

Lothar Schröder/Michael Schwemmler

Gute Arbeit in der Crowd?

»Wir stehen vor einem grundlegenden Wandel des überkommenen Systems der Erwerbsarbeit. Traditionelle Begrenzungen und Normierungen werden brüchig, bisherige Stabilitäten in Frage gestellt. Am rasantesten vollziehen sich die Umbrüche im Sektor der informations- und kommunikationstechnisch gestützten Dienstleistungsarbeit, aber sie machen auch vor dem klassischen industriellen Sektor nicht halt. [...] Es sind wenig erfreuliche Szenarien denkbar, in denen die arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen und sozialrechtlichen Stabilitäten des Industriezeitalters für einen großen Teil der abhängig Beschäftigten der Vergangenheit angehören und sich ein Heer formal Selbstständiger ohne soziale Sicherung von Auftrag zu Auftrag hangelt. Lebensplanung und langfristige Bindungen werden behindert, gearbeitet würde in diesem neuen Nomadentum so lange und so viel, wie es die Einhaltung der unter dem Konkurrenzdiktat vereinbarten Termine und Leistungen erfordert.« (van Haaren 2001)

Was Kurt van Haaren, damals Vorsitzender der längst in ver.di aufgegangenen Deutschen Postgewerkschaft zur Jahrtausendwende noch hellsichtig als »denkbares Szenario« skizzierte, ist mittlerweile Realität geworden: Immer mehr Erwerbstätige tragen heute ihre Arbeitskraft auf Internet-Plattformen zu Märkte, wo sie sich in Konkurrenz mit einer großen Masse Gleichgesinnter um Aufträge bewerben, die dort ausgeschrieben werden. Das zugrundeliegende Konzept trägt den Namen »Crowdsourcing«; es wurde erstmals im Jahr 2006 von Wired-Herausgeber Jeff Howe »entdeckt« und von diesem wie folgt definiert: »Crowdsourcing bedeutet, dass ein Unternehmen oder eine andere Organisation eine Funktion, die bislang von eigenen Angestellten erbracht wurde, in der Form eines offenen Aufrufs an eine nicht näher begrenzte Masse von Menschen auslagert.« (Howe 2006a) Genau dies geschieht in zunehmendem Maße – und damit rücken auch die von van Haaren seinerzeit als »wenig erfreulich« apostrophierten Aspekte dieser Entwicklung verstärkt ins öffentliche Bewusstsein. Die Rede ist von »digitalen Tagelöhnern« (Abmayr 2013; Dohmen 2013), »digitalen Sweatshops« (Malone et al. 2011) und der Gefahr, dass hier »eine Art digitales Proletariat« (Bernau 2013) im Entstehen begriffen sei.

Digitale Vernetzung und Prekarisierung

Steht uns tatsächlich eine weitere Welle der Entsicherung bzw. Prekarisierung von Arbeit im Gefolge ihrer digitalen Vernetzung bevor? Entsprechende Sorgen dürften alles andere als unbegründet sein.¹ Denn mit dem mittlerweile erreichten technischen Stand des Internets sind in der Tat die Grundlagen dafür geschaffen, arbeitsteilige Produktionsprozesse auf hohem Niveau nicht länger nur in hierarchisch zentralisierten, örtlich konzentrierten und auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen zu gestalten, sondern im Wege von Strategien der Modularisierung, Netzwerkbildung und Virtualisierung standortverteilt, telekooperativ, variabel und zeitlich begrenzt zu organisieren (vgl. Reichwald u. a. 1998) – und dies zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten und in tendenziell weltweitem Maßstab. Die Bausteine solcher virtueller Wertschöpfungsgebilde »sind modulare Einheiten, also relativ autonome, kleine überschaubare Systeme mit dezentraler Entscheidungskompetenz und Ergebnisverantwortung. Sie setzen sich aus Aufgabenträgern zusammen, die durchaus unterschiedlichen rechtlichen Institutionen angehören können. [...] Dabei können die modularen Einheiten räumlich und zeitlich verteilt sein. Ihre Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit unterliegt dynamischer Rekonfiguration. Die Möglichkeiten informations- und kommunikationstechnischer Infrastrukturen und insbesondere telekooperativer Aufgabenbewältigung sind damit konstituierend für das Entstehen virtueller Organisationsformen.« (Picot/Neuburger 2008, S. 224f.)

Die erwähnte Option »dynamischer Rekonfiguration« umschreibt den Sachverhalt, dass sich auf Basis der neuen technischen und organisatorischen Gegebenheiten des Internets die Möglichkeiten von Unternehmen zur flexiblen Gestaltung von Wertschöpfung enorm erweitert haben – und damit auch die Anreize, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig zu kaufen und immer wieder neu zu kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft, u. a. mit den Sicherungsmechanismen des klassischen Normalarbeitsverhältnisses², an sich zu binden. Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages »Internet und digitale Gesellschaft« hat diesen Zusammenhang so beschrieben: »Digitale Vernetzung kann somit Potenziale von Entsicherung und Prekarisierung verstär-

1 Vgl. zum Folgenden Schwemmler/Wedde 2012, S. 59ff. (»Digitale Prekarität«) und – auf diese Studie verweisend – Deutscher Bundestag 2013, S. 73.

2 Mit Bosch (2003, S. 213) kann das Normalarbeitsverhältnis als »stabile, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung« verstanden werden, »deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.« Im Normalarbeitsverhältnis werden »nicht mehr nur Tagwerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit und der Investition in die Arbeitskraft (z. B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen mit vielen wechselseitigen Pflichten«. Es sind exakt diese Merkmale, aus deren Fehlen sich ex negativo die soziale Spezifik von Auftragsbeziehungen zwischen Crowdsourcern und Crowdworkern ableiten lässt.

ken. Dies wird insbesondere dort deutlich, wenn Unternehmen mittels ›Crowdsourcing‹ Tätigkeiten, welche bis dato von eigenen Beschäftigten erbracht wurden, auf Plattformen im Internet weltweit ausschreiben und an wechselnde externe Auftragnehmer vergeben. Im Zuge einer solchen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation erhöht sich der Druck auf bisherige Normalarbeitsverhältnisse, die tendenziell reduziert und durch freie Auftragsverhältnisse ersetzt werden.« (Deutscher Bundestag 2013, S. 47)

Verdienstvollerweise hat die Internet-Enquete auch auf die Ambivalenz dieser Entwicklung aufmerksam gemacht: »Mögen diese durch die digitale Vernetzung möglich gewordenen Gestaltungsvarianten einerseits mit betriebswirtschaftlichen Vorteilen verbunden sein, so führen sie auf der anderen Seite zu einer deutlichen Absenkung des Schutzniveaus abhängiger Erwerbstätigkeit und zu einer Beeinträchtigung von bisherigen, an feste Beschäftigungsverhältnisse gekoppelten Finanzierungsmechanismen sozialer Sicherung.« (Deutscher Bundestag 2013, S. 47)

Crowdsourcing statt Festanstellung: Ein Eldorado für Unternehmen

Die Formulierung von den »betriebswirtschaftlichen Vorteilen«, die Crowdsourcing den Auftraggebern bieten könne, ist ausgesprochen zurückhaltend gewählt. Gesetzten Fall, solche Formen der Arbeitsorganisation erwiesen sich real im großen Maßstab als nachhaltig funktionsfähig – eine Annahme, die bis auf Weiteres noch mit einigen Fragezeichen zu versehen ist³ –, so eröffnete sich auf diesem Weg für herkömmlicherweise überwiegend mit Festangestellten operierende Unternehmen ein Eldorado aus Kostensenkungen, Flexibilisierungsgewinnen, Effizienzsteigerungen und Machtzuwächsen. Entscheidend ist hier sicherlich der Vorzug deutlich reduzierter personalbezogener Fixkosten, zumal dann, wenn Arbeitskraft – je nach vertraglicher Ausgestaltung – nicht nach Zeitaufwand, sondern nur im Falle der tatsächlichen Abnahme eines Produkts bezahlt wird, wie dies auf vielen Plattformen der Fall ist. Allein schon die Intensität der Konkurrenz in der globalen, um Aufträge bemühten Crowd übt Druck auf die Entgelte aus und macht entsprechende Arbitrage-Gewinne für die ausschreibenden Firmen wahrscheinlich, mögen doch »Löhne, die in entwickelten

3 Ob und inwieweit sich entsprechende Modelle auf breiter Front als realisierbar erweisen werden, kann noch keineswegs als ausgemacht gelten. Gegenwärtig erscheint Crowdsourcing als höchst voraussetzungsvolle Form der Organisation von Arbeit, auf die sich nicht wenige skeptische Fragen richten: Lassen sich komplexe und anspruchsvolle Wertschöpfungsprozesse tatsächlich so weit zerlegen und standardisieren, um auf Netzplattformen ausgeschrieben und am Ende wieder zusammengefügt werden zu können? Wie gelingen Qualitätskontrolle, Vertrauensbildung und Loyalitätssicherung in einem solchen Umfeld? Sind die dazu benötigten Managementkompetenzen vorhanden? Welcher Dispositionen und Qualifikationen bedarf es auf Auftragnehmerseite, um Crowdsourcing nachhaltig erfolgreich werden zu lassen? Sind solche Dispositionen und Qualifikationen derzeit in hinreichendem Maße gegeben?

Volkswirtschaften als ausbeuterisch gelten, für Arbeiter in Entwicklungsländern durchaus attraktiv sein« (Malone u. a. 2011). Stellt man darüber hinaus noch den Wegfall der Ausgaben für Urlaub, Krankheit, Sozialversicherung, Büroräume und weiterer, bei der Beschäftigung klassischer Arbeitnehmer anstehender Kosten in Rechnung, so werden die enormen Einsparungspotenziale deutlich, welche eine Verlagerung von Tätigkeiten in die Crowd erschließen kann. Nicht umsonst hat Jeff Howe (2006b), der bereits erwähnte »Entdecker« von Crowdsourcing, frühzeitig auf genau diesen Vorzug aufmerksam gemacht: »The labor isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees.«

Benefits für die Auftraggeber lassen sich jedoch nicht allein auf der Kostenseite ausmachen. Leimeister und Zogaj (2013, S. 55 ff.) führen eine Reihe weiterer »Vorteile von Crowdsourcing aus Unternehmensperspektive« an, darunter

- die Option, auf einen »immensen Wissens- und Kompetenzpool« zugreifen zu können;
- die erhöhte Wahrscheinlichkeit, »Lösungen für unterschiedlichste und auch sehr komplexe Aufgaben finden zu können«;
- schnellere Problemlösungen, da Aufgaben parallel bearbeitet werden können;⁴
- die »Erhöhung der Flexibilität durch bedarfsorientierte Nutzung der Crowd« – mit anderen Worten: Arbeitskraft on demand – sowie
- die Möglichkeit der »Konzentration auf Kernkompetenzen durch Auslagerung von Randaufgaben«.

Nicht unerwähnt bleiben dürfen zudem die machtstrategischen Positionsgewinne, die Arbeitgeber daraus ziehen, wenn ihnen als Verhandlungspartner nicht wohlorganisierte, mit individuellen und kollektiven Rechten ausgestattete, von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene Arbeitnehmer gegenüberstehen, sondern atomisierte Freelancer ohne gemeinsame Interessenvertretung, in Beziehung zueinander einzig durch anonyme Konkurrenzmechanismen in einer weltumspannenden Arbeitskraftwolke.

IBM: Crowdworking als »Beschäftigungsmodell der Zukunft«

Wenngleich in Deutschland für geraume Zeit kaum öffentlich wahrgenommen, konnten die betriebswirtschaftlichen Potenziale von Crowdsourcing einer wachsenden Zahl von Auftraggebern nicht lange verborgen bleiben. Vermittlungsplattformen für Jobs unterschiedlichsten Zuschnitts haben in den zurückliegenden Jahren enorm zugenommen – von kleinsten Microtasks bis hin zu

4 Begünstigt wird dies häufig durch eine Zerlegung komplexer Aufgaben in kleinere Tasks. Bezeichnenderweise nennt MIT-Professor Tom Malone diese Form der Organisation von Arbeit nicht »Crowdsourcing«, sondern »Hyperspezialisierung« (Malone 2011).

anspruchsvollen Ideenwettbewerben, von »Amazon Mechanical Turk« über »Clickworker«, »Freelancer.com« und »oDesk« bis hin zu »TopCoder« und »InnoCentive«, um nur wenige zu nennen. Allerdings schienen diese Internet-Arbeitsmärkte zunächst vornehmlich Tummelplatz für die »Schwarmintelligenz« des Web 2.0 zu sein, auf dem sich digitale Bohemiens hin und wieder ein paar Cent dazuverdienen konnten, ohne ernsthafte Bedeutung für die Wertschöpfungsaktivitäten großer Unternehmen und die Beschäftigungsbedingungen »normaler« Arbeitnehmer. Dies hat sich mit dem Bekanntwerden des »Liquid«-Konzepts von IBM zu Beginn des Jahres 2012 schlagartig geändert (vgl. verdi 2011; Bsirske/Stach 2012): Seit diesem Zeitpunkt ist Crowdsourcing als ernst zu nehmendes, auf großflächige Anwendung angelegtes Modell der Organisation von Arbeit in die ökonomischen Kernsphären vorgedrungen.

Dem Handelsblatt (Koenen 2012) und dem SPIEGEL (Dettmer/Dohmen 2012) war eine interne IBM-Präsentation mit dem ambitionierten Titel »Das Beschäftigungsmodell der Zukunft« bekannt geworden. Darin findet sich in beachtlicher Offenheit skizziert, wie der IT-Konzern von den neuen Möglichkeiten des Netzes zu profitieren gedenkt: IBM wolle »die alte, starre Arbeitsorganisation weltweit in eine neue, flexiblere oder eben auch flüchtigere Organisation transformieren [...] Zu diesem Zweck sollen künftig Kundenprojekte [...] verstärkt von freien anstelle der bisher fest angestellten Mitarbeitern durchgeführt werden. IBM will solche Projekte auf Internetplattformen ausschreiben, wo sich dann auch die ehemals fest angestellten IT-Entwickler um die Jobs bewerben können. Nicht die Arbeit verschwindet, wohl aber die bisherige Form des festen Arbeitsplatzes. [...] Der Name klingt harmlos, doch der Ansatz ist radikal. ›Liquid‹ nennt IBM das Programm, vielleicht weil klassische Unternehmensgrenzen zerfließen.« (Koenen 2012) Geplant sei damit »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.« (Dettmer/Dohmen 2012).

Gute Arbeit in der Crowd?

Sollten Pläne à la IBM zur Verschiebung von Beschäftigung – aus den Betrieben in die Crowd, weg von vertraglich gebundenen Arbeitnehmern hin zu fallweise engagierten Freelancern – in großem Stil umgesetzt werden können, so dürfte dies die Realisierungsperspektiven für Gute Arbeit deutlich verschlechtern, zumindest unter den derzeit gegebenen arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und dies sowohl für die internen wie für die externen Crowdworker (vgl. verdi 2012). Die Erstgenannten, die verbleibenden Angehörigen der

schrumpfenden Kernbelegschaften also, drohen zunehmend unter den disziplinierenden Wettbewerbsdruck einer um die Unternehmen wabernden »Wolke« aus menschlicher Arbeitskraft zu geraten, die als »Drohkulisse mit unabsehbaren Folgen« (Boes et al. 2012) fungieren würde.

Außerhalb der schrumpfenden Sphäre klassischer Beschäftigung im Arbeitnehmerstatus wäre eine wachsende Anzahl selbstständiger Auftragnehmer dann darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt unter strukturell prekären Bedingungen zu sichern. Zwar kann Prekarität in dieser Region von »Erwerbsarbeit jenseits von Normalarbeitsverhältnis und Normalunternehmertum« (Bühmann/Pongratz 2009, S. 11) in gewisser Hinsicht auf durchaus »hohem Niveau« (Manske 2007) existieren, zum Teil nähern sich die Zustände hier aber auch einem »urbanen Pennertum« (Bunz 2006) an, das nur mehr begrenzt mit idyllisierenden Vorstellungen von einer »digitalen Bohème« (Friebe/Lobo 2008) vereinbar ist.⁵ Auch wenn sich Crowdfunding mit keineswegs gering zu schätzenden Chancen auf mehr Freiheiten in der Arbeit verbindet, insbesondere was die Gestaltung ihrer räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen anbetrifft, so wird die für viele attraktive Autonomie und Selbstbestimmung oft von prekären materiellen Lebensumständen begleitet (s. bzgl. des Problems Selbstbestimmung und prekäre Arbeitsverhältnisse den Beitrag von Wolfgang Uellenberg-van Dawen in diesem Band): Die Einkommen von Alleinselbstständigen sind in der Regel unstet, häufig nicht existenzsichernd und zu niedrig, um Vorsorge für Phasen der Nichterwerbstätigkeit treffen zu können.⁶ Die in Deutschland etablierten Mechanismen kollektiver sozialer Sicherung greifen hier insbesondere für die Risiken der Auftragslosigkeit, einer längeren Krankheit und des Alters überwiegend nicht oder nur unzulänglich (vgl. Schulze Buschoff 2012). In Summe muss die Existenz vieler Alleinunternehmer bereits heute als »fragil und verwundbar« gelten, »weil sie Marktschwankungen ohne institutionalisierte Schutzmechanismen ausgesetzt sind und sich weder auf soziale Teilhaberechte noch auf ihre individuelle Daseinsvorsorge verlassen können« (Manske/Merkel 2009, S. 299). Würde Crowdfunding tatsächlich zum relevanten »Beschäftigungsmodell der Zukunft«, wie es den IBM-Strategen vorschwebt, so geriete digitale Prekarität solchen Zuschnitts unweigerlich zum Massenphänomen.

Die heute auf manchen Vermittlungsplattformen im Internet erzielbaren Entgelte von Crowdworkern sind zum Teil extrem niedrig. In den USA soll beispielsweise ein Freelancer bei Amazon Mechanical Turk im Durchschnitt 1,25 Dollar pro Arbeitsstunde verdienen – ein Einkommen, das weit unter dem dort gelten-

5 Vgl. hierzu Mirschel 2012.

6 Vgl. zu den Prekaritätsrisiken von (Solo-)Selbstständigen Pongratz/Simon 2009, zu ihrer wirtschaftlichen Lage allgemein Schulze Buschoff 2012.

den Mindestlohn von 7,25 Dollar liegt (vgl. Felstiner 2011, S. 167).⁷ Auch gibt es nicht wenige Plattformen, die nach dem Prinzip »The winner takes it all« funktionieren: Honoriert wird hier letztlich nur der Crowdworker, dessen Beitrag am besten bewertet wurde, alle anderen gehen leer aus und haben buchstäblich umsonst gearbeitet. Dabei gehen die Rechte an der Verwertung der zwar eingereichten, aber nicht bezahlten Arbeiten nach den Vertragsbedingungen vieler Vermittler gleichwohl an die Auftraggeber über.

Doch nicht nur die instabile und geringe Entlohnung und eine äußerst asymmetrische Risikoverteilung sind Indizien dafür, dass Arbeitsqualität in der Crowd unter massiven Druck zu geraten droht. Höchst problematisch sind überdies die Gefährdungen der Persönlichkeitsrechte der Crowdworker, deren Konkurrenzchancen am Markt nahezu ausschließlich von ihrer »digitalen Reputation« abhänge – einer Kategorie, der auch im IBM-Modell herausragende Bedeutung zukommt: »Gemeint ist damit ein System, mit dem Menschen bewertet und gleichzeitig motiviert werden sollen, eine beängstigende Mischung aus Freiheit und totaler Kontrolle. Angelehnt ist das System an das Prinzip sozialer Netzwerke wie Facebook. Nur dass Menschen hier nicht ihren Musikgeschmack, ihre Hobbys und Freunde zur Schau stellen, sondern ihren beruflichen Werdegang, ihre Stärken, Schwächen und Qualifikationen. [...] All dies soll in einer Art elektronischem Arbeitslebenslauf verankert werden.« (Dettmer/Dohmen 2012) Lückenlose Transparenz und die komplette Preisgabe der Persönlichkeit im Netz würden für die Crowdworker zur unabdingbaren Voraussetzung der Vermarktung ihrer Arbeitskraft.

Leitlinien für eine gute digitale Arbeit – die Sicht der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Deutschen Bundestages

»Gute Arbeit« ist eine Zielformel, die in ihrer doppelten Bedeutung sowohl aus der Sicht von Unternehmen wie auch aus der Perspektive von Arbeit- und Auftragnehmern Leitbildcharakter hat: Erstere sind auf gute, effizient hergestellte Arbeitsergebnisse angewiesen, um ihre Produkte und Dienstleistungen wirtschaftlich erfolgreich vermarkten zu können. Dazu bedarf es motivierter und adäquat qualifizierter Beschäftigter, die ihrerseits ein ausgeprägtes Eigeninteresse an guter Arbeit im Sinne einer als positiv empfundenen Arbeitsqualität haben. Den Ergeb-

⁷ Zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Beitrags (August 2013) war in den USA eine Klage gegen die Betreiber der Plattform Crowdflower anhängig, mit der diese zur Zahlung des dort geltenden Mindestlohns verpflichtet werden sollten. Tatsächlich entlohnt Crowdflower seine Vertragsnehmer nach eigenen Aussagen nur mit 2 bis 3 Dollar pro Stunde. Im Kern konzentrierte sich der Rechtsstreit auf die Frage, ob Crowdworker als Selbstständige oder als Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Zahlung von Mindestlöhnen reklamieren können, einzustufen sind. Die entsprechende Klageschrift findet sich im Netz unter www.crowdsourcing.org/document/text-of-a-complaint-against-crowdflower-by-christopher-otey/22979 (letzter Zugriff 18.08.2013).

nissen einer Repräsentativerhebung zufolge, welche im Rahmen der »Initiative Neue Qualität der Arbeit« durchgeführt wurde, bedeutet gute Arbeit für Erwerbstätige vor allem, »ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn ausreichend Ressourcen vorhanden sind, zum Beispiel Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten und gutes soziales Klima zu den Vorgesetzten und Kolleg/-innen. Eine weitere wichtige Bedingung ist, dass das Anforderungsniveau nicht zu stark als belastend empfunden wird.«

Stehen diese allgemeinen Elemente einer als positiv wahrgenommenen Arbeit fraglos auch für die Ansprüche einer großen Mehrheit der »im Netz« Beschäftigten, so lassen sich angesichts der spezifischen Potenziale und Problemzonen vernetzten Arbeitens darüber hinaus noch weitere Qualitätsmerkmale für gute digitale Arbeit beschreiben. Solche ist nach Auffassung der Enquete-Kommission insbesondere charakterisiert durch

- eine Nutzung der Gestaltungsspielräume, die sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen, zugunsten einer erweiterten Autonomie von Erwerbstätigen bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance,
- eine Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen, wie sie aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit –, mit dem Ziel der langfristigen Erhaltung des Arbeitsvermögens und der physischen und psychischen Gesundheit der Erwerbstätigen,
- das Verfügen über die für vernetztes Arbeiten erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen sowie die Chance, diese stets auf der jeweils aktuellen Höhe der Entwicklung halten zu können,
- den Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Erwerbstätigen,
- individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz – zumal dort, wo sich Arbeit aus der Sphäre des klassischen Betriebes in den virtuellen Raum des Internets verlagert hat,
- wirksame Mechanismen der sozialen Absicherung (insbesondere Kranken- und Rentenversicherung) auch für Selbstständige und Freiberufler.

Diese Leitlinien für gute digitale Arbeit orientieren sich an der übergeordneten Zielsetzung, die Chancen, die das Internet für eine bessere Arbeitswelt bietet, in größtmöglichem Umfang auszuschöpfen. Sie sollten in dieser Hinsicht als Orientierungsmarken für Gestaltungs- und Regulierungsinitiativen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien wie auch politischer Instanzen dienen.

Bericht der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft«. Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Bundestagsdrucksache 17/12505 vom 13. 03. 2013, S. 76

Klärungs- und Handlungsbedarfe

Crowdsourcing und Crowdworking verfügen fraglos über das Potenzial, grundlegende Prinzipien unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt in ihrer prägenden Kraft in Frage zu stellen – namentlich das Konzept des Betriebs als dominante Form der Organisation arbeitsteiliger Wertschöpfung und das Konzept abhängiger Beschäftigung im Arbeitnehmerstatus als dominante Form der Nutzung von Arbeitskraft und Finanzierungsgrundlage sozialer Sicherungssysteme.⁸ Ob eine solche Entwicklung tatsächlich eintreten wird, ist gegenwärtig allerdings noch weitgehend offen. Zu klären bleibt, welche reale Bedeutung Modellen digital »verflüssigter« Arbeit künftig zukommen kann. Hier stellen sich eine Reihe von Fragen: In welchem Ausmaß wird bisherige, in abhängiger Beschäftigung organisierte Erwerbstätigkeit durch Crowdworking substituierbar? Wo – in welchen Branchen, bei welchen Tätigkeiten, für welche Arbeitnehmergruppen – ist dies möglich bzw. wahrscheinlich? Wo nicht? Wie stellt sich die Realisierbarkeit entsprechender Konzepte auf der Zeitachse dar? Ist Crowdworking auf absehbare Zeit »nur« ein Problem der Zukunft?

Wie die Antworten auch immer ausfallen mögen, so kann es doch kaum Zweifel daran geben, dass sich die Online-Rekrutierung von Arbeitskraft »on demand« nicht auf die Randzonen der Ökonomie beschränken, sondern – zumindest als konkurrierendes Modell – weiter in die Zentren wirtschaftlicher Aktivität vorstoßen wird. Anzahl und Anteil der Erwerbstätigen, die ihren Lebensunterhalt auf diese strukturell prekäre Weise zu sichern gezwungen sind, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit deutlich zunehmen. Daraus resultiert die Herausforderung, gute digitale Arbeit, wie sie neuerdings im parteienübergreifenden Konsens von der Internet-Enquete des Deutschen Bundestages definiert wurde (vgl. Kasten S. 118f.), auch in der und für die wachsende Crowd möglich zu machen. Überfällig wäre hier etwa die Einbeziehung prekarisierungsgefährdeter Freelancer in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung, möglicherweise nach dem Muster der Künstlersozialkasse, bei der auch die Auftraggeber ihren Obolus entrichten müssen. Nachzudenken wäre – analog zur Forderung nach Mindestlöhnen – durchaus auch über Mindesthonorare für Crowdworker, ebenso über rechtliche Rahmenvorgaben für Verträge, die die bislang komplett einseitige Risikoverteilung zwischen Auftragnehmern und Auftraggebern beim Crowdsourcing zu korrigieren hätten.⁹

8 Da sich gewerkschaftliche Organisationskraft traditionell und nach wie vor in hohem Maße auf die beiden Pfeiler »Betrieb« und »abhängige Beschäftigung« abstützt, bedeutete eine massenhafte Ausbreitung netzbasierter prekärer Selbstständigkeit auch in dieser Hinsicht eine gravierende Herausforderung.

9 Vgl. zu weiteren Forderungen das »Selbstständigenpolitische Programm der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft« (www.mediafon.net/upload/sp_verdi.pdf; letzter Zugriff 19. 08. 2013).

Entscheidend für die Durchsetzung solcher Reformschritte wird jedoch sein, dass sich die Crowd selbst als kollektiver Akteur konstituiert und engagiert. Gewerkschaften müssen und können hier als Partner und Plattform zur Verfügung stehen (vgl. ver.di 2013): »Für Gewerkschaften sind selbstständig Erwerbstätige ein Zukunfts- und langfristig auch ein Existenzthema. Wenn immer mehr Selbstständige das Internet als Arbeitsort begreifen, muss Gewerkschaft an diesem Arbeitsplatz präsent sein, das Web als Werkzeug für Zusammenschluss und Austausch nutzen, um die Vereinzelung eines neuen Proletariats und das Schwinden individueller wie kollektiver Durchsetzungsmacht zu verhindern.« (Mirschel 2012, S. 152) Heute schon verdienen mehr als 30 000 ver.di-Mitglieder ihr Geld hauptsächlich als Solo-Selbstständige. Derzeit attestieren sich diese KollegInnen noch selbst eine »exotische Normalität«¹⁰ als Gruppe in einer von ArbeitnehmerInnen geprägten Organisation. Mit fortschreitender Solidarisierung und Organisierung der Crowd wird deren Vertretung in und durch Gewerkschaften weit weniger exotisch und viel normaler werden.

Literatur

- Abmayr, H.G. (2013): Digitale Tagelöhner. Begleittext zur ARD-Plusminus-Sendung am 22. 06. 2013 (www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/sr/2013/sendung-12062013-digitale-tageloehner-100.html); letzter Zugriff 16. 08. 2013).
- Bernau, V. (2013): »Wir schaffen eine Art digitales Proletariat«. Interview mit Oliver Gassmann; in: Süddeutsche Zeitung vom 31. 07. 2013.
- Boes, A./Kämpf, T./Marrs, K./Steglich, S. (2012): Globalisierung revisited. Auf der Suche nach nachhaltigen Globalisierungsstrategien für den IT-Standort Deutschland. Präsentation beim Zukunftsforum »Globalisierung nachhaltig gestalten«, Frankfurt am Main, 18. 12. 2012 (www.globe-pro.de/cms/upload/Zukunftsforum/121218_ZF1_Globalisierung_ver_1-10_pdf-version_fin.pdf); letzter Zugriff 18. 08. 2013).
- Bosch, G. (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft; in: Klumpp, D./Kubicek, H./Roßnagel, A. (Hrsg.): nextgenerationinformationsociety? Notwendigkeit einer Neuorientierung, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S. 212–225.
- Bsirske, F./Stach, B. (2012): eBay für Arbeitskräfte. Die Verlagerung qualifizierter IT-Arbeit in die Crowd; in: Bsirske, F. et al (Hrsg.): Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik, Hamburg, S. 115–120.
- Bührmann, A. D./Pongratz, H.J. (2009): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld; in: dies. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 7–25.
- Bunz, M. (2006): Meine Armut kotzt mich an; in: Zitty vom 16. 02. 2006.
- Dettmer, M./Dohmen, F. (2012): Frei schwebend in der Wolke; in: Der SPIEGEL 6/2012.
- Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft«. Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Bundestagsdrucksache 17/12505 vom 13. 03. 2013.

10 <http://selbststaendige.verdi.de/ueber-uns> (letzter Zugriff 19. 08. 2013).

- Dohmen, C. (2013): Digitale Tagelöhner; in: Süddeutsche Zeitung vom 10. 07. 2013.
- Felstiner, A. (2011): Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry; in: Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1/2011, S. 143–203.
- Friebe, H./Lobo, S. (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München: Heyne-Verlag (aktualisierte Ausgabe).
- Howe, J. (2006a): Crowdsourcing: A Definition (http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html); letzter Zugriff 16. 08. 2013).
- Howe, J. (2006b): The Rise of Crowdsourcing; in: Wired Magazine, Juni 2006.
- Koenen, J. (2012): IBM baut in Deutschland Tausende Stellen ab; in: Handelsblatt vom 01. 01. 2012.
- Leimeister, J. M./Zogaj, S. (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Eine Literaturstudie, Düsseldorf.
- Malone, T. W./Laubacher, R. J./Johns, T. (2011): The Big Idea: The Age of Hyperspecialization; in: Harvard Business Review, Juli 2011.
- Manske, A. (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche, München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Manske, A./Merkel, J. (2009): Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen; in: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 295–301.
- Mirschel, V. (2012): »Digitale Bohème«, »digitales Proletariat«, »urbanes Pennertum«. Selbstständigkeit und Internet; in: Bsirske, F. et al (Hrsg.): Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik, Hamburg, S. 143–152.
- Picot, A./Neuburger, R. (2008): Arbeitsstrukturen in virtuellen Organisationen; in: Funken, C./Schulz-Schaeffer, I. (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 221–238.
- Pongratz, H. J./Simon, S. (2009): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns; in: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 27–61.
- Reichwald, R./Möslin, K./Sachenbacher, H./Englberger, H./Oldenburg, S. (1998): Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsformen, Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
- Schulze Buschoff, K. (2012): Gute Arbeit und »neue Selbstständigkeit«; in: Schröder, L./Urban, H. (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2012, Frankfurt: Bund-Verlag, S. 191–199.
- Schwemle, M./Wedde, P. (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- van Haaren, K. (2001): Neu denken – neu handeln. Referat anlässlich der Fachtagung der Deutschen Postgewerkschaft »Neu denken – neu handeln. Arbeit, Wirtschaft, Gewerkschaft«, Berlin, 31. 01.–02. 02. 2011 (http://kunden.customite.de/neudenken-neuhandeln/vortraege/vanhaaren_text.pdf); letzter Zugriff 16. 08. 2013).
- ver.di @ IBM: Generation open, ver.di-Zeitschrift für den IBM-Konzern Dezember 2011.
- ver.di: Berliner Crowdsourcing-Cloudworking-Papier, Oktober 2012.
- ver.di, FB TK/IT: Grenzenlos arbeiten? Globalisierung und gewerkschaftliche Handlungsfelder, 2013.