

Frank Bsirske/Bert Stach

**eBay für Arbeitskräfte**

Die Verlagerung qualifizierter IT-Arbeit in die Crowd

Arbeitsbeziehungen unterliegen einem stetigen Wandel. Sie sind geprägt von nationalen und regionalen Unterschieden und sie stehen in einer Relation zur Technologie, die das Arbeitsumfeld bestimmt. Arbeitsverhältnisse, die sich in der Dimension von Leibeigenschaft und Tageslohn bewegen und die auf eine Ausbeutung von Menschen ausgelegt sind, schienen mit dem technologischen Fortschritt in den entwickelten Industrienationen weitgehend überwunden. Hier gab es eine positive Entwicklung: Arbeitgeber wurden für ihre Beschäftigten in die Verantwortung gezogen und es entstanden soziale Sicherungssysteme, die – auf welchem Niveau auch immer – eine gewisse Daseinsvorsorge für die unvorhersehbaren Eventualitäten des Lebens bereithielten. Viele Beschäftigte – nicht alle – hatten und haben eine Chance, sich mit ihrer Arbeit Wohlstand zu schaffen. Das setzt einen unantastbaren Konsens voraus: Arbeitgeber haben für Beschäftigte eine Verantwortung, die über den Arbeitstag hinaus geht.

Die technologische Weiterentwicklung hat in den letzten Dekaden eine ganze neue Branche entstehen lassen: die IT-Branche. Längst hat der Computer analoge Technik weit zurückgedrängt und die Informationstechnologie die moderne Welt durchdrungen. Die Arbeitskräfte, die diese digitale Welten erschaffen haben, konnten oft an dem Boom mitprofitieren. Die Einkommen von IT-Beschäftigten, wie Informatikerinnen und Netzwerkadministratoren, IT-Architektinnen oder Systemanalytikern, galten als gut und ihre Arbeitsplätze als sicher. Aber auch die IT-Welt könnte sich bald radikal verändern und das nicht zum Vorteil der Beschäftigten.

Der Weg in die Zukunft der Beschäftigung führt über viele Zwischenschritte. Drei Entwicklungen sollen dabei besonders erwähnt werden. Das Open-Source-Verfahren in der Softwareentwicklung ist entstanden, weil freie Programmierer der Netzgemeinde nach einem offen zugänglichen Quellcode verlangten und ihn dann eben selbst entwickelten. Open-Source hat ebenfalls die Möglichkeit gezeigt, dass viele Menschen über große Distanzen an einem Projekt zusammenarbeiten, ohne sich je im wirklichen Leben begegnet zu sein. Die Entwicklung sozialer

Netzwerke wie zum Beispiel Facebook hat im Web überhaupt erst Plattformen geschaffen, auf denen die Identität des echten Menschen hinter dem Bildschirm und an der Tastatur um eine nachvollziehbare virtuelle Identität im Internet erweitert wird. Die Cloud begründet mindestens als Rechenleistung einen virtuellen Raum, der Unabhängigkeit von einem Einzelgerät, dem eigenen Laptop oder Computer, schafft. Damit existieren drei für den weiteren Fortgang entscheidende Dinge: eine kollaborative Arbeitsweise, eine Plattform und ein virtueller Raum. Inzwischen drängt eine junge Generation auf den Arbeitsmarkt, die mit eben diesen drei Faktoren groß geworden ist.

Arbeit lässt sich fast überall in einzelne Schritte zerlegen. Das gilt auch für komplexe Programmierungsprojekte und auch für viele andere Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich. Das Zusammenspiel der drei Faktoren kollaborative Arbeitsweise, Plattform im Netz und virtuellem Raum mit einer neuen Generation am Arbeitsmarkt, einer Crowd, und der Zerlegung von Arbeit in einzelne Schritte begründet etwas, das gut mit den betriebsverfassungsmäßigen Formulierungen »grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation« oder »Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden« beschrieben werden kann. Es wird sich viel ändern.

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 von allen, die sich an der Ausschreibung beteiligt haben, präsentiert. Der kann jetzt aussuchen, welches Ergebnis ihm am besten gefällt oder seinen 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 der IBM.

Allerdings erscheint eine anonyme Crowd auch unberechenbar und die einzelnen Akteure in dieser Crowd wirken kaum greifbar. Wie kann

es gelingen, die einzelnen Mitglieder dieser Communities irgendwie zu kontrollieren oder wenigstens so gläsern wie möglich zu machen? In Anlehnung an die I-Like-It-Buttons, mit denen heute jede Restaurantwebsite bewertet werden kann, soll auch die Arbeitsleistung der Freelancer taxiert werden. Nicht nur das: Wenn auch noch persönliche Daten wie pünktliche Rechnungszahlungen und Gesundheitsdaten in das Bewertungsprofil einfließen, kann sich jeder Auftraggeber gleich denken, mit wem man es da zu tun bekommt. Dass das System mindestens zwei Schwachstellen hat, scheint dabei keine Rolle zu spielen: Es steht im massiven Widerspruch mit der Gesetzgebung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und der persönlichen Daten und es macht Fehler. Es kann nur mit Heuristiken arbeiten – Ausreißer werden damit ausgebremst. Ein Stephen Hawking wäre von einem solchen System mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit aussortiert worden.

Die Crowd bringt noch ein anderes Problem mit sich. Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben oft eine geradezu emotionale Bindung an ihr Unternehmen. Warum sollten Freelancer das haben? Wodurch könnte sie bewirkt werden? Eine für IBM naheliegende Lösung ist die Weiterentwicklung der bereits bestehenden Zertifizierungsprozesse. Die Zertifizierungsstandards wurden bereits beschrieben: 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, das die Freelancer bezahlen zu lassen. Das ist für das zertifizierende Unternehmen mehrfach lukrativ. Ein etablierter Standard schafft im Markt Renommee, bindet Freelancer an den Konzern und der kann dabei auch noch verdienen.

Während die Arbeitsbeziehungen zur Crowd in der Cloud strukturell auf- und ausgebaut werden, stellt sich die Frage, was mit den existierenden Belegschaften passieren soll. Das Handelsblatt, das sich in seiner Ausgabe vom 1. Februar 2012 ausführlich mit der 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« (Handelsblatt, 1. Februar 2012). 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 die Aufrechterhaltung der Kundenbeziehungen.

Es ist durchaus vorstellbar, dass es noch einige weitere Rumpffunktionen sein werden, für die eine Kernbelegschaft gebraucht wird. Allerdings wird dies primär ökonomischen Aspekten unterworfen, denn eine Eigenschaft, die auch vom Arbeitgeber IBM mutmaßlich negativ bewertet wird, ist bei der Kernbelegschaft und sie wird in einem Vortrag eines Vorstandes eines großen IT-Konzerns als deren einzige Eigenschaft aufgeführt: Für festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Lohn- und Einkommensteuern fällig und sie haben Ansprüche auf Sonderleistungen des Arbeitgebers. All das fällt bei Freelancern in der Cloud nicht an.

Diesen Aspekt hatte bereits im April 2010 der damalige Chef des IBM Human Capital Managements, Tim Ringo, erläutert: »There would be no buildings costs, no pensions and no healthcare costs, making huge savings.« (Personnel Today, 23. April 2010) Er erklärte gegenüber der Britischen Fachzeitschrift Personnel Today, dass IBM's globale Belegschaft von 399.000 festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 2010 bis 2017 auf bis zu 100.000 reduziert werden könne, wenn das Unternehmen seinen Personaltransformationsprozess erfolgreich abgeschlossen habe.

In der Tat erscheint die Reduktion von Sozialabgaben und besonders von Steuern als Teil der Geschäftsstrategie. In der Vergangenheit wurde auch die Verlagerung von Produktionsstätten unter dem Aspekt der Kostenreduktion in Länder mit geringeren Steuerquoten vorangetrieben – zuletzt ging es im April 2010 um die Verlegung der Produktion von Großrechnern von Irland nach China und Singapur. Die Steuerquote wird auch in den IBM-Investor-Briefings ausgewiesen und je geringer sie ist, umso mehr wird dies aus der IBM-Perspektive als Vorteil für das Unternehmen bewertet.

Der Gewinn eines Unternehmens ist – kurz zusammengefasst – der Umsatz abzüglich der Ausgaben. Die IBM hat sich für ihren Unternehmensgewinn hohe Ziele gesetzt. Sie werden seit ca. 2005 in den so genannten Roadmaps des Unternehmens kommuniziert. Als wichtigstes Ziel erscheint dabei der Gewinn pro Aktie – die Earnings per Share (EPS). Und Steuern können dabei eben auch als gewinnmindernd bewertet werden. Dass die Steuern, die ein Unternehmen in einem Land zahlt, den Beitrag darstellen, den es zur Bereitstellung einer gesellschaftlichen Infrastruktur – Bildung, Kultur, Sicherheit, Stabilität – leistet, von der es umgekehrt selbst profitiert, wird dabei ausgeblendet.

Bei der Verlagerung von Arbeit von einer Belegschaft mit festen Arbeitsverträgen und sozialer Absicherung zur Crowd in der Cloud kommt für Unternehmen, die Crowdsourcing als Unternehmensprinzip einsetzen, ein weiterer Aspekt hinzu: Die Umgehung von Arbeitsgesetzgebung. Zu restriktive Arbeitsgesetzgebung könne die Wirtschaft gefährden, wird in einer IBM-Präsentation formuliert. Und ist nicht jede Arbeitsgesetzgebung gegenüber einem unregulierten offenen Markt für Freelancer restriktiv?

Frühere Verlagerungsmodelle hatten im Fokus, das Gefälle von Arbeitsbedingungen ökonomisch zu nutzen. Outsourcing-Deals bezogen ihre ökonomische Sinnhaftigkeit oft neben einer Effizienzsteigerung auch aus dem Faktor unterschiedlicher – günstigerer – Arbeitskosten: zuerst, wenn von einem Unternehmen zu einem anderen verlagert wurde, dann, wenn beim Nearshoring in ein Nachbarland mit geringeren Arbeitskosten und Steuerquoten verlagert wurde, und dann, wenn beim Offshoring in ein Entwicklungsland mit noch geringeren Arbeitskosten und Steuerquoten verlagert wurde. Mit der Verlagerung in die Crowd in der Cloud spielt auch der Unterbietungswettbewerb zwischen nationalen Lohnniveaus keine Rolle mehr. Jetzt sollen Individuen auf internationaler Ebene um ihre Positionen auf einem globalen, unreglementierten Arbeitsmarkt kämpfen.

Netzwerke für Freelancer existieren schon seit einigen Jahren. Sie nennen sich guru.com, Topcoder oder amazonmechanical turk. Das größte Netzwerk – Stand Frühjahr 2012 – nennt sich freelancer.com. Es wirbt damit, für Auftraggeber optimale Bedingungen zu bieten. Den Unternehmen steht hier, so preist sich amazonmechanical turk mit ca. 100.000 registrierten Freelancern an, eine globale, »on-demand, 24 x 7 workforce« zur Verfügung. Und auch hier gilt: »Pay only when you're satisfied with the results« ([www.mturk.com](http://www.mturk.com)). Ein Blick auf die Seiten der Freelancerplattformen zeigt die Unmöglichkeit, auf diesem Wege existenzsichernde Einkommen zu erzielen. Freelancer.com führt eine offene Statistik über den vermeintlichen Erfolg der Plattform. Am 22. Februar 2012 hatten hier 3.192.026 Freelancer in 1.460.264 ausgeschriebenen Projekten 118.641.920 US-Dollar verdient. In Zusammenhang gebracht bleibt von den großen Zahlen nicht viel übrig: Das durchschnittliche Einkommen pro Freelancer liegt bei lächerlichen 37,17 US-Dollar (nicht pro Monat oder Woche, sondern insgesamt seit Beginn der Erhebung) und die durchschnittliche Ausschüttung pro Ausschreibung

bringt es gerade auf 81,25 US-Dollar (auch hier: nicht pro Monat oder Woche, sondern insgesamt seit Beginn der Erhebung). Existenzsichernd ist das nicht. Da wird eher das Thema Mindestlohn für Informatiker auf die Tagesordnung kommen.

Die Gefahren, die sich auch für Unternehmen ergeben, werden zurzeit noch ausgeblendet. Auch übersieht IBM noch die Gefahr des Brain Drains. Gezielt eingesetzte Freelancer, die sich an den Ausschreibungen eines Unternehmens beteiligen, können sehr wohl an Hintergrundinformationen gelangen und diese für andere Unternehmen oder Organisationen nutzbar machen. Sicherheitsfragen sind nicht abschließend geklärt.

Neben den strukturellen Nachteilen, die die Unsicherheit des Freelancertums mit sich bringt, wird eine weitere Gefahr ausgeblendet. Sie lässt sich anhand eines IBM-Werbefilms für IBMs Liquid, der im Netz kursiert, gut erschließen. In dem Spot wird die Geschichte von John Harrison erzählt, einem Uhrmacher, der sich an einer der ersten öffentlichen Ausschreibungen beteiligte. Vor fast dreihundert Jahren versuchte die britische Regierung per Ausschreibung ein Problem zu lösen, das der Seemacht arg zu schaffen machte: die Positionsbestimmung der Längengrade auf dem offenen Meer. Eine genau gehende Uhr, die dem Seegang standhält und die Zeit an einem Ort angibt, dessen Längengradposition bekannt ist und so eine exakte Zeitmessung an der aktuellen Position ermöglicht. John Harrison beschrieb das Prinzip und entwickelte das Instrument dazu. Was in dem Werbefilm nicht erzählt wird: Für die Auszahlung der ausgeschriebenen Prämie musste er Jahrzehnte kämpfen. Erst kurz vor seinem Tod wurde seine Leistung anerkannt.

Die IT-Branche zeichnet die Entwicklung nur vor. Was für Programmierungsprojekte gilt, lässt sich auf graphische Arbeiten, Übersetzungen und viele andere Bereiche übertragen – letztendlich auf jede Dienstleistung, die unabhängig von Ort und Zeit erbracht wird. Es ist eine »schöne neue Arbeitswelt«, die sich hier abzeichnet. Freilich: Arbeitsbeziehungen sind immer auch abhängig von dem Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Rolle von Gewerkschaften. Hier liegt der Schlüssel für die Sicherung und den Ausbau guter Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Dina Bösch/Kerstin Jerchel

## Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz und Datenschutz in der digitalen Wirtschaft

Datenschutz ist in den letzten Jahren zu einem in der öffentlichen Diskussion immer bedeutungsvolleren Thema geworden. Nicht zuletzt durch die Skandalisierung der Datenmissbräuche bei Lidl, Schlecker, der Deutschen Telekom AG oder der Deutschen Bahn AG ist die Sensibilität der Beschäftigten und auch der Gesellschaft im Umgang mit personenbezogenen Daten am Arbeitsplatz gewachsen. In einer Zeit des rasanten technischen Fortschritts, der unwillkürlich auf das Arbeitsleben ausstrahlt, ist es notwendig und wichtig, sich auf die verfassungsrechtlich garantierten Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten am Arbeitsplatz zu besinnen. Nur die Einhaltung hoher Datenschutzstandards in unserer digitalen Wirtschaft und Gesellschaft können das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung verwirklichen. Zu den Inhalten dieses Grundrechts hat das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung strenge Maßstäbe gesetzt. Dieser Beitrag zeigt zunächst die Entwicklung der Rechtsprechung und die Inhalte des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung auf. Im Anschluss daran werden diese dann in ihren Auswirkungen in Bezug auf das Verhältnis zu den aktuellen rechtspolitischen Reaktionen auf eine digitale Wirtschaft dargestellt. Der Beitrag plädiert sowohl für eine Stärkung des Datenschutzbewusstseins im Arbeitsleben als auch für die Schaffung von rechtssicheren Regularien in Zeiten einer digitalen Gesellschaft, die ohne Technik (offenbar) nicht mehr auskommt.

### Entwicklung und Inhalte des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung

Neben der technischen Weiterentwicklung der Datenverarbeitungseinrichtungen war das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung prägend für das deutsche Datenschutzrecht und seine Entwicklung. Im Grundgesetz ist das »Grundrecht auf Datenschutz« zwar bedauerlicherweise nicht ausdrücklich enthalten.<sup>1</sup> Aber ausgehend vom Volks-

<sup>1</sup> Im Gegensatz zu Art. 8 der EU-Grundrechte-Charta, der ausdrücklich den Schutz personenbezogener Daten gewährleistet.