieren

Mitbestimmung in dieser Hinsicht zu erweitern wäre eine erste und wichtige Komponente zur Regulierung von Crowdworking. Weitere Vorschläge hierzu liegen seit geraumer Zeit auf dem Tisch, insbesondere der einer Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung. Im Raum steht auch – analog zu Mindestlöhnen – die Forderung nach Mindesthonoraren für CrowdworkerInnen, ebenso nach verbesserten rechtlichen Rahmenvorgaben für Verträge und Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die die bislang oft komplett zulasten der WorkerInnen ausgerichtete Risikoverteilung beim Crowdsourcing zu korrigieren hätten. Zivilisierende Wirkung erzielen könnten auch Codes of Conduct oder Zertifizierungen für gute Arbeit in der Crowd.

7 Benner ebenda., S. 291.
8 Kocher, Eva/Welti, Felix (2010): Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung; in: WSI-Mitteilungen 6/2010, S. 299–305, (S. 299).

DAS ELEND DER PHILOSOPHIE

Das Elend der Philosophie. Antwort auf Proudhons »Philosophie des Elends« (orig. franz.: »Misère de la philosophie. Réponse à la philosophie de la misère de M. Proudhon«) war eine von Karl Marx 1847 verfasste und gegen Pierre Joseph Proudhon gerichtete Schrift. Der Titel der Schrift spielt auf Proudhons 1846 erschienenes Werk Système des contradictions économiques ou Philosophie de la misère (»System der ökonomischen Widersprüche oder: Philosophie des Elends«) an.

▸ Crowdwork organisieren

Selbst wenn solche Limitierungs- und Regulierungsinitiativen partiell erfolgreich sein sollten, werden sie doch keineswegs zum gänzlichen Verschwinden von Crowdsourcing als digital gestützter, betriebswirtschaftlich höchst attraktiver Variante der Rekrutierung von Arbeitskraft führen und auch kaum deren weitere Verbreitung nachhaltig unterbinden. Wenn die obengenannte erste Prämisse Zug um Zug an Realitätsgehalt gewinnen und Arbeit »on-demand« weiter an Bedeutung zunehmen wird, werden sich die Gewerkschaften nolens, volens auf den steinigen Weg der Kollektivierung und Organisierung von CrowdworkerInnen begeben müssen.

Gegenseitige Vorbehalte abbauen

Ein solcher Rat ist natürlich wesentlich einfacher formuliert als realisiert, führt dieser Weg doch in bislang noch weitgehend unbekanntes Gelände, dessen Erschließung für die Gewerkschaften aus einer Reihe von Gründen mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden ist. Die schwierigste dürfte darin bestehen, dass Offensiven der klassischen ArbeitnehmerInnenorganisationen »jenseits der Festanstellung« nicht unbedingt und überall auf ungeteilte Zustimmung ihrer AdressatInnen stoßen werden.

Verschiedentlich sind in Crowdworking-Foren sogar rüde Ausfälle gegen die Gewerkschaften zu verzeichnen, etwa von der Administratorin und Gründerin der Online-Plattform »Turker Nation«, die auf den Aufruf zur Gründung einer »Turker-Union« wenig aufgeschlossen reagierte: »Gewerkschaften sind was für gierige Menschen, die Unternehmen einfach nur ausbeuten wollen. Als jemand der gegen jede Form von Ausbeutung ist, besonders auch von Unternehmen, würde ich mich trotzdem niemals an einer Gier getriebenen Gewerkschaft beteiligen. ›Turker Nation‹ ist eine starke Gemeinschaft und wir können unsere eigenen Schlachten schlagen. Wir entscheiden im Forum selbst, wann wir zurückschlagen und wann nicht. Keine Gewerkschaft kann für uns sprechen, weil niemand all die Individuen in diesem Forum als einzelner vertreten kann. Uns geht es gut und ich wünsche mir sehr, dass all diese weißen Ritter, die uns retten wollen, sich einfach verziehen und uns in Ruhe lassen. Wenn wir Hilfe brauchen, fragen wir danach. Wir haben nicht gefragt. Also geh bitte einfach weg.«[9]

Obwohl eine solch ablehnende Haltung sicherlich nicht verallgemeinbar ist, zeigt sie doch exemplarisch, dass es wenig erfolgversprechend sein dürfte, den CrowdworkerInnen schlicht gewerkschaftliche Aufnahmeformulare vorzulegen. Auch wenn diese online auszufüllen sein sollten, wäre wohl kaum mit Begeisterungsstürmen und Massenbeitritten zu rechnen. Und selbst bestens gemeinte Bestrebungen von Gewerkschaften, Crowdworking zu limitieren und zu regulieren, werden längst nicht immer und von allen »On-demand-ArbeiterInnen« goutiert, sondern von nicht wenigen eher kritisch als eine Beschneidung ihrer Erwerbschancen wahrgenommen werden.

Umgekehrt gibt es auch Vorbehalte auf Gewerkschaftsseite, die es zu überwinden gilt, um zu einem gedeihlichen Miteinander im beiderseitigen Interesse zu kommen. So dürften eher traditionell gesonnen GewerkschafterInnen – zumindest diejenigen CrowdworkerInnen, die sich für diese Erwerbsform aus Überzeugung und mehr oder weniger freien Stücken entschieden haben – als »Komplizen des flexiblen Kapitalismus« und »Protagonisten einer sozial zerstörerischen Maxime der Lebensführung«[10] verdächtig sein. Hinzu kommt, dass die Sphäre solo-selbstständiger digitaler Arbeit außerhalb des herkömmlichen gewerkschaftlichen Erfahrungs- und Kompetenzspektrums liegt und sich allein deshalb nur mit einem hohen Lern- und Ressourcenaufwand erschließen lässt, ohne dass diesem auf längere Sicht ein adäquater Ertrag in Form steigender Mitgliedsbeiträge entgegenstehen kann.

Zur Verfügung stehen

Unter Zurückstellung allfälliger Bedenken sollten Gewerkschaften dem zitierten unfreundlichen Ratschlag keineswegs folgen und sich nicht »einfach verziehen«, sondern den CrowdworkerInnen – ohne sich anzubiedern oder aufzudrängen – geduldig, verständig und mit hoher Lernbereitschaft als Partner zur Verfügung stehen. Zwei Ansätze bieten sich hier besonders an: Zum einen derjenige der individuellen Beratung und Unterstützung, wie er seit langem – und schon zu Zeiten, als von

9 Zitiert nach Strube, Sebastian (2014): Crowdwork. Vom Entstehen der digitalen Arbeiterklasse. Manuskript zur Rundfunksendung in Bayern2 vom 12.1.2014 (www.br.de/radio/bayern2/service/ manuskripte/manuskripte-zuendfunk-generator-246.html) ; letzter Zugriff am 25.4.2014, S. 19.

10 Manske, Alexandra (2015): Kreative als Komplizen des flexiblen Kapitalismus? SOFI – Work in Progress 2015 »Was bewegt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited« (Präsentation, Göttingen, 23./24.3.2015) (www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Textarchiv/WIP4/Manske_Kreative_als_Komplizen_des_flexiblen_Kapitalismus__61477__WIP_2015.pdf; letzter Zugriff am 8.7.2015).

11 Der Auftrag von mediafon ist laut Selbstauskunft auf www.mediafon.net, »den rund 30.000 solo-selbstständigen Gewerkschaftsmitgliedern bei allen beruflichen Fragen zur Seite zu stehen«.

12 Dolata, Ulrich/Schrape, Jan-Felix (2013): Zwischen Individuum und Organisation. Neue kollektive Akteure und Handlungskonstellationen im Internet. SOI Discussion Paper 2013-02, Stuttgart (www.uni-stuttgart.de/soz/oi/publikationen/soi_2013_2_Dolata_Schrape_Zwischen_Individuum_und_Organisation.pdf; letzter Zugriff 8.7.2015) S. 29 u.ö.

»Crowd« noch nirgendwo die Rede war – von ver.di mit mediafon, einem Service-Angebot für Solo-Selbstständige, pionierhaft und erfolgreich praktiziert wird und als »vertrauensbildende Maßnahme« zweifellos ausbaufähig ist.[11] Zum anderen die Bereitstellung von »Infrastrukturen des Kollektiven«[12], welche als Ausgangsbasis für Initiativen zur Kommunikation, Kollaboration und Selbstorganisation von CrowdworkerInnen fungieren und ihnen den Aufbau von »Communities of Interest« erleichtern helfen, aus denen wiederum stabilere Formationen der Interessenvertretung hervorgehen könnten.

Der Forscher Prof. Ayad Al-Ani hat diese beiden Ansätze in seinem Vorschlag zu »Gewerkschaften als Plattform« produktiv zusammengedacht: »Wir könnten uns (...) eine Gewerkschaftsorganisation vorstellen, die diese neuen Prinzipien inkorporiert: Diese Organisation verwendet als Interaktionsfläche eine Art Plattform: Mitglieder (und Interessierte) nutzen diese virtuelle Plattform, indem sie zunächst ihr Profil erstellen (Tätigkeiten, Skills, Berufsbild, Interessen …) und bekommen einerseits Zugang zu profilspezifischen Angeboten (Bildungsinhalte, Familien- und Arbeitsrecht) und natürlich zu anderen Teilnehmern, die ähnliche Interessen haben oder relevante Issues schon gelöst haben oder gerade lösen. Natürlich können sich die Plattformteilnehmer für bestimmte Aktionen zusammenschließen und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Die Plattform unterstützt also die Selbstorganisation und die Gewerkschaft erfährt durch Blogs und Fragen, welche Probleme ihre Mitglieder haben und Unterstützung benötigen und auch wo sich eventuell Konflikte innerhalb der Community auftun (...)«.[13]

»Erwerbstätigen soll unabhängig von ihrem Rechtsstatus ›Autonomie ohne Prekarität‹ ermöglicht werden.«

MICHAEL SCHWEMMLE

Situation ist nicht hoffnungslos

Ziel solcher Initiativen muss es sein, »den Solidaritätsgedanken der Gewerkschaften mit den Organisationsformen der Communities zu verbinden«.[14] Kann dies gelingen? Oder sind die CrowdworkerInnen des digitalen Zeitalters zur Ausformung einer kollektiven Identität, zur Homogenisierung und Solidarisierung, zur Artikulation und Verfolgung gemeinsamer Interessen, mithin: zur »Koalition« strukturell außerstande? Ähneln sie damit einer anderen sozialen Gruppierung aus dem Spektrum Marxscher Analysen, den französischen Parzellenbauern des 19. Jahrhunderts? Diese finden sich im »achtzehnten Brumaire« so charakterisiert: »Die Parzellenbauern bilden eine ungeheure Masse, deren Glieder in gleicher Situation leben, aber ohne in mannigfache Beziehung zueinander zu treten. Ihre Produktionsweise isoliert sie voneinander, statt sie in wechselseitigen Verkehr zu bringen. Die Isolierung wird gefördert durch die schlechten französischen Kommunikationsmittel und die Armut der Bauern. (...) Sie können sich nicht vertreten (...)«[15]

Ganz so aussichtslos sind die Perspektiven für die heutigen CrowdworkerInnen beileibe nicht: Denn wenngleich ebenfalls räumlich versprengt, verfügen sie im Vergleich zu den armen französischen Parzellenbauern heute doch zumindest über ungleich bessere »Kommunikationsmittel«. Dies gibt – zusammen mit der wahrnehmbaren Offenheit der Gewerkschaften, sich auf die neuen Herausforderungen und Zielgruppen einzulassen – durchaus Anlass zu verhaltenem Optimismus. Larry Cohen, langjähriger Vorsitzender der Communication Workers of America, bringt ihn so zum Ausdruck: »Wir stehen hinter den Crowdarbeitern. (...) Wir sind dazu bereit, neue Ideen zu erkunden und neue Strategien zu entwickeln. (...) Wird es schwer werden? Ja. Aber ist es hoffnungslos? Nein.«[16] ◁

Michael Schwemmle,
M.A., Sozialwissenschaftler,
Geschäftsführer der Input
Consulting GmbH, Stuttgart.

GUT ZU WISSEN

Mediafon.Net ist ein ver.di-Service für Solo-Selbstständige. Dieser Service ist aber auch Nicht-Mitgliedern zugänglich. So kann die Kompetenz der ver.di allen Solo-Selbstständigen nutzen. An den Kosten werden die Nicht-Mitglieder durch eine Beratungsgebühr beteiligt.
www.mediafon.net

13 Al-Ani, Ayad (2014): Crowd Union: Gewerkschaften als Plattform (www.netzpiloten.de/crowd-union-gewerkschaften-als-plattform; letzter Zugriff am 8.7.2015.
14 Pfitzner, Bernhard (2014): Crowds, Communities, Gewerkschaften (http://wiki-dateien.e-union.org/eigene Papiere/Cr_Co_Gew2x.pdf; letzter Zugriff am 8.7.2015.
15 Marx, Karl (1960): Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte; in: Marx, Karl/Engels, Friedrich: Werke. Band 8, Berlin, S. 111–207.
16 Cohen, Larry (2015): United States of Crowdworkers; in: Benner (Hrsg.) (2015), S. 303–320 (S. 320).

Gefordert: Faire Mindeststandards

POLITIK *Damit Crowdsourcing für die Beteiligten nicht zu Lohn- und Sozialdumping führt, ist der Gesetzgeber gefordert, durch Gesetze Mindeststandards bei Bezahlung und Arbeitsschutz zu setzen.*

VON **KARL-HEINZ BRANDL**

DARUM GEHT ES

1. Crowdsourcing bietet neue Erwerbs- und Beschäftigungschancen für Selbstständige.

2. Es gibt hierbei allerdings keine Mindeststandards, die Arbeitsentgelt, Arbeitszeit und Arbeitsschutz regeln.

3. Hier muss dringend etwas durch den Gesetzgeber getan werden.

In der digitalen Agenda 2014 bis 2017 der Bundesregierung ist unter »Arbeit in der digitalen Welt gestalten« Folgendes formuliert: »Wir wollen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei neuen Formen der Arbeitsorganisation wie ›Crowdworking‹ oder neuen Arbeitszeitregelungen auf hohem Niveau gewährleistet ist.«

Diese Aussage zielt zwar in die richtige Richtung, greift aber viel zu kurz. Unser gewerkschaftliches Leitbild von Guter Arbeit lautet: »Alle haben das Recht auf gute Arbeit und gute Bildung. Gute Arbeit ist eine Arbeit, die Menschen ausfüllt, die sie fordert, die ihrer Tätigkeit einen Sinn gibt. Menschen brauchen Anerkennung, Wertschätzung und Respekt. Sie wollen ernstgenommen, informiert, an Planungen und Entscheidungen beteiligt werden. Gute Arbeit fördert die Gesundheit und wahrt die Persönlichkeitsrechte. Sie entspricht dem Leistungsvermögen, den Fähigkeiten und den Fertigkeiten der Beschäftigten.«

Gute Arbeit für alle Erwerbstätigen

Dieser Anspruch gilt nicht nur für Beschäftigte, sondern für alle Erwerbstätigen – ob Selbstständige, Freelancer oder CrowdworkerInnen.

Crowdworking eröffnet einerseits neue Erwerbs- und Einkommenschancen für Selbstständige. Andererseits gibt es bei Crowdsourcing (meist über Vermittlungsplattformen im Internet organisiert) in aller Regel keine Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder rechtlicher wie sozialer Absicherung. Deshalb besteht die Gefahr, dass sich Crowdworking als prekäre, oft ausbeuterische Art der Erwerbstätigkeit etabliert.

Lohn- und Sozialdumping

Dies wird von Berichten über die äußerst schlechte Vergütung beispielsweise bei Amazons Mechanical Turk mit einem Durchschnittslohn von zwei Dollar pro Stunde, ohne das Sozialleistungen oder Arbeitnehmerschutz geboten werden, bestätigt. Crowdarbeit könnte zudem herkömmliche Arbeitsverhältnisse verdrängen und FacharbeiterInnen durch ungelernte Arbeitskräfte ersetzen, da Aufgaben in immer kleinere Arbeitsschritte zerlegt werden. Tätigkeiten wie Sprachtranskription oder Lektorat werden zunehmend durch Crowdarbeit verrichtet. Forscher sind sogar der Meinung, dass komplexe Tätigkeiten wie Textproduktion, Produktdesign oder Übersetzungen – die bislang Experten vorbehalten waren – dank entsprechender Ablaufgestaltung und technischer Unterstützung auch von unausgebildeten Crowdarbeitern verrichtet werden können. Verstärkt werden diese Tendenzen dadurch, dass die Digitalisierung und Globalisierung auch die Verlagerung dieser Arbeit in Länder mit einem geringeren Niveau von Arbeitsschutz, Löhnen und Steuern erleichtert.

Soll Gute Arbeit auch für CrowdworkerInnen möglich werden, müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden, um Erwerbstätige zu schützen. Wir brauchen soziale Leitplanken auch auf diesem neuen Arbeitsmarkt – übrigens sind für Solo-Selbstständige (Selbstständige ohne Mitarbeiter) solche gesetzlichen Regelungen schon längst überfällig.

Denn wie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aufzeigt, liegt das Einkommen pro Stunde jedes und jeder fünften Selbständigen ohne Mitarbeiter (es gibt aktuell 2,3 Millionen Solo-Selbständige in Deutschland) unter dem Mindestlohnniveau.

Handlungsnotwendigkeiten

Die Politik darf sich angesichts solcher Tendenzen nicht abwartend verhalten. Auch wenn Crowdworking ein globales Phänomen darstellt, das oft keine Landesgrenzen und nationalstaatliche Regelungen kennt, müssen frühzeitig Rahmenbedingungen vorangetrieben werden. Rahmenbedingungen, die es Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sowie den Selbstständigen selbst ermöglichen, die negativen Auswirkungen von Crowdworking abzuwenden.

- Adäquate Mitbestimmungsmöglichkeiten

Hierzu bedarf es einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sowie weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten von europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten bei Crowdsourcing. Das ist erforderlich, um der Gefahr gravierender Einflussverluste von Betriebs- und Personalräten zu begegnen und die Ausbreitung prekärer Beschäftigung an der Peripherie von Unternehmen zu begrenzen.

- Gute Arbeit ausweiten

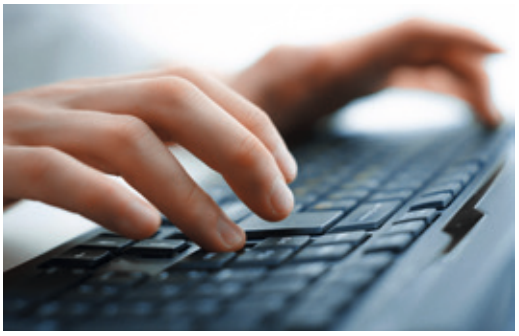
Dazu sind klare Regeln und wirksame Abgrenzungen zwischen selbstständigen Tätigkeiten, für die Werkverträge zulässig sind, und faktischer Unselbstständigkeit, bei denen Werkverträge missbräuchlich Anwendung finden, notwendig. Auch hier sind die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten und Personalräten bei der Vergabe von Werkverträgen grundsätzlich zu verbessern. Während Personalvertretungsgesetze mancher Bundesländer Mitbestimmungsrechte für solche Fälle vorsehen, muss dies auf alle Bundesländer sowie auf das Bundespersonalvertretungsgesetz ausgeweitet werden. Das Personalvertretungsrecht Nordrhein-Westfalen regelt beispielsweise in § 5 das Beschäftigte im Sinne des LPersVG auch Beschäftigte sind, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen, unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle besteht. Zudem muss insbesondere der § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend erweitert werden, damit Betriebsräte stärkere Handlungsmöglichkeiten bei der Vergabe von Werkverträgen haben. Mit Maßstäben humaner und sinnhafter Arbeit nicht zu vereinbaren ist auch die Aufspaltung digitaler Arbeitsprozesse in kleine und kleinste Bestandteile, die zur Erledigung an »Clickworker« in der Crowd delegiert und von diesen quasi im Akkord bearbeitet werden. Solchen Formen extremer digitaler Taylorisierung, das heißt, die Zerlegung der Arbeitsprozesse in sehr kleine Schritte, sind durch arbeitsgestalterische Initiativen sowie Normen und Vereinbarungen zur Sicherung eines Mindestmaßes an ganzheitlichen Arbeitsinhalten zu begegnen.

- Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die auf dem Crowdsourcing-Konzept basierenden Beschäftigungsmodelle zielen auf maximale Transparenz von Arbeit- und Auftragnehmern und setzen auf deren »digitale Reputation« als wichtigste Voraussetzung einer erfolgreichen Vermarktung von Arbeitskraft. Die eminenten Gefährdungen, die sich aus derlei Praktiken für die Persönlichkeitsrechte von Erwerbstätigen ergeben, erfordern rechtliche, technische und organisatorische Schutz- und Abwehrmaßnahmen, die in einem zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutzgesetz normiert werden müssen.

- Soziale Regulierung erforderlich

Alle Erwerbstätigen brauchen einen besseren sozialversicherungsrechtlichen Schutz. Auch Crowdworkerinnen und Crowdworker sollten in die Sozialversicherungen einbezogen werden. Werden Werkverträge von Selbstständigen ausgeführt, könnten die Auftraggeber zu anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden – beispielsweise analog zu den Arbeitgeberbeiträgen bei abhängig Beschäftigten.



LITERATURTIPPS

Andreas Boes, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr, Steffen Steglich (2014), Cloudworking und die Zukunft der Arbeit, Kritische Analysen am Beispiel der Strategie »Generation Open« von IBM, Kassel (BTQ)/Stuttgart (www.inputconsulting.com/download/IBM-Gutachten_E-Mail.pdf)

Ayad Al-Ani (2013): Widerstand in Organisationen. Organisationen im Widerstand, Herausgeber: Springer VS, ISBN-10: 3531187899; ISBN-13: 978-3531187891

Ayad Al-Ani (2014): Crowd Union: Gewerkschaften als Plattform (www.netzpiloten.de/crowd-union-gewerkschaften-als-plattform)

BITKOM (2014): Crowdsourcing für Unternehmen, Leitfaden

Mindesthonorare für CrowdworkerInnnen müssen festgelegt werden. Hier ist der Gesetzgeber gefragt!

LITERATURTIPPS

Christiane Benner, Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit Bund-Verlag 2015, 420 Seiten, 1. Aufl. ISBN: 978-3-7663-6395-4

Digitale Agenda 2014–2017, www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/digitale-agenda-2014-2017.pdf

Pfitzner, Bernhard (2014): Crowds, Communities, Gewerkschaften http:/w/wiki-dateien.e-union.org/eigenePapiere/Cr_Co_Gew2x.pdf

SERVICE

ver.di bietet einen Beratungsservice für Solo-Selbstständige unter **www.mediafon.net** an. Dort beraten selbstständige Kolleginnen und Kollegen praxisnah und individuell Solo-Selbstständige aus nahezu allen Berufen und Branchen. Seit Anfang Mai 2015 wurde der Service für Cloudworker erweitert **www.cloudworker-beratung.de**

Mindesthonorare festsetzen

Weiter ist zu überlegen, ob nicht analog dem Tarifvertragsgesetz ermöglicht werden soll, Mindesthonorare als allgemeinverbindlich festzuschreiben. Immerhin hat das Bundesverfassungsgericht im Oktober 2013 im Streit um Übersetzungshonorare in seinem Urteil klargemacht, dass der Bundestag durchaus die Vertragsfreiheit einschränken darf, um Solo-Selbstständige vor übermächtigen Auftraggebern oder Auftraggeberinnen zu schützen.

Faire Mindeststandards müssen her

Von selbst werden gesetzliche Regelungen nicht kommen – alleine die Geschichte des Beschäftigtendatenschutzgesetzes (seit den 1980er Jahren gefordert und immer noch nicht realisiert) lässt dies erkennen. Deshalb sind entsprechende gesetzliche Regelungen, die die Fairness für das Crowdsourcing vorschreiben, gemeinsam mit allen Beteiligten bereits jetzt zu etablieren. Diese Regelungen könnten – auch wenn sie nicht rechtlich verbindlich sind (Code of Contact) – doch gewisse Bewusstseins- und vielleicht sogar Verhaltensänderungen bewirken. Gewerkschaftliche Errungenschaften wurden immer gemeinsam erkämpft, denn die einzelnen Beschäftigten können nur schwer in den Betrieben notwendige Schutzregelungen durchsetzen. Der Crowdworker steht auch als Einzelner dem Anbieterportal oder dem Auftraggeber gegenüber. Das führt zu einer schwachen Verhandlungs- und Vertragsposition. Der Austausch und die Selbstorganisation von CrowdworkerInnen hilft ebenfalls, faire Mindeststandards zu erreichen.

Unterstützung durch die Gewerkschaft

Dass Gewerkschaften hierbei helfen und unterstützen können, liegt auf der Hand. ver.di organisiert seit ihrer Gründung Solo-Selbstständige – aktuell über 30.000 Mitglieder – und bietet einen Beratungsservice für Solo-Selbstständige – mediafon – an. Dort beraten selbstständige Kolleginnen und Kollegen praxisnah und individuell Solo-Selbstständige aus nahezu allen Berufen und Branchen. Seit Anfang Mai 2015 wurde der Service für Cloudworker erweitert. ◁

Karl-Heinz Brandl, Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit ver.di Bundesverwaltung, Berlin.

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA
Sonderausgabe für ver.di Bundesverwaltung

Redaktion
Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag
Heddernheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

Verlag
Bund-Verlag GmbH
Geschäftsführer
Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften
Bettina Frowein

Leser- und Aboservice
Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept
Sandra Kimmel, www.kimmel-design.de

Gestaltung und Satz
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Druck
alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte
Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss
9.7.2015

Bildnachweise
Titelbild u. S.4, 6: tai11, Shutterstock.com | S.10: Solis Images, Shutterstock.com | S.9, 14, 20, 22, 28, 30, 33, 40 : © iStock.com, massimo colombo, SeanShot, Hlib Shabashnyi, Dimitrios Stefanidis, kupicoo, Imilian, ismagilov, FotoMaximum | S.17 Wikimedia Commons cc by-sa 3.0, Adbar | S.23 Wikimedia Commons cc by-sa 3.0, MBisanz | S.37 Public Domain, Quibik

Herausgeber
ver.di Bundesverwaltung
Karl-Heinz Brandl
Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel.: +49 (0)30 6956 1360
Mobil: +49 (0)170 222 3 789
E-Mail: karl-heinz.brandl@verdi.de
www.verdi.de

verantwortlich
Karl-Heinz Brandl
ver.di Bundesverwaltung
E-Mail: karl-heinz.brandl@verdi.de
www.verdi.de; www. verdi-gute-arbeit.de

Schöne neue Arbeitswelt?

Exklusiv für ver.di-Mitglieder: die ver.di-Ausgabe des Jahrbuchs zum günstigen Sonderpreis!

Lothar Schröder / Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
Gute Arbeit – Ausgabe 2016
Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen
ver.di Sonderausgabe
Redaktion: Nadine Müller / Klaus Pickshaus / Jürgen Reusch
2016. Ca. 380 Seiten, gebunden
ca. € 8,–
ISBN 978-3-7663-6462-3
Erscheint Dezember 2015

Die Zukunft hat schon begonnen. Die Arbeitswelt wird digitalisiert. Werden Beschäftigte jetzt zu dequalifizierten Anhängseln von Fabriken, die von intelligenten technologischen Systemen gesteuert werden? Oder zu entgrenzt arbeitenden hochqualifizierten Crowdworkern ohne soziale Rechte?

Klar ist, dass die Digitalisierung der Arbeit drastische Folgen hat für den Gesundheitsschutz, die Qualifizierungspolitik und die Sozialpolitik.

Im neuen Jahrbuch diskutieren Fachleute aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis, wo die Aufgaben guter Arbeitsgestaltung in einer digitalisierten Welt liegen.

Die Herausgeber:

Lothar Schröder ist Mitglied des Bundesvorstands der Gewerkschaft ver.di.
Dr. Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Die Redaktion:

Nadine Müller, Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit bei der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin
Klaus Pickshaus, Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall
Dr. Jürgen Reusch, Redakteur der Fachzeitschrift »Gute Arbeit«.

Beachten Sie auch:

Wolfgang Däubler
Internet und Arbeitsrecht
Web 2.0, Social Media
und Crowdwork
2015. 350 Seiten, kartoniert
€ 29,90
ISBN 978-3-7663-6427-2

EINFACH BESTELLCOUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6462-3	Lothar Schröder u.a. (Hrsg.) **Gute Arbeit – Ausgabe 2016 ver.di Sonderausgabe***	ca. 8,–
	6459-3	Lothar Schröder u.a. (Hrsg.) **Gute Arbeit – Ausgabe 2016 Buchhandelsausgabe**	ca. 39,90
	6427-2	Wolfgang Däubler **Internet und Arbeitsrecht**	29,90

*Nur für ver.di-Mitglieder

Ihre Mitgliedsnummer:

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11*

*Wir geben Ihre Bestellung zur Ausführung an eine Buchhandlung unserer Wahl weiter.

AiB EXV

Absender: ☐ Frau ☐ Herr
Name / Vorname:
Firma / Funktion:
Telefon:
E-Mail:
Straße / Nr.:
PLZ / Ort:
Datum / Unterschrift:

BUND VERLAG
Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

Neuerscheinungen im Sommer/Herbst 2015, hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

Das ABC der Guten Arbeit
Hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

Von A wie Arbeitsbegeisterung bis Z wie Zeitsouveränität – ein Hand- und Konzeptbuch für die Praxis bietet das ABC der Guten Arbeit. Auf 40 Seiten enthält der Band 79 Essays und Einträge zu programmatischen Pfeilern der Initiative für Gute Arbeit plus 34 Praxisberichte, Programmstatements und Kommentare u.a. von GewerkschaftsaktivistInnen, Betriebs- und Personalräten, Vorsitzenden und Themenverantwortlichen. Das ABC ist ein Zeugnis dafür, in welchem Maße Gute Arbeit und die sie tragenden Ideen (Beteiligung, Wertschätzung, Gestaltungsrechte, Soziale Innovation, Gender...) als Leitorientierung auf einer großen und wachsenden Zahl von Programm- und Praxisfeldern Wirkung entfalten. Dazu die Herausgeber: „Ein ABC signalisiert einen Zusammenhang – als Wörterbuch ist es aber offen für weitere Einträge. Und so gehört das auch: Gute Arbeit verträgt kein Kursbuch – denn Gute Arbeit basiert auf Beteiligung."

Die Broschüre gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter: **www.verdi-gute-arbeit.de**

Ines Roth:

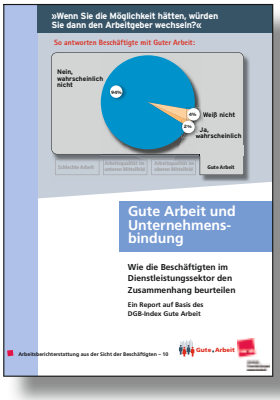
ver.di-Innovationsbarometer 2015
Ausgewählte Ergebnisse

Digitale Innovationen im Dienstleistungssektor – Bedeutung und Folgen

44 Seiten mit 26 Abbildungen

Das ver.di-Innovationsbarometer gibt alle zwei Jahre neu über die Innovationsfähigkeit im Dienstleistungssektor Auskunft. Basis dafür sind Umfragen unter BR- und PR-Vorsitzenden sowie ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen in Aufsichtsräten, die ver.di angehören. Das Ergebnis 2015 offenbart eine Diskrepanz: Der Anteil der Betriebe, die Innovationen durchführen, sinkt, obwohl der Innovationsdruck durch den digitalen Wandel stark ist. Hauptursache für Innovationsschwächen sind: Arbeitshetze und mangelnde Freiräume.

Erhältlich in einer Printversion und digital: **http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/innovation**



Gute Arbeit und Unternehmensbindung
Wie die Beschäftigten im Dienstleistungssektor den Zusammenhang beurteilen

Ein Report auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit

Gute Arbeit ist ein Garant für starke Unternehmensbindung. Das ist das zentrale Ergebnis einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit für die Beschäftigten des Dienstleistungssektors. Dazu ist jetzt die Nr. 10 der ver.di-Publikationsreihe *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten* erschienen. Deutlich ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Unternehmensbindung: Wo gute Arbeitsbedingungen herrschen, möchten nur 2 Prozent ihren Arbeitgeber wechseln – 94 Prozent aber würden bleiben, selbst wenn sie eine Gelegenheit zum Wechsel hätten.

Die Broschüre gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:
http://verdi-gute-arbeit.de/berichterstattung.php

Gute Arbeit und Digitalisierung · Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt

Der digitale Wandel ist die größte globale Herausforderung für die Gestaltungskraft des Prinzips Gute Arbeit. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di stellt sich den Risiken und Chancen des Wandels beteiligungsorientiert im Stile einer Humanisierungsoffensive unter dem Motto „Digitalisierung hat der Arbeits- und Lebensqualität zu dienen". Der vorliegende Band bietet dazu in einem umfassenden Themenspektrum auf 188 Seiten in 17 Beiträgen Studien und Berichte zu verschiedenen Branchen und Aspekten des digitalen Wandels, programmatische Statements und arbeitspolitische Konzepte von AutorInnen vor allem aus den Bereichen Gewerkschaft und Wissenschaft. Komplettiert werden die Beiträge durch einen umfangreichen Dokumentenanhang.

Den Reader gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:
http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit