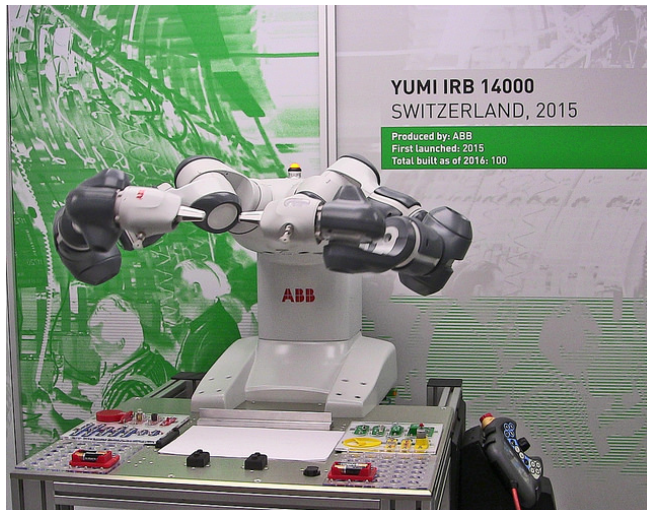


Disruption - Zerstörerischer Angriff des Kapitals. Wie Unternehmen die Arbeitswelt durch die Digitalisierung verändern

von: Marcus Schwarzbach, 12.10.2018



2015 | Sharon VanderKaay, Flickr | CC BY 2.0

Mit der sich ausweitenden Digitalisierung in den Unternehmen werden neue Formen der Arbeitsteilung, der fragmentierten Erbringung von Teilarbeitsleistungen etwa über den Einsatz von Internetplattformen und den Arbeitsbedingungen des Crowdorkings geschaffen. „Disruption“, die Zerstörung, Auslagerung und Neuzusammensetzung bisheriger Abläufe in den Unternehmen nimmt der Autor Marcus Schwarzenbach zum Anlass, um durch viele Beispiele zu belegen, wie die Umsetzung der Unternehmensstrategien bei der Ausweitung der Digitalisierung ein Aushöhlen von Arbeitnehmerinteressen und Zerstörung von Arbeitsplätzen bewirkt.

Inhalt

I. Warum Unternehmen disruptive Veränderungen fordern

1. Digitalisierung als „permanente Verbesserung“ aus Unternehmenssicht
2. Totschlagargument „Alternativlosigkeit“ - jetzt auch in Unternehmen
3. Von Marketingabteilungen verbreitete Internet-Mythen
4. „Experimente“ und „digitale Labore“ als Testfelder
5. „Digitale Disruption“ als „Gestaltungsraum“

II. Digitale Plattformen als Instrument zur „Disruption“

1. Monopolkapitalismus im Internet
2. Zum Hintergrund: Der Weg von der „Datenspeicherung in der Cloud“ zum Crowdfunding
3. Sprunghaftes Wachstum der Crowd-Arbeit
4. Fachzeitschriften geben Unternehmen Praxistipps zum Crowdfunding

-
5. „Disruptives Potenzial“: Sozialer Sprengstoff in der Crowd

III. Zerstörerische Folgen: Crowdfunding als Ende des Arbeitsverhältnisses?

1. Noch mehr prekäre Arbeitsverhältnisse durch Crowdfunding?
2. Mit „Selbstbestimmung“ gegen „mitbestimmungsseitig fixierte Regelungen“
3. Eigentumsfrage: Crowdfunder-Aktivistin will Produktionsmittel übernehmen

IV. Crowdfunding - den Werkvertrag 4.0 verhindern: Gewerkschaftliche Forderungen

1. Crowdfunding fordert Betriebsräte und Gewerkschaften
2. Gewerkschaftliche Forderungen zum Arbeitsrecht
3. Erweiterter Arbeitnehmerbegriff gefordert
4. Kampf für einen Sozialstaat 4.0 statt „Disrupt! - Aber wie?“

Vorwort: Die Arbeitswelt verändert sich - jetzt!

„Die öffentliche Diskussion über die Digitalisierung intensiviert sich spürbar“, betonen Personalvorstände aus DAX-Unternehmen in einem Positionspapier. „Zwar wird die Unumkehrbarkeit dieser Entwicklung noch zu wenig gesehen, doch besteht eine gute Chance, eine positive Grundstimmung in der Gesellschaft für die digitale Transformation zu erhalten beziehungsweise zu erzeugen“. Deutlich fordern sie eine Ausweitung der Arbeit in die Freizeit: „Arbeit wird wieder (wie in der Zeit vor der Industrialisierung) stärker ins Private übergreifen“. Selten äußern sich Unternehmensvertreter so offen, auch wird mit vermeintlichen Sachzwängen infolge der Digitalisierung argumentiert.

„Warum ein Konzern agil sein muss wie ein Start-up“, überschreibt beispielsweise das Capital Magazin ein Interview mit Béatrice Guillaume-Grabisch, der Vorstandsvorsitzenden von Nestlé Deutschland. „Start-ups können sich sehr gut an den Wandel anpassen. Wenn wir mit der Veränderungsgeschwindigkeit nicht mithalten oder als Großkonzerne die Agilität der Start-ups nicht in unsere Struktur integrieren können, dann werden wir einige große Chancen verpassen“, suggeriert die Firmenchefin eine Form der „Alternativlosigkeit“. Der Vergleich mit „Start-ups“ ist bewusst gewählt, stehen diese doch für Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Mitbestimmung. Auch wird gerne über „digitale Labore“ gesprochen, die Arbeitnehmer und Selbständige in Konkurrenz setzen. Mit Plattformen im Internet soll eine besondere Form der Arbeitsteilung über Werkverträge durchgesetzt werden. Sie ermöglichen „zunehmend auch die Übertragung kleiner Teilaufgaben einer Unternehmenseinheit an externe Partner (Outtasking) - bis hin zum sogenannten Microtasking. Dabei wird eine Aufgabe in möglichst viele kleine Teilaufgaben zerlegt, die von ebenso vielen externen sogenannten Click-Workern bearbeitet (Crowd-Working) und schließlich im Unternehmen wieder zu einer Leistung zusammengefügt werden“, fordern Unternehmensvertreter im erwähnten Positionspapier.

Diese Veröffentlichung soll die Entwicklungen in den Betrieben darstellen - denn Unternehmensvertreter gestalten derzeit die Digitalisierung in ihrem Interesse. Sie bereiten durch Internetplattformen per Crowdfunding einen massiven Angriff auf Arbeitnehmerrechte vor. Gegenstrategien der Gewerkschaften fehlen derzeit.

Ich verwende die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber und orientiere mich dabei an der Definition des Betriebsverfassungsgesetzes, nach der ein Beschäftigter als Arbeitnehmer verstanden wird. Eigentlich ist dieser aber der „Arbeit-Geber“, denn er stellt seine Arbeitskraft zur Verfügung. Eine Übersicht „Begriffe/Abkürzungen“ am Ende des Textes soll das Lesen erleichtern.

Meine Erfahrungen als Referent für Betriebsratsseminare und als Sachverständiger für Betriebsräte fließen in dieses Buch ein. Für Fragen, Anregungen oder Kritik bin ich dankbar. Zu erreichen bin ich per E-Mail unter br-beratung-schwarzbach@web.de.

I. Warum Unternehmen disruptive Veränderungen fordern

Neue Technik kommt in den Betrieben an. „iPhones statt Festnetz“ heißt es zum Beispiel bei VW. [Am Standort Kassel wird die klassische Telefonanlage abgeschafft und Arbeitnehmer mit Smartphones versehen.](#) Auch bei der Drogerie-Kette dm arbeiten Beschäftigte mit Smartphones. Detaillierte Fragen zum Sortiment oder zu Inhaltsstoffen könnten so in den Märkten sofort beantwortet werden. Dies habe Auswirkungen auf Prozesse, Arbeitsweisen, Arbeitsmittel und die Kommunikation mit Kunden. Martin Dallmeier, dm-Geschäftsführer, verkündet sogar: [„Wir tragen die Digitalisierung in die breite Bevölkerung, um die Gesellschaft auf den Wandel vorzubereiten.“](#) Die technischen Neuerungen werden mit positiven Begriffen versehen, sollen die Modernität der Unternehmen signalisieren.

Welche Risiken aus Sicht der Beschäftigten damit verbunden sein können, spielt in den Medienberichten keine Rolle. Denn durch den Smartphone-Einsatz werden die Beschäftigten jederzeit ortbar. Es können Daten ermittelt werden, wann sich welcher Arbeitnehmer wo aufgehalten hat - um später auszuwerten, wie lange sich wer im Lager oder an der Kasse befand. So kann ein „Performance Index“ erstellt werden, bei dem sich Beschäftigte rechtfertigen müssen, warum sie im Lagerbereich länger gebraucht haben als der Durchschnitt der Kollegen. Die neue Technik eignet sich ideal zur Arbeitssteuerung und bringt so Big Data in den Betrieb: Mithilfe statistischer Erhebungen und Vorhersagen des Arbeitsanfalls und Kundenverhaltens können Vorgaben des Arbeitsvolumens ermittelt werden, um Personalkapazitäten, Dienstpläne und die Verteilung der Arbeitszeiten bis hin zur Lage der Pausen zu steuern. Derzeit entscheidet sich in den Betrieben, wie die digitale Arbeitswelt aussehen soll. Und dabei zeigt sich: Für die einen ist es ein Smartphone - für die anderen ist es ein Mittel zu „mobilen Assistenz“. [Nach einer Studie wird die mobile Assistenz gerade in der Industrie zunehmen, um Daten effizienter und schneller auswerten können.](#) Möglich wird so die totale Überwachung des Arbeitnehmers, der jederzeit ortbar ist und dessen Verhalten dokumentiert wird. Ein weiterer Aspekt der Veränderung betrifft die Qualifizierung. Virtuelles Lernen wird unter dem Schlagwort „E-Learning“ immer mehr zum Thema. Dies kann durch Angebote, die Unternehmen per Internet oder Smartphone machen, vorangetrieben werden. Was im ersten Moment modern klingt, da Lernprogramme inzwischen abwechslungsreiche Animationen bieten, wird jedoch vom Management gezielt zur Kostensenkung genutzt. Zunehmend versuchen Unternehmen, die Lernzeiten in die Freizeit zu „delegieren“. Diese Gefahr ist bei E-Learning besonders groß, da das Material über Internet zuhause bearbeitet werden kann. Die Folge oft: Lernen nebenbei am Küchentisch. Damit beinhaltet der

Smartphone-Einsatz das Risiko, die Arbeit weiter in das Privatleben auszuweiten. Bei der Digitalisierung gehe es nicht nur um den „Einsatz von Informationstechnologie zum Management von Daten“, sondern um die „Entwicklung neuer Geschäftsmodelle“, betont der Unternehmensberater Kurt Brand. **Wichtige Voraussetzung sei die „flächendeckende Verbreitung von Smartphones“, die zu einer „always on“-Mentalität beitrage.**

1. Digitalisierung als „permanente Verbesserung“ aus Unternehmenssicht

Der betriebliche Smartphone-Einsatz ist ein Beispiel für aktuelle Neuerungen. Veränderungen in den Betrieben sollen aber tiefgreifender werden, fordern Unternehmensvorstände und Unternehmensberater. Sie fordern eine Transformation in ihrem Sinne und argumentieren mit häufig mit Sachzwängen. Wollen Manager konkurrenzfähig bleiben, müssen sie das Unternehmen „komplett umstrukturieren und agil werden“, **sagt beispielsweise Tim Mois und betont: „Dann haben Sie keine Wahl“.** Mois ist Mitgründer von Sipgate, dem ersten Internettelefonie-Anbieter Deutschlands, und betont: „Agile Unternehmer erfinden sich neu“. Dies bedeute „ständiges Lernen und ständige Veränderung“. Denn es gehe darum, immer schneller zu werden.

Die Philosophie seines Unternehmens laute „Continuous Improvement“, auf deutsch „permanente Verbesserung“. So werden Abteilungen aufgelöst, Beschäftigte arbeiten deshalb in sich oft ändernden Projektgruppen zusammen. Dazu treffen sich alle zu „Retrospektive-Meetings“: „Dort sprechen wir darüber, was in den letzten zwei Wochen gut war, was schlecht und was verändert werden soll“, erklärt Mois. „Es hört niemals auf“, betont der Unternehmensgründer: „Wer einmal anfängt, das Unternehmen umzustrukturieren, erkennt, dass es immer etwas zu verbessern gibt“.

2. Totschlagargument „Alternativlosigkeit“ - jetzt auch in Unternehmen

Auch Siemens-Personalvorstand Janina Kugel fordert schnelle Veränderungen. Die „größte Herausforderung der Transformation“ sei „das Tempo“: „Technologischer Fortschritt verläuft heute exponentiell, also sprunghaft: 1, 2, 4, 8, 16, 32, 64, 128 und so weiter“. Zum Beispiel habe 2007 kaum jemand für möglich gehalten, „dass das Smartphone unser Leben so radikal verändern wird“. Veränderung löse aber „in uns Menschen immer Stress und Unsicherheit aus“. Im Unternehmen höre sie oft Sätze wie: „Ich weiß gar nicht, wo ich anfangen soll.“ Oder: „Ich habe so viel zu tun und keine Zeit dafür.“ Aber genau darin sieht sie das Problem: Jeder müsse verstehen, dass die Digitalisierung nicht „aufschiebbar“ sei und erst recht keine Phase wird, „die irgendwann abgeschlossen“ ist.

Auch beim Siemens-Vorstand fehlt nicht die Argumentationskette der „Alternativlosigkeit“: „Wir können uns den Entwicklungen nicht verschließen und auch das Tempo, in dem sich Veränderungen vollziehen, können wir nicht runterdrosseln. Um Schritt zu halten, müssen wir uns anpassen und selbst an Geschwindigkeit zulegen – als Menschen, als Unternehmen und als Gesellschaft. Es geht darum, offen zu sein für Neues und die Digitalisierung und ihre Möglichkeiten so zu nutzen, dass sie uns hilft, unsere Lebensqualität zu steigern und Unternehmen als Ganzes voranbringt. Dafür müssen wir einiges anders machen als in der

Vergangenheit. Und das geht nicht ohne einen Kulturwandel“.

Die „digitale Transformation“ sei „eine der größten Veränderungen unserer Zeit“, erklärt Rahmyn Kress, der als „Chief Digital Officer“ die Digitalisierung beim Chemie-Konzern Henkel steuert. Dies sei aber selbst nicht allen Unternehmensvertretern klar. „So erwartet beispielsweise eine Vielzahl von Managern eine fundamentale Veränderung ihrer Branche, allerdings glauben nur die wenigsten, dass dieser Wandel auch ihr aktuelles Geschäftsmodell betrifft. Die notwendige kulturelle Transformation der Unternehmen wird unterschätzt“, kritisiert Kress. „Eine der größten Herausforderungen im Rahmen der digitalen Transformation ist es, die richtige Kultur in den Unternehmen zu etablieren“. Denn entscheidend sei die Unternehmenskultur. Der „Mindset“, also die „Einstellung der Mitarbeiter und auch der Unternehmensführung“ müsse geändert werden. „Ich spreche deshalb lieber von unternehmerischer Transformation als von digitaler Transformation“, spitzt Kress zu. „Deshalb bedarf es dringend eines ganzheitlichen Ansatzes, der einen tiefgreifenden Wandel umfasst“. **Denn „ein bisschen digitale Transformation“ gebe es nicht.**

3. Von Marketingabteilungen verbreitete Internet-Mythen

Bei ihren Versuchen, die Umsetzung der Digitalisierung in ihrem Sinne zu erreichen, von Sachzwängen und Alternativlosigkeit zu sprechen, können Unternehmensvertreter an Mythen anknüpfen, die durch Marketingabteilungen der Internetkonzerne und Medien verbreitet werden.

Dazu gehört die Vorstellung vieler Online-Leser „Das Internet informiert mich umfassend“. Facebook ist die primäre Nachrichtenquelle für 50 Prozent aller US-Amerikaner. Die künstliche Intelligenz, die zur Zusammenstellung der Neuigkeiten genutzt wird, soll die größte Aufmerksamkeit erzielen, damit die Nutzer weiter die Technik einsetzen. Digitale Technik manipuliert, beschreibt jedoch Tristan Harris seine Erfahrungen in der IT-Branche. **„Kein Designer hat je geplant, dass haarsträubende Nachrichten ganz nach oben gehören - der Algorithmus hat von allein gelernt, dass Wut gut fürs Geschäft ist“.** Seine Stelle bei Google kündigte Harris, um durch Vorträge über manipulierende Tricks der digitalen Welt aufzuklären. „Der Wut-Feed lässt Menschen denken, dass die Welt viel empörender geworden ist. Ruhigere Berichte fühlen sich dann so an, als seien sie völlig realitätsfern“. Es gebe ein „Wettrüsten um die maximale Aufmerksamkeit der Nutzer. Dazu sind manipulative Werkzeuge entwickelt worden, wie man sie aus Spielcasinos oder Zaubershows kennt.“ Hier sei eine hohe Suchtgefahr gegeben, der sich viele nicht bewusst sind. „Denn wenn Facebook deine Nutzung maximiert, kann es mehr Anzeigen verkaufen“. Psychologen nennen dies „variable Belohnung“. Das Handy selbst funktioniere wie ein Glücksspielautomat - und macht auch genauso süchtig, so Harris.

„Jeder kann es schaffen“ ist das Credo des Startup-Kults. Viele Menschen verbinden die Kreativarbeit eines Programmierers mit enormen Aufstiegschancen. Wer eine clevere Idee hat, kann in seiner Garage zum Millionär werden. Dass die Realität anders aussieht, zeigt Silvio Lorusso vom Institut für Netzwerkkulturen der Universität Amsterdam. Mit dem Projekt „Kickended“ hat er ein Gegenbild zu „Kickstarter“ entwickelt, dem bekannten Crowdfunding-Unternehmen, das Finanziers für Startup-Unternehmen sucht. Er zeigt die Schattenseite dieser Entwicklung. „Die

Website präsentiert ausschließlich Projekte, die auf Kickstarter exakt null Dollar einsammelten. Rund 9000 solcher Fälle hat Kickended in seinem Archiv“. Er wolle den Projekten ein zweites Leben geben, betont Lorusso seine Motivation. Ängste, Unsicherheiten und Arbeitslosigkeit dominieren bei diesen Verlierern der digitalen Welt. „Ihnen setzt die Website Kickended ein Online-Mahnmal“, [berichtet das Managermagazin](#). Für Lorusso ist der Startup-Kult „letztlich eine religiöse Geschichte“. Die Rolle des Staates wird bei Unternehmenserfolgen heutiger Internetmillionäre gern unterschlagen. Auch dass „alles, was das iPhone smart macht, durch öffentliche Gelder gefördert wurde. Steve Jobs und seine Leute haben bloß mehrere bereits existierende Technologien zusammengesetzt und ihnen ein cooles Design verpasst. Das Internet, GPS, die Touchscreen, Siri, der persönliche Assistent, all das gibt es nur durch öffentliche Gelder. In der herkömmlichen Erzählung über die Unternehmensgeschichte wird dieser staatliche Anteil völlig ausgeblendet. Und die Gewinne behalten sie schön für sich“, [kritisiert Mariana Mazzucato, Professorin für Innovationsökonomie](#).

Nach einem weiteren Mythos ist durch Big Data alles berechenbar. Interessant ist dabei der Fall „Lukas H.“. Im Internet werden zunehmend DNA-Analysen angeboten. H. erhielt das Ergebnis seiner Genomauswertungen durch die Firma „23andme“, die von Google finanziert wird. Er habe eine seltene Erbkrankheit namens „Gliedergürteldystrophie“, die zum Tode führe. H. lud sich diese Daten aus dem Internet und wertete sie selbst aus. [Dabei entdeckte der IT-Spezialist Fehler in der Auswertungssoftware, die inzwischen vom Unternehmen auch bestätigt wurden](#). So wurde ein Mythos zerstört - nämlich der, dass Google immer Recht hat.

4. „Experimente“ und „digitale Labore“ als Testfelder

„Keine Experimente“ lautete die Forderungen von Unternehmen und CDU zu Zeiten des Bundeskanzlers Adenauer. Diese Zeiten sind vorbei - jetzt werden „Experimentierräume“ und „Experimentierklauseln“ gefordert, um die digitalisierte Arbeitswelt im Unternehmenssinne durchzusetzen. Ein wichtiges Element sollen „digitale Labore“ sein, neudeutsch „digital Labs“ genannt. „Orientiert an Erfahrungen der Startup-Szene werden damit »unternehmensinterne Denkfabriken« bezeichnet, in denen kreative Freiräume für unternehmensinterne Arbeiterteams geschaffen werden“, erläutert der Management-Berater Ernst Tiemeyer[1]. Wichtig sei, „das richtige Bewusstsein im Unternehmen zu schaffen“. Zusammengesetzte Teams mit kreativen Beschäftigten, die aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen kommen - etwa Anwendungsentwickler und Produktdesigner - sollen „unbelastet von zentralen Unternehmenszwängen Ideen für neue Geschäftsmodelle und innovative digitale Produkte entwickelt werden, die für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens erfolgreich nutzbar sind“.

Auch die Unternehmensberatung Mercer fordert „Experimentierräume“. „Permanente Flexibilität“ sei bei heutiger Arbeit gefordert, behauptet die Mercer-Studie „Global Talent Trends“. Für Beschäftigte werde der „der Sinn einer Tätigkeit inklusive des nötigen Freiraums für Lernen und Experimentieren“ immer wichtiger. Auch ein Sachzwangargument darf nicht fehlen: Die Digitalisierung im Betrieb habe große Bedeutung, denn es gehe darum, [„den Abstand zwischen der digitalen Alltagswelt der Mitarbeiter im privaten Bereich und ihrem Arbeitsumfeld bzw. der digitalen](#)

Organisation zu verringern“. „Insbesondere in Bezug auf das Innovationsmanagement ist Experimentierfreudigkeit ein relevantes Asset junger Unternehmen“, erläutert Robin Weninger vom German Tech Entrepreneurship Center. GTEC ist eine Art privater Gründer-Campus, finanziert von Großkonzernen. Einige Start-ups seien „erst nach zahlreichen Experimentieren, Fehlern und anschließenden schnellen Kurswechseln an den Höhepunkt ihres Erfolges gelangt.“ Das erfordere eine „Anpassung der Organisationsstruktur“, verdeutlicht Weninger. „Selbstorganisierende Strukturen“ übertragen Beschäftigten „ein gewisses Maß an Entscheidungsfreiheit und Verantwortung“[2].

So hat die Firma Phoenix Contact „mit möglichst beweglichen Organisationselementen experimentiert“, berichtet der F.A.Z.-Fachverlag lobend[3]. Es wurden Tochtergesellschaften im Ausland als „autonome Unternehmen geschaffen, die über eigene Geschäftsleitung und eigene Budgets verfügen“, von der Geschäftsleitung „positive Autonomie“ genannt. Als „die Themen Industrie 4.0 und neue Geschäftsmodelle auftauchten“, knüpfte das Unternehmen an diese Managementprinzipien an. „Wir haben unser Kerngeschäft in drei eigenständige Geschäftsbereiche aufgestellt und diesen drei Bereichen große Freiheiten eingeräumt“, berichtet der Geschäftsführer Frank Stührenberg. Das Ziel sind „schnelle Entscheidungszyklen“. „Learning by Doing“ sei ein entscheidender Faktor bei Umsetzung der Digitalisierung, betont Dorothea von Wichert-Nick von der Beratungsgesellschaft Etventure. Etventure berät Unternehmen zur „digitalen Transformation“ und gehört zur Unternehmensberatung „Ernst & Young“. Firmen wie Daimler, Bayer, Bosch oder Telekom nehmen die Beratungsleistungen in Anspruch. Mit „Startup-Methoden“ sollen „außerhalb der Konzerndisziplin digitale Geschäftsmodelle“ entwickelt werden. Dazu zähle ein „Digital Lab“, eine „Plattform für die Kooperation zwischen Unternehmen, Startups und Wissenschaft“. Dieses „digitale Labor“ könne ein „ein physischer oder virtueller Raum“ sein, der zur „Umsetzung neuer innovativer Ideen in einem geschützten Umfeld dient. In den kreativ gestalteten Räumlichkeiten wird eine, oft zeitlich begrenzte, Zusammenarbeit möglich gemacht, um Kommunikation und Austausch außerhalb etablierter Unternehmensstrukturen zu fördern“. Mit weitgehenden Folgen für die Beschäftigten: „Man lagert zunehmend Bereiche der Forschung und Entwicklung aus dem Unternehmen in Start-ups aus“, schildert Constanze Kurz, Referentin des Gesamt- und Konzernbetriebsrats der Robert Bosch GmbH, die Entwicklung. „Die Belegschaften der Start-ups sind nicht tarifgebunden und haben in der Regel auch keinen Betriebsrat. Damit wächst die Gefahr von Unsicherheit und Entsolidarisierung“.

Sie „ermöglichen interdisziplinären Teams außerhalb des Unternehmens schnelle, disruptive Denk- und Arbeitsmethoden zu entwickeln. Sie sind sowohl Keimzellen innovativer Ideen und Geschäftsmodelle, als auch maßgebliche Transferleister in die Kernorganisation“, verkündet Etventure auf der Homepage.

Beschäftigten solle die „Angst vor der digitalen Transformation“ genommen werden, indem spezielle Teams gebildet werden. Dabei spiele die „Zusammensetzung der Projektteams für die Digitalisierungsprojekte eine wesentliche Rolle“. Entscheidend sei „ein Mix aus Mitarbeitern sein, die die Firma bereits gut kennen, und aus neuen Mitarbeitern, die andere Perspektiven einbringen können“, sagt die Beraterin von Wichert-Nick.

Hierzulande sei man „Veränderungen gegenüber sehr skeptisch. Dinge brauchen länger, um disrupted, grundlegend neu organisiert zu werden. In meiner Rolle als CDO, Chief Digital Officer, verstehe ich mich als Beschleuniger, ja fast schon als Störer, um den Wandel voranzutreiben“, beklagt sich Rahmyn Kress von der Geschäftsführung des Chemie-Konzerns Henkel. Was versteht er unter disruptiven Veränderungen? „Die notwendige kulturelle Transformation der Unternehmen wird unterschätzt“, denn auch „die Organisationsstruktur muss entsprechend angepasst werden“, [deutet er massive Veränderungen aus Sicht der Beschäftigten an](#). Was vordergründig wie eine technisch-organisatorische Anleitung zur Umsetzung der Digitalisierung erscheint, zielt auch auf die Einschränkung von Beschäftigten-Rechten ab. Das wird durch die folgenden Ausführungen deutlich.

5. „Digitale Disruption“ als „Gestaltungsraum“

Vordenker dieses Ansatzes lassen sich beim Fraunhofer-Institut finden. Die Digitalisierung „leitet einen epochalen Wandel unserer wirtschaftlichen Systeme ein“ sagt Wilhelm Bauer. „Jenseits aller Unsicherheit und Zukunftsfragen bieten die transformativen Entwicklungen auch viele Chancen - aber nur für diejenigen, die sich dem Wandel proaktiv stellen und selbst vorangehen wollen“. Bauer ist Leiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO). Das Fraunhofer-IAO ist für viele Unternehmensführungen erster Ansprechpartner bei Fragen der Digitalisierung, es hat für die Bundesregierung die Studie „Produktionsarbeit der Zukunft - Industrie 4.0“ erstellt.

In seiner Blogreihe schreibt Bauer über „digitale Disruption“. Disruptive Technologien verdrängen bisher übliche Technik innerhalb kurzer Zeit. Übersetzt werden kann das englische „disrupt“ mit „unterbrechen“ oder besser: „zerstören“. Diese „disruptiven Veränderungen entstehen, wenn existierende Strukturen nicht mehr fähig sind, neue Entwicklungen zu verarbeiten. Der klassische Versandhandels wurde zum „Opfer der neuen digitalen Herausforderer“: Quelle und Neckermann sind heute weitgehend Geschichte, Amazon und Google sind Mega-Plattformen, die eine Branche nach der anderen digital erschließen. „Die systemverändernde Kraft des Internets wurde in diesen Branchen viel zu spät erkannt“. Ein weiteres Beispiel zeigt die Musik-Branche. Das Aufkommen des digitalen Musikvertriebs zum Beispiel in Form eines iTunes-Music-Store, führte zur schrittweise Zerschlagung der lokalen Musikgeschäfte und des CD-Versands.

„In vielen Branchen und Bereichen der Wirtschaft schlummern erhebliche Rationalisierungspotenziale“ - die Arbeitswelt werde sich „drastisch verändern“, [so Bauer](#). Digitale Disruption ist kein Schicksal, sondern ein Gestaltungsraum“, betont der Leiter des Fraunhofer IAO, um gleichzeitig zu verdeutlichen: „Doch die Disruption, die uns bevorsteht, ist nicht nur eine technologische, sondern vor allem auch eine strukturelle und substantielle Systemveränderung für unsere Wirtschaft und Gesellschaft: Sozio-ökonomische Veränderungen gehen Hand in Hand mit technologischen“.

Das klingt noch recht abstrakt - Unternehmensvertreter von Bertelsmann, Beiersdorf, BMW, Bayer-Konzern, Münchener Rückversicherung, Telekom und TUI verdeutlichen im Positionspapier „Arbeit in der digitalen Transformation“ ihre Forderungen

hinsichtlich „disruptiver Veränderungen“: „Die heutigen Arbeitszeitregelungen stammen größtenteils noch aus dem Industriezeitalter“ und dürfen so nicht weiter bestehen. „Grundvoraussetzung für die Transformation“ in die digitale Arbeitswelt seien „Freiräume für Experimente“, fordern die Kapitalvertreter.

Erfolgreich werden diese Neuerungen nur, indem „Experimentierräume im Sinne kontrollierter Veränderung“ durchgesetzt werden, geben. „Zielgruppenorientierte Experimentierräume ermöglichen es, eine passgenauere Mitbestimmungskultur zu entwickeln und tarifliche oder gesetzlich formulierte Öffnungsbereiche zu schaffen. Dies gilt als Voraussetzung zum Erproben alternativer Mitbestimmungswege“.

Gelobt wird ein Projekt der Firma innogy mit dem Titel „Orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglichen“: „Im Selbststudium oder im Austausch mit anderen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, flexibel zu lernen - etwa im Moment des Bedarfs, unabhängig von Ort und Zeit; dies bringt große Vorteile für sie mit sich“. Denn „mit der zunehmenden Verflechtung von Arbeit und Freizeit“ (!) sollen „Möglichkeiten orts- und zeitunabhängigen Lernens“ gefördert werden. Das gerade die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben krankmachende Arbeitsbedingungen führt, wird ignoriert. Auch andere Unternehmen propagieren dieses Vorgehen. Joachim Ritter, 1&1 Internet SE, hält „in unserem kaum planbaren Kontext vor allem experimentellen Freiraum“ für erforderlich[4].

Die Unternehmensvertreter zeichnen „ein positives Bild der zukünftigen Arbeitswelt: Wenn wir die Chancen der Digitalisierung nutzen, sichern wir Wohlstand und Beschäftigung in Deutschland“. Andererseits „hemmt Überregulierung häufig die gebotenen Veränderungen“. Dazu müssen aber die Rechte der Beschäftigten beschnitten werden. „Neue, dem gesellschaftlichen Wandel angepasste Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Mindestpausen, Ruhezeiten sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen sollten größere Freiräume zur Gestaltung der Arbeit schaffen“.

Die im Positionspapier formulierten Erwartungen des Kapitals werden von Regierungspolitikern und Wissenschaftlern wohlwollend aufgenommen. Rechtzeitig vor der Bundestagswahl hat die damalige Bundesarbeitsministerin Nahles eine „Experimentierklausel“ in den Bundesanzeiger aufnehmen lassen. Danach kann vom Arbeitszeitgesetz verschlechternd abgewichen werden. Voraussetzung für dieses Unterlaufen des Gesetzes soll die Zustimmung der Tarifvertragsparteien und des Betriebsrats sein, **gleichzeitig wird eine wissenschaftliche Begleitung verlangt**. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat „dazu aufgerufen, mehr Anstrengungen in einen durchgreifenden digitalen Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft zu unternehmen“ **meldet es der Bundestag**. Es gehe um mehr als nur die Frage nach einer modernen Infrastruktur, sagte der Vorsitzende des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Christoph M. Schmidt bei einem Gespräch im Wirtschaftsausschuss des Bundestags. Er empfiehlt, eine Digitalisierungskommission einzusetzen, die „innovationshemmende Regulierungen auf den Prüfstand“ stellen und „**Anregungen für eine innovationsfreundlichere Gesetzeslage in Deutschland**“ geben soll. Eine große Bedeutung bei diesen „disruptiven“ Forderungen haben Internet-Plattformen, die Crowdfunding ermöglichen.

II. Digitale Plattformen als Instrument zur „Disruption“

Zur Jahrtausendwende wurden noch große Hoffnungen in eine Internetökonomie gesetzt, die von kleinen Anbietern und dezentralen Strukturen geprägt sein sollte. Die Anfänge des Internets waren verbunden mit Ideen der Freeware. Freie Betriebssysteme wie Linux sollten ein gemeinsames Weiterentwickeln und Nutzen der Software ohne Kosten ermöglichen. Eine daraus resultierende Idee ist die Share Economy. Dazu gehört das systematische Ausleihen oder gemeinsames Nutzen von Gegenständen über eine Internet-Plattform. Dies kann bei Gartengeräten sinnvoll sein, da so nicht jeder selbst Gerätschaften kaufen muss.

Ein Negativbeispiel dafür ist Uber, als Konkurrenz zu Taxifahrern soll jeder Nutzer andere im Fahrzeug mitnehmen können. Das Internet sorgt so für Dumping-Konkurrenz der Taxibranche, denn die niedrige Bezahlung, fehlende Sozial- und Unfallversicherung ermöglichen niedrige Preise. Der Gewinner sind die Eigentümer der Plattform „Uber“. Auch bei Wohnungen ist der Sharing-Gedanke finanziell lukrativ. Die Vermietung an Urlauber über Airbnb kann jeder vornehmen. Aber: Wer haftet für Schäden? Airbnb schließt diese Haftungsfragen aus, kassiert aber Gebühren für die Vermietung. Digitale Plattformen sind für Unternehmensberater Kurt Brand, „Innovationstreiber, da sie Marktzugänge verändern“.

Am Beispiel „Amazon“ beschreibt Brand, wie sich das „Kräfteverhältnis zwischen Lieferanten, Plattformbetreibern und Kunden“ gestaltet. Großen wirtschaftlichen Erfolg hat Amazon nicht nur als Verkäufer von Produkten, sondern auch als „Vertriebsplattform für Dritthändler“: Andere Anbieter können über den „Amazon-Marketplace“ Waren anbieten. Viele Internetnutzer suchen bei vielen Produkten erst bei Amazon. „Wer größere Mengen verkaufen will, kommt wegen der Marktmacht der Amerikaner kaum um eine Listung auf der Amazon-Plattform herum“, so Brand. Dies hat zunächst Vorteile für den Dritthändler, denn er kann mehr verkaufen und seinen Umsatz steigern. Im Sinne von „Big Data“ müsse der Händler sich Amazon „auf Gedeih und Verderb ausliefern“. Denn über die Plattform werden alle Kundendaten erfasst: wie häufig suchen Kunden nach diesen Produkten, wie lange verbleiben sie auf diesen Seiten, welche Produkte kaufen sie wie oft. Amazon erhalte so kostenlos „eine große Datenmenge, die das Unternehmen als exzellenten Hebel zur Vorhersage, Steuerung oder gar Manipulation des Verhaltens von Kunden und Lieferanten in Amazons eigenem Interesse nutzen kann“, warnt Unternehmensberater Brand.

Amazon hat „alle relevanten Kundendaten unter seiner Kontrolle“ und kann sogar den „Dritthändler vorübergehend leicht unterbieten und deren Geschäft am Ende ganz übernehmen, wenn es in die Strategie von Amazon passt“. Als Schnittstelle zwischen Herstellern und Kunden verändern digitale Plattformen so „ganze Branchen mit atemberaubender Geschwindigkeit“. Amazon wird als „Plattformbetreiber zur Spinne im Netz“, betont Brand. Ziel ist die weitere Konzentration wirtschaftlicher Macht.

1. Monopolkapitalismus im Internet

„Aber das bedeutet nicht, dass die alten Fragen – die nach Monopolen, Imperialismus, der Verbindung zwischen der Kriegsindustrie auf der einen und Innovationen auf der anderen Seite –, dass all diese Fragen sich erledigt hätten“, ist sich der Netzkritiker

Evgeny Morozov sicher, „auch wenn sie heute zweifelsohne unter Hightech-Bedingungen operieren[5]. Einige US-Konzerne dominieren das Internet monopolartig:

- Der Internethandel ist die Domäne von Amazon. Beim Vergleich der zehn größten Internethändler in den USA erwirtschaftete Amazon weltweit einen höheren Umsatz im Internethandel als die folgenden neun Konzerne zusammen.
- Im Bereich der Suchmaschinen herrscht Google. In den ersten fünf Monaten in 2014 entfielen weltweit 70% aller Suchanfragen auf dem Desktop und 91% auf Tablets und Smartphones auf den Marktführer.
- Im Bereich der sozialen Netzwerke hat sich Facebook zum weltweit dominierenden Unternehmen entwickelt. Ehemals führende Plattformen wie MySpace oder StudiVZ in der Bundesrepublik wurden bedeutungslos.
- Auch der schnell wachsende Markt für Internetwerbung ist hochkonzentriert. In den USA entfallen etwa 70% des gesamten Werbe-Umsatzes im Internet auf zehn Unternehmen, allein der Marktführer Google erhielt in den USA gut 50% der Internet-Werbeinnahmen[6].

„Das Monopolkapital fällt in die Hände einer neuen Spezies von Unternehmern“, macht Christoph Keese, Ex-Chefredakteur der WELT, deutlich[7]. „Die Macht der großen Plattformbetreiber wächst zudem zusehends, weil die Tendenz zur Monopolbildung in der digitalen Wirtschaft stark ausgeprägt ist“, [beschreibt die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung die Entwicklung](#). Diese Macht greift auch zunehmend in der Arbeitswelt. Zum besseren Verständnis soll zunächst die Entwicklung von der Datenverwaltung in der Cloud hin zur Arbeitsverteilung per Internet dargestellt werden.

2. Zum Hintergrund: Der Weg von der „Datenspeicherung in der Cloud“ zum Crowdfunding

Cloud-Working ist ein Stichwort, das bei Digitalisierungskonzepten selten fehlt. Die Möglichkeit, mit diesen „Datenwolken“ zu arbeiten, hat sich schrittweise entwickelt. Drei Ebenen der Entwicklung beschreiben dazu Prof. Christian Scholz und Stefanie Müller von der Universität in Saarbrücken.

- Zunächst ging es um die Sicherung von Daten. Daten sollten „nicht mehr in klar definierten Speichern auf zentralen oder dezentralen Servern“ abgelegt werden, sondern dezentral, bzw. „irgendwo“, wie Scholz formuliert. Der Nutzer weiß oft gar nicht, ob in welchem Land sich diese Daten befinden.
- „Die zweite Stufe war dann die technologisch nicht mehr ganz so triviale Verlagerung von Anwendungen in die Cloud“. Es befinden sich keine eigenen Anwendungen mehr auf der firmeneigenen IT, sondern es wird mit Anwendungen des Cloud-Anwenders gearbeitet.
- In der Konsequenz resultiert aus dieser Entwicklung die dritte Stufe, der „Verlagerung von menschlicher Arbeit in die Cloud. Aus Sicht des Unternehmens stellt dies die konsequente Fortführung der Cloud-Logik dar. Genauso wenig, wie man als Unternehmen wissen muss, wo Daten abgespeichert sind, muss man wissen, welche Personen letztlich eine Arbeit erledigen“. Dieser Zugriff auf eine Menge von Menschen [wird dann oft als Crowdfunding bezeichnet](#).

Was wie eine leichte Möglichkeit zum Nebenjob klingt, ist ein radikaler Arbeitsplatzabbau im Stillen. Oder neudeutsch „Crowdsourcing“. Der Begriff verknüpft das Auslagern von Arbeit, also „Outsourcing“ mit einem Aufruf an eine Menge („Crowd“). Typisches Beispiel dafür ist Wikipedia, bei dem eine Gruppe von Menschen unentgeltlich ein Lexikon betreibt. Im großen Stil eingeführt hat dieses Aufteilen der Versandkonzern Amazon - dort wollte man 2005 zum Weihnachtsgeschäft erstmals CDs auf seinen Webseiten anbieten. Dazu mussten hunderttausende Cover geprüft werden. Doch kein Algorithmus konnte die Informationen so zuverlässig, schnell und billig der CD-Hülle entnehmen wie ein Mensch. Also entwickelte Amazon eine Plattform, die Menschen wie ein Computerprogramm einsetzt, um die Angaben zu digitalisieren. Als Ergänzung der Technik kontrollierten Tausende „Crowdworker“, die diese Akkordarbeit für ein paar Dollar erledigen. Entscheidend sei für Scholz, das ein Unternehmen dann „möglichst wenig mit diesen virtuellen Mitarbeitern zu tun hat - solange die vorgegebenen Qualitätsstandards eingehalten“ werden.

Das „Arbeiten in der Wolke“ ermöglicht Unternehmen, Arbeitskräfte jederzeit und an jedem Ort der Welt nutzen zu können. IBM setzt über seine „Liquid Workforce“ auf eine „neue und vor allem flexible Form von Mitarbeitern, die aus der Cloud heraus auf Abruf Dienste für das Unternehmen erbringt“, erläutert Professor Christian Scholz von der Universität Saarbrücken. Und stellt die von Unternehmen gesteuerte Entwicklung als eine Art Sachzwang dar: „Getrieben werden die Veränderungen der Arbeitswelt durch zunehmende virtuelle Arbeitsumgebungen, weltweite Netzwerke der Zusammenarbeit von freien und festangestellten Mitarbeitern, temporäre Strukturen im Hinblick auf Vertragsdauer, laufend neu konfigurierte Wertschöpfungsketten und generell ein Auflösen von Grenzen“.

„Microjobbing per App“, empfiehlt Stephan Grabmeier Unternehmen. „Das Geld liegt auf der Strasse“, denn immer mehr Menschen verfügen über ein Smartphone und könnten so Aufträge übernehmen, argumentiert der Experte für digitale Transformation der Haufe-umantis. „Appjobber“ helfe, eine „Mobile Workforce“ aufzubauen. Die App zeigt, wo in der Umgebung bezahlte Aufgabe zu erledigen sind - etwa das Testen neuer Produkte, Prüfen von Apps, das Fotografieren von bestimmten Orten oder das Testen des Restaurantservice vor Ort. Wählt der Nutzer eine Aufgabe, hier „Job“ genannt, aus, hat er „drei Stunden Zeit, den Job zu erledigen. Solange bleibt er reserviert. Wurde der Job ordnungsgemäß erledigt, erhält man meist zwischen ein und zwei Euro, die gutgeschrieben und später bequem ausgezahlt werden“, so Grabmeier.

Probleme werden bei einem Blick auf die Homepage sichtbar - etwa statt von Entgelt wird von Belohnung gesprochen: „Die Belohnung variiert von Job zu Job und richtet sich nach der Komplexität der Aufgabe. Sie beträgt aber immer mindestens 1€. Sie lässt sich sowohl dem Marker als auch der Beschreibung des Jobs entnehmen. Dieser Betrag wird vom Auftraggeber festgelegt und Jobbern ohne Abzüge gutgeschrieben.“ Ergänzend wird vor Entlohnungskürzungen gewarnt: „[Vorsicht: Beim Auszahlen auf einen Paypal Account, können Gebühren von PayPal anfallen](#)“.

Konzernchef Jeff Bezos taufte seine neue Plattform Grund Amazon Mechanical Turk. Zwei Cent bekommt, wer in einem Web-Shop zu drei Produkten die Preise

recherchiert. Drei Cent gibt es, wenn man sich einen kurzen Filmschnipsel ansieht und zehn Fragen beantwortet, etwa, ob die Stimmung beängstigend ist. In einer Stunde muss sich ein Turker 46 solcher Clips ansehen und die entsprechenden Fragen beantworten, um auf umgerechnet 1,29 Euro zu kommen. Diesen Betrag haben Forscher der New York University als durchschnittlichen Stundenlohn errechnet. Andere gehen davon aus, dass die Turker 2,10 Euro verdienen. „Profi-Turker berichten, dass sie es schaffen, acht Dollar und mehr in der Stunde zu verdienen. Manche arbeiten mit zwei Bildschirmen, um die Wartezeit zu verkürzen, die es dauert, bis das zu kategorisierende Produktbilder geladen ist. Crowdwork ist digitale Fließbandarbeit von Minutenlöhnern“, so Eva Roth in der Berliner Zeitung.

Beim Crowdworking werden Aufträge digital für einen anonymen Arbeitskräftepool ausgeschrieben. Die Vergabe erfolgt über digitale Plattformen. Der Automobilkonzern Daimler sagt klar, das Thema „Autonomes Fahren - Digitalisierung - Car Sharing und Elektromobilität“ in der „Crowd“ bearbeiten zu lassen. In dieser Form Aufträge nach außen haben Airbus, BMW oder VW gegeben. Über 30 Crowdworking-Plattformen haben einen Sitz in der Bundesrepublik, rund eine Million Menschen arbeiten hierzulande so, als Nebenjob oder in Vollzeit. 20 Prozent der Beschäftigten sollen demnächst in Schwarmorganisationen mitarbeiten, verdeutlicht die Konzernleitung.

Alleine in der Bundesrepublik gibt es inzwischen Hunderttausende solcher Crowd-Arbeiter. Bei den meisten Plattformen haben die Klick-Jobber noch nicht einmal ein Recht darauf, für getane Arbeit bezahlt zu werden. Theoretisch kann jede Firma in der ganzen Welt auf der Seite ihre Aufträge einstellen, und jeder Mensch mit Internetanschluss kann diese Aufgaben. Auch deutsche Firmen geben Aufträge an Amazons Crowdworking-Website. 2013 hat zum Beispiel das deutsche Energieunternehmen EnBW einen Teil der handschriftlichen Zählerablesungen seiner Kunden digitalisieren lassen, da die Handschrift für den Computer oft schlecht zu lesen war[8].

Forscher schätzen, dass egal ob um Mitternacht oder um sechs Uhr morgens zwischen 10.000 und 40.000 Menschen auf Mechanical Turk schufteten, Pornofotos aus Bilddateien löschen, Visitenkarten abtippen. Aber auch anspruchsvollere Aufgaben warten auf Internetnutzer, etwa die Entwicklung von Software. Das Unternehmen „Local Motors“ entwirft und produziert Autos - mit nur rund 100 fest angestellten Beschäftigten und einer „Crowd“ von geschätzt 45.000 Entwicklern.

Professor Christian Scholz hat für die Universität Saarbrücken unterschiedliche Cloudworker untersucht. Das „Arbeiten in der Wolke“ bezieht sich dabei auf unterschiedlichste Tätigkeiten:

- Per Cloud Arbeitende ohne „ausgeprägten Kernkompetenzen“ bezeichnet Scholz als „Cloud-Nomaden“. Diese müssen „vollkommen flexibel“ arbeiten und „nehmen, was kommt“. Diese „extremste Form“ der Cloud-Arbeit vergleicht der Wissenschaftler mit „Tagelöhnern“.
- Arbeiten dieser niedrig qualifizierten Akteure können auch in „Verbundlösungen“ erfolgen, wodurch sie für Scholz zu „Cloud-Ameisen“ werden. Sie arbeiten an größeren Aufgaben mit, aber die „Cloud-Ameise weiß weder, wer die anderen Ameisen sind, noch was diese machen“. Eine Aufgabe kann das Suchen von Adressen

und Personen im Internet sein.

- Eine höhere Qualifikation haben sogenannte „Cloud-Unternehmer“. Für ihre „ganz spezifisches“ Wissen können sie auch „einen entsprechenden Preis erzielen“. [Dazu zählt die Arbeit an komplexen Computerprogrammen.](#)

3. Sprunghaftes Wachstum der Crowd-Arbeit

In den Medien wird häufig suggeriert, bei Crowdfunding seien nur unbedeutende Nebenjobs betroffen. Befragungen von Crowdworkern hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums durchgeführt. 400 Crowdworker zweier externer Plattformen hat Irene Bertschek befragen lassen. Fazit: Nur eine Minderheit der 400 Befragten versucht über Crowdfunding eine Existenz aufzubauen. „Für 38,8 Prozent ist Crowdfunding ein Zusatzjob neben der Festanstellung, für 39,6 Prozent ein Zusatzeinkommen neben Schule, Ausbildung und Studium“, [betont die Journalistin Ruth Lemmer](#). Es dominieren Kleinaufträge: 24 Prozent wickelten in den vergangenen sechs Monaten 20 bis 49 Aufträge, 23 Prozent mehr als 100 ab, so das ZEW. Der Zeitaufwand pro Auftrag betrug bei 19 Prozent unter fünf Minuten und bei fast der Hälfte zwischen fünf und 15 Minuten. Der Versuch der ZEW-Forscher, Crowdfunding nur als „Nebenjob“ einzusortieren, muss kritisch betrachtet werden.

Anders schätzt die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung die Situation ein. Denn bereits bei Einführung der Minijobs wurde dies nur als Zuverdienstmöglichkeit dargestellt, heute werden viele Menschen ausgebeutet, indem sie von mehreren Minijobs leben müssen. Die große Bedeutung des Themas „ergibt sich aus dem sprunghaften Wachstum von Plattformen, die entweder Dienstleistungen vermitteln (Uber, AirBnB, Helpling) oder als Crowdfunding-Plattformen selbst zum Ort der Arbeit werden. Es wird geschätzt, dass es in Deutschland insgesamt zwischen ein bis zwei Millionen Crowdworker/innen gibt. Die Kund/innen der Crowdfunding-Plattformen umfassen das gesamte Spektrum der Wirtschaft von Google, Intel und AOL Inc. über die Deutsche Telekom bis hin zur Deutschen Bahn“[\[9\]](#).

Die Plattformökonomie beeinflusst das Verhältnis Arbeitnehmer und Arbeitgeber: „Ein wesentlicher Effekt besteht darin, dass Transaktionskosten (zum Beispiel die Kosten die damit verbunden sind, sich einen Überblick über die am Markt befindlichen Angebote zu verschaffen) durch den Einsatz digitaler Technologien spürbar sinken werden. Angebot und Nachfrage können auf den verschiedensten Märkten wesentlich leichter zusammenfinden, Transaktionen oft blitzschnell vollzogen werden. Dies hat zur Folge, dass marktförmige Aktivitäten in Relation zu einer betriebsförmigen Organisation von Arbeit attraktiver“, [erläutert das IAB verklausuliert](#). Das Angebot ist hier die Arbeitskraft eines bisherigen Arbeitnehmers, der einen Auftrag per Internet erhalten möchte. Der Auftraggeber, bisher „Arbeitgeber“ genannt, kann durch die Plattform Beschäftigte in Konkurrenz stellen, auch weltweit. Diese digitalen Technologien stellen „die herkömmliche Organisation der Arbeit zumindest teilweise auf den Prüfstand“. Denn Online-Plattformen „fungieren als virtueller Marktplatz mit hoher Transparenz, ohne dass es dabei eines Arbeitgebers oder permanenten Auftraggebers bedarf. Unternehmerische Risiken werden auf Anbieter und Nachfrager verlagert“. Diese digitalen Technologien stellen „die herkömmliche Organisation der Arbeit zumindest teilweise auf den Prüfstand“.

Für unwahrscheinlich hält das IAB, „dass abhängige Beschäftigung hierdurch in großem Stil ersetzt wird“. Gleichzeitig stellen die Wissenschaftler fest: „Bestimmte Formen der Selbstständigkeit könnten zunehmen“.

4. Fachzeitschriften geben Unternehmen Praxistipps zum Crowdfunding

Dabei geben Fachzeitschriften Personalabteilungen bereits jetzt Praxistipps. „Crowdfunding ist derzeit in der Arbeitswelt noch eine kleine Nische“, erläutert das Personalmagazin. Die Diskussion „Crowdfund als Arbeitsvertrag oder Preisausschreiben?“ wird ergänzt um konkrete Formulierungsvorschläge für Verträge. So muss „durch Klauseln zur Geheimhaltung und Löschung der Arbeitsergebnisse beim Crowdfunder sichergestellt“ werden, dass Arbeitsergebnisse „vertraulich behandelt und nicht für eigene Zwecke“ verwertet werden, [warnt Rechtsanwalt Dietmar Heise](#).

Auf einem Werbefoto von SAP „schaut alles so einfach aus, so glücklich, so unkompliziert“: „The employee of the month: cloud“ zeige eine „strahlende Frau, der offenbar gerade ihr geheimster Wunsch erfüllt wird“. In der Praxis steckt aber eine weitgehende Strategie hinter Crowdfunding, „die weder generell unkompliziert noch für alle verlockend ist“, meldet die Computerwoche. Das IT-Fachblatt deckt auf, dass der Softwaregigant SAP strikte interne Vorgabe macht, die „External Workforce Policy“ genannt werden. Bei Vertragsgestaltung mit Freiberuflern, die etwa über die Cloud zum Einsatz kommen, müsse sichergestellt werden, dass diese „unabhängig von SAP-Weisungen“ arbeiten und „auch nicht in die Arbeitsorganisation eingegliedert“ werde. [So solle eine Diskussion über Scheinselbstständigkeit vermieden werden](#).

Konkreter geht die Leiharbeitsbranche den Trend an. Die Crowdfunding-Plattform „Twago“ wurde von Randstad, einem der großen Player der Verleihbranche, gekauft. Das „Randstad-Portfolio“ solle erweitert werden, „sodass keine interne Konkurrenz geschaffen wurde“, erklärt Jan Ole Schneider die Unternehmensstrategie[10].

5. „Disruptives Potenzial“: Sozialer Sprengstoff in der Crowd

Im Crowdfunding kann die „Keimzelle für eine umfassende Gestaltung von Arbeit“ liegen, erklärt Elisabeth Vogl vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF). Die Forscherin hat Internetplattformen analysiert und bei drei Anbietern genauer hinterfragt: „Upwork“, „clickworker“ und „InnoCentive“. Die Arbeitenden der Crowd sitzen meist vor dem heimischen Rechner, sie sind auf sich allein gestellt. Was wie ein „scheinbar spielerischer Wettbewerb“ erscheint, ist für die Beschäftigten ein radikales System der Leistungssteuerung. Die Internetplattformen ermöglichen eine umfangreiche Kontrolle. Arbeitsschritte der Crowdfunder können lückenlos analysiert und ausgewertet werden. Nur wer gute Bewertungen erhält, darf auf weitere Aufträge hoffen. Dieses System orientiert sich „radikal an der individuellen Leistung“. Je nach Plattform werden dort einfache Tätigkeiten zum schnellen Nebenverdienst vermittelt, teilweise aber auch komplexe Aufgaben wie etwa Designentwürfe. Crowdfunder konkurrieren um Aufträge, häufig müssen sie fertige oder fast fertige Arbeiten einreichen – und Geld bekomme nur der Gewinner, so die ISF-Forscherin. Digitale Plattformen haben „disruptives Potenzial“ betont Vogl. Diese Entwicklung berge „enormen sozialen Sprengstoff, vor allem wenn Crowdfunder in Konkurrenz zu

Stammebelegschaften gebracht und damit arbeitsrechtlich regulierte Beschäftigungsverhältnisse infrage gestellt würden“, kritisiert die Hans-Böckler-Stiftung.

Crowdsourcing beinhaltet, dass Arbeit, die bislang im Unternehmen selbst erledigt wurde, ausgelagert wird. Unter „Crowdsourcing“ versteht man die „Strategie des Auslagerns einer üblicherweise von Erwerbstätigen entgeltlich erbrachten Leistung durch eine Organisation oder Privatperson mittels eines offenen Aufrufes an eine Masse von unbekanntem Akteuren, bei dem der Crowdsourcer und/oder die Crowdsourceres frei verwertbare und direkte wirtschaftliche Vorteile erlangen“[11]. „Firmen stellen Aufträge einfach online ins Netz, sie müssen sich noch nicht einmal mehr um die Frage »Leiharbeit oder Werkverträge?« kümmern und warten nur noch, bis die Dienstleistung geliefert wird. Die beste und billigste Lösung erhält den Zuschlag“, schildert Ralf Kronig Betriebsratsmitglied bei der SAP AG die Situation „Im Internet konkurrieren dann fachliche Experten aus der ganzen Welt um den Auftrag, selbstverständlich unter der Leistungs- und Verhaltenskontrolle des Auftraggebers“.

Eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie liefert wissenschaftliche Erkenntnisse über bundesdeutsche Crowdworker. „Crowd Worker sind häufig gut ausgebildet. Viele nutzen die Jobs im Internet als Zuverdienst, doch gut ein Fünftel der Befragten verdient damit den Lebensunterhalt – zum Beispiel als Programmierer oder Designer“.

„Generell kann Crowdsourcing ein breites Spektrum an Aufgabenarten umfassen. So wird beispielsweise die Erstellung beziehungsweise Konzeption von Marketingkampagnen an die Crowd ausgelagert“, erläutert der Verfasser der Studie Jan Marco Leimeister, Professor der Gesamthochschule Kassel[12]. So wird „das Programmieren, Entwickeln sowie Testen von Websites und Softwares schon in vielen Teilen durch Crowd-Lösungen übernommen“.

Das große Risiko: Aufgaben von Festangestellten können an Klickarbeiter ausgelagert werden. „Crowd Work hat in den vergangenen Jahren ein erstaunliches Wachstum verzeichnet“, schreiben die Forscher. Gut die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie zu unterschiedlichen Tageszeiten arbeiten, häufig abends oder nachts. Nur vier Prozent sind regelmäßig morgens aktiv. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt knapp 14 Stunden pro Woche. Die Aufgaben reichen von einfachsten Tätigkeiten zum schnellen Nebenverdienst bis hin zu komplexen Projekten. Etwa 70 Prozent verdienen weniger als 500 Euro im Monat.

III. Zerstörerische Folgen: Crowdworking als Ende des Arbeitsverhältnisses?

Die Arbeitsbelastungen durch Crowdworking haben Hans Pongratz und Sarah Bormann von der Ludwig-Maximilians-Universität München analysiert. An der Online-Umfrage beteiligten sich 834 Ver.di-Mitglieder. 51,7 Prozent der Befragten sind hauptberuflich Selbstständige, die übrigen Angestellte und Nicht-Erwerbstätige[13]:

- Auffallend ist dabei die **Unsicherheit**: Crowdworker haben „keinerlei Gewissheit, ob und in welchem Umfang sie über die Plattform Aufträge erhalten“. Viele Online-

-
- Beschäftigte „erfahren eine hohe Jobunsicherheit und fühlen sich leicht ersetzbar“.
- Während IT-Dienstleistungen mit bis zu 70 Euro die Stunden vergütet werden, liegt der Stundenlohn bei Textarbeit teilweise deutlich unter 10 Euro. Ein Online-Arbeiter kritisiert: „obwohl ich sehr schnell arbeite, ist der Verdienst letztendlich unter dem Mindestlohn“. Die Mehrheit der Befragten klagt über zu **niedrige Vergütung**. Pongratz sieht einen Grund im durch die Plattformen „verschärften Wettbewerb“. Nacharbeiten werden in der Regel gar nicht bezahlt. „Ob das Ergebnis der Arbeit angenommen wird, ist oft Glückssache“, betont eine Crowdworkerin.
 - Der **Zeitdruck** sei enorm. Von den Plattform-Arbeitern wird oft erwartet, jederzeit bereit zu sein: Manche Plattformen setzen sehr kurze Nachbesserungsfristen, wenn bei abgelieferten Arbeitspaketen Korrekturen erforderlich sind. Ein Befragter stellt dazu fest: „als Folge des schlechten Honorars hört die Arbeit nie auf“.
 - Als problematisch wird die **Zusammenhanglosigkeit der Arbeit** Die Crowd-Arbeit wird oft in abgrenzbare Arbeitspakete zerlegt und über die Plattform verteilt. „Auch wenn Aufgaben für sich genommen reizvoll sein mögen, sind sie häufig aus dem Kontext gerissen und ihr konkreter Nutzen bleibt unklar“, erklärt ein Betroffener. Zum Arbeitsprozess als Ganzen fehlen die Informationen.
 - Die **soziale Isolation** ist ein großes Problem. Crowdworker erledigen die Arbeiten „hochgradig vereinzelt“. Kontakt zum Auftraggeber erfolgt meist nur bei der Auftragsvereinbarung, mit anderen an weiteren Arbeitspaketen Arbeitenden erfolgt keine Kommunikation. Befragte bedauern, es erfolge „kein Austausch“, es gebe „keine persönlichen Kontakte“. Die Strategie einiger Plattformen verstärkt dies, denn sie „erschweren bewusst die Kontaktaufnahme oder untersagen sie sogar vertraglich“.

Das Zerlegen von Arbeit in kleine und zumeist einfache Tätigkeiten ermöglicht es den Auftraggebern, auf eine Unmenge an Anbietern zurückzugreifen, die sich weltweit unterbieten. Crowdsourcing ist aber nicht nur bei kleinen Nebenjobs oder einfachen Aufgaben bedeutsam. Auch bislang abgesicherte und hochqualifizierte Arbeitnehmer sind von einschneidenden Veränderungen betroffen. Die Plattformen agieren üblicherweise als Vermittler, die Rechtsbeziehungen regeln Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Der Gerichtsstand richtet sich nach dem Sitz des Unternehmens, etwa für TopCoder und InnoCentive das Recht des Staates Massachusetts und der USA. Das Arbeitsrecht findet auf externe Crowdworker keine Anwendung. Mindestlöhne, Urlaub oder Entgeltfortzahlung gelten also für sie nicht, [so Thomas Klebe](#). Erstaunlich sind die Kontaktverbote, die manche AGB vorsehen, wie z. B. „Falls sie von einem Dritten wegen Beschäftigungsmöglichkeiten (...) als Ergebnis ihrer Teilnahme an TopCoder-Wettbewerben angesprochen werden, werden Sie TopCoder sofort über diese Kontaktaufnahme informieren“ und das „Verbot, mit einem anderen User außerhalb von feelancer.com Kontakt aufzunehmen“. Solche Regelungen sind schon wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unwirksam. Erstaunlich ist der Prozess, wie man auf manchen Plattformen registriert wird oder die Anmeldung abgelehnt wird. Amazon Mechanical Turk teilt bei der Ablehnung lediglich mit: „Unsere Auswahlkriterien sind rechtlich geschützt und wir können den Ablehnungsgrund nicht bekanntgeben“ – Transparenz ist für den Global Player ein Fremdwort.

Auch gehen „die hohen Autonomiespielräume, die für selbstständige Arbeit eigentlich typisch sind, in Crowdsourcingmodellen mehr und mehr verloren. Digitale

Überwachungstechnologie hilft zunehmend, die Kontrolllücke zu schließen, die üblicherweise entsteht, wenn ein Arbeitgeber Aufträge an Selbstständige auslagert. Direkt in die Plattformen integrierte Überwachungsfunktionen ermöglichen es Auftraggebern beispielsweise, Zeitprofile der Tastaturanschläge von Freelancern zu kontrollieren und Screenshots von deren Arbeitsbildschirmen zu sehen“, ergeben Untersuchungen der Wissenschaftler Oliver Nachtwey, Goethe Universität Frankfurt, und Philipp Staab vom Hamburger Institut für Sozialforschung[14].

1. Noch mehr prekäre Arbeitsverhältnisse durch Crowdfunding?

Das ist gerade vor dem Hintergrund der Entwicklung der letzten Jahre bedenklich: Auf die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse macht die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung aufmerksam: Der Anteil von Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses hat sich von 1991 bis 2015 nahezu verdoppelt. Mittlerweile arbeiten laut Statistischem Bundesamt rund ein Viertel aller Beschäftigten und fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. In Mini- und Midijobs waren 23 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt - davon fast zwei Drittel haupt- und ein Drittel nebenberuflich. Der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter liegt bei 16 Prozent aller Erwerbstätigen: „45 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen befristet“[15]. Die Kommission ergänzt: „Ungleichheiten qua Beschäftigungsstatus zeigen sich keineswegs nur in wachstumsschwachen Bereichen, sondern auch an Orten des Booms, wie sich an der Expansion der Leiharbeit in der Industrie ablesen lässt. Über alle Branchen hinweg scheint sich allerdings eine Gemeinsamkeit herauszukristallisieren: Es sind vor allem Frauen, Jüngere und Geringqualifizierte, die in Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit oder als befristet Beschäftigte arbeiten“, betonen die Wissenschaftler[16].

Die Wirkungen von Crowdfunding dürfen deshalb nicht unterschätzt werden - sie verschärfen die Entwicklung. „Zwar sind diese Phänomene nicht flächendeckend, beeinflussen aber grundlegend die Denk- und Gestaltungsweisen betrieblicher Strukturen“, kritisiert die Kommission „Arbeit der Zukunft“[17].

In einem Positionspapier versprechen Konzernvertreter von BMW, Bayer-Konzern, Münchener Rückversicherung und Telekom ein „**flexibleres, selbstbestimmteres und eigenverantwortlicheres Arbeiten**“ durch die Digitalisierung. Ein wichtiges Element der Arbeitsorganisation aus Unternehmenssicht ist die Selbständigkeit, statt abhängige Beschäftigung von Arbeitnehmern: „Demgegenüber erfordern moderne Beschäftigungsformen mehr Selbstständigkeit, Kreativität und Verantwortlichkeit der Beschäftigten. Hiermit einher gehen Bedürfnisse nach mehr Selbstverantwortlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der bisherigen Mitbestimmungskultur eher marginal ausgeprägt sind“. Das Ziel ist Konkurrenz aufzubauen zu den im Arbeitnehmerstatus Beschäftigten, ähnlich dem Druck durch Leiharbeit oder Werkverträge seit den Hartz-Gesetzen. Bezeichnend sind dabei Äußerungen eines Unternehmensberaters zu Insurtechs. Bei diesen handelt es sich um „Versicherungs-Start-ups“, die virtuell Dienste anbieten und damit Versicherungskonzernen Konkurrenz machen. Ein Beispiel ist Ottonova, ein 2015 gegründeter rein digitaler Anbieter, **der private Krankenvollversicherung anbietet**. „Insurtechs geben eine ganz neue Geschwindigkeit vor, wie schnell man Produkte ausprobieren kann“ Christian Richter, Versicherungsexperte der Unternehmensberatung Accenture. Sie hätten

damit einen „wichtigen Transformationsimpuls für die etablierten Firmen“. Denn einige Versicherer seien an Insurtechs beteiligt, „um der eigenen Organisation Beine zu machen“. Dies dient auch dazu, Beschäftigte in Konkurrenz zu setzen und damit Druck aufzubauen.

Arbeit in der Cloud erfordert „nicht weniger Personalbetreuung, sondern teilweise sogar mehr“, verdeutlicht Christian Scholz, Professor in Saarbrücken. Denn Crowdfunding müsse sich auch auf die Angestellten im Betrieb auswirken. „Damit müssen auch die Standard-Benchmarks der Personalarbeit hinterfragt werden, die sich im Regelfall auf festangestellte Mitarbeiter beziehen und die externe Workforce ignorieren“. So wirke „Wettbewerbs- und Leistungsdruck“ auf die Beschäftigten.

2. Mit „Selbstbestimmung“ gegen „mitbestimmungsseitig fixierte Regelungen“

Ein Vordenker digitaler Veränderungen ist Thomas Sattelberger, heute FDP-Bundestagsabgeordneter. Der frühere Vorstand der Telekom hat einen Bestseller über das „demokratische Unternehmen“ geschrieben. Er fordert seitdem eine neue Ausrichtung der Unternehmen, um digitalisierte Arbeitsprozesse besser im Unternehmenssinne steuern zu können. Unternehmensvertreter ergänzen den Ansatz in einem Positionspapier: „Diese Selbstverantwortlichkeit ist das Pendant zu der gleichzeitig geforderten größeren Souveränität und Selbstbestimmung der Beschäftigten, wie sie zum Beispiel im Kontext flexibler Arbeitsmodelle notwendig und wünschenswert ist. Die Beschäftigten sind die Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeitswelt. Diese Selbstverantwortlichkeit wird gerade von jungen Talenten zunehmend eingefordert, was dann nicht selten auch zu einem größeren Unverständnis in Bezug auf die postulierte »Schutzhaltung« vieler mitbestimmungsseitig fixierter Regelungen führt.“

Sattelberger benennt offen seine eigentliche Zielsetzung: „Dafür braucht man Anpassungen in der Gesetzgebung: im Sozialversicherungsrecht, im Arbeitsrecht, im Arbeitsschutz und im Betriebsverfassungsrecht“[18]. Sattelberger will deshalb nicht mehr von „Angestellten“ sprechen, sondern von „Unternehmensbürgern“. Er betont die große Bedeutung des „Individuums“ in den Unternehmen. „Meine Vision ist, dass die Welt der Arbeit um einen zukunftsfähigen Akteur reicher wird. Dieser Akteur ist das Individuum.“. Und macht deutlich, gegen wen sich dieser Ansatz richtet: „Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbo-Kapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist“.

Denn das „Individuum als Subjekt spiele in der Arbeitswelt noch kaum eine Rolle. Der einzelne Mitarbeiter wird entweder geschützt oder kontrolliert – als Objekt“. Die Gewerkschaft agiere nur „mit Schutzrechten“, Sattelberger will dies ändern. Denn „das ist Entmündigung“. Gefordert sei deshalb auch der Gesetzgeber. „Damit diese Entwicklung eine Dynamik entfaltet, muss der gesetzliche Rahmen angepasst werden, der immer noch sehr betriebszentriert ist. In der Realität wird es den klassischen Betrieb immer seltener geben. Der Trend Industrie 4.0 entgrenzt das Unternehmen räumlich und zeitlich. Die Wertschöpfung endet nicht mehr an Unternehmensgrenzen, sondern verbindet eine Vielzahl von Unternehmen“[19]. Diese Forderungen machen

auch vor dem Arbeitsschutz keinen Halt, wie die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin im Arbeitspapier „Arbeitsmedizin 4.0“ verkündet: Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz „bedarf jeder Einzelne Unterstützung bei der Wahrnehmung von Eigenverantwortung innerhalb eines leistungsfähigen Gesundheitssystems“. Das neoliberale Credo „Jeder ist seines Glückes Schmied“ soll unter dem Deckmantel der Digitalisierung weiter zum Arbeitsrechteabbau genutzt werden.

3. Eigentumsfrage: Crowdworker-Aktivistin will Produktionsmittel übernehmen

Die entscheidenden Forderungen zu den Eigentumsverhältnissen bleiben bei Sattelberger außen vor. Die Crowdworker-Aktivistin Kristy Milland fordert dagegen seit längerem, Crowdworker sollten selbst die Produktionsmittel übernehmen und eigene Plattformen schaffen. „Nur so können wir dafür sorgen, dass nicht die herrschenden Konzerne von unserer Arbeit profitieren, sondern wir selbst“[20]. Ähnlich sieht es die Medientheoretikerin Jodi Dean. Denn bei der Kommunikation über das Internet fallen Daten an, die von Unternehmen zur Gewinnsteigerung genutzt werden. „Immer wenn wir unsere Smartphones, Laptops, Tablets benutzen, wird alles, was wir produzieren, zu einer Ressource für das Kapital, also die Daten, die für Google so wertvoll sind, die sie speichern und für Werbung weiterverkaufen, die sie auswerten um Muster zu finden, mit denen sie dann neue Geschäftsmodelle kreieren, die sie dann als Plattformen und Wissen an andere Unternehmen verkaufen können. Egal, wie wir elektronisch kommunizieren, jemand anderes besitzt das, was daraus entsteht“. Dies lässt sich aus Deans Sicht nur über die Eigentumsverhältnisse ändern. „Google, Facebook und Amazon müssen enteignet und kollektiviert werden. Wir können das Problem nur lösen, wenn die, die den Profit erwirtschaften, also wir, diese Unternehmen auch besitzen“.

4. Crowdfunding - den Werkvertrag 4.0 verhindern: Gewerkschaftliche Forderungen

„Die Plattformen haben das Zeug, eine Tsunami-Wirkung zu entfalten und das Normalarbeitsverhältnis in weiten Gebieten der Wirtschaft hinwegzufegen“, warnt der Arbeitsrechtler Thomas Klebe vor Crowdfunding. Es wäre eine radikal andere Arbeitswelt: eine, in der Menschen wie Computer genutzt werden, die man nach Bedarf ein- und ausschalten kann. „Vieles sind eigentlich arbeitnehmerähnliche Verhältnisse. Damit werden Mitbestimmung, Tarifverträge, soziale Sicherungssysteme und vieles andere ausgehebelt“, sagt die stellvertretende IG-Metall-Vorsitzende Christiane Benner[21].

„Zwar ist das quantitative Ausmaß von Crowdfunding in Deutschland noch relativ gering“, erläutern Sarah Bormann und Hans Pongratz. „Qualitativ besteht die Bedeutung darin, dass ein Experimentierfeld für neue Formen der Arbeitsorganisation entsteht und Entwicklungstendenzen wie Outsourcing, ergebnisorientierte Leistungssteuerung und digitale Erfassung von Fähigkeiten intensiviert, miteinander verbunden und weiterentwickelt werden, was potenziell auch auf die betriebliche Ebene zurückwirkt“[22]. Die Strategien der Gewerkschaften beinhalten derzeit:

- Forderungen an den Gesetzgeber und

-
- Ansätze, die Crowdworker zu organisieren.

In den USA ist die Organisation der Crowdworker schon weiter. „Crowd Workers of the World Unite“ lautet das Motto der Beschäftigten bei Amazon Mechanical Turk. Über die Seite „Turkopticon“ bewerten sie ihre Auftraggeber. Die öffentlichen Bewertungen auf Turkopticon bauen Druck gegen schlechte Anbieter auf und dienen als Entscheidungshilfe für andere. Missstände werden so aufgedeckt: Unsicherheiten bei der Bezahlung, unerreichbare Zielvorgaben bei den Aufträgen oder niedriges Honorar. Auch IG Metall und Ver.di bieten inzwischen Portale für Clickarbeiter an. „Wir haben ein Crowdfunding-Projekt gestartet, das sich an digitale Heimarbeiter und Selbstständige richtet und zusammen mit ihnen ein System entwickelt, um Plattformen zu bewerten. Es geht dabei um Fairness im Umgang zwischen Auftraggebern und Beschäftigten - und um die Höhe der Bezahlung. Außerdem konnten wir erreichen, dass wichtige Plattform-Firmen in Deutschland einen gemeinsamen Verhaltenskodex unterschrieben haben“, betont Christiane Benner für die IG Metall. „Der Kodex ist ziemlich nebulös formuliert. Zur Bezahlung heißt es nur, sie solle fair sein und sich an ortsüblichen Lohnstandards orientieren. Zahlen fehlen“, kritisiert taz-Autor Hannes Koch. „Tatsächlich mangelt es rund 2 Millionen Soloselbstständigen in Deutschland an einer eigenen sozialen Absicherung“, argumentiert Benner. Die Arbeitgeber „müssen sich an den Kosten beteiligen. Die Sozialversicherung zu erneuern, ist eine Aufgabe des Staats“.

Kernstück der Faircrowdwork-Seite der IG Metall ist ein Bewertungstool, mit dem Crowdworker die Plattformen, für die sie arbeiten, bewerten: Bezahlung, Arbeitsqualität, Kommunikation oder Mitarbeiterüberwachung sind die Themen. Über 35 Plattformen sind inzwischen bewertet - allerdings nur mit geringen Teilnehmerzahlen. Christiane Benner, Vize-Vorsitzende der IG Metall, sieht das gesamte Arbeitsfeld „bislang noch extrem stark geprägt von einem Machtungleichgewicht zwischen Plattformen, Auftraggebern und Crowdworkern“. „Bei einem gewerkschaftlichen Handlungsansatz geht es darum, Hilfe gegen unfaire Arbeitsbedingungen anzubieten und idealtypisch ein gemeinsames, gesellschaftliches Verständnis von guter digitaler Arbeit zu schaffen“, so Thomas Klebe. Die Ausgangssituation bei Crowdsourcing ist „vergleichbar mit der Vereinzelung von Arbeitnehmern im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften. Deshalb ist es in einem ersten Schritt wichtig, eine Plattform zum Informationsaustausch und zur Koordinierung der Interessen zu schaffen“.

1. Crowdsourcing fordert Betriebsräte und Gewerkschaften

Es zeige sich, dass in global agierenden Unternehmen „an ganz unterschiedlichen Orten“ gearbeitet werden, verdeutlicht die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung. „Auch die Präsenz der Beschäftigten im Betrieb ist nicht mehr zwingend. Cloud-Konzepte und die Nutzung von Cloud-Plattformen als Drehscheiben für die Organisation von Arbeit befördern eine Veränderung betrieblicher Strukturen: Sie werden für Externe geöffnet, und es wird alles verbunden, was sich per »Cloud« anschlussfähig machen lässt“. Der Software-Konzern IBM nutzt Crowdsourcing bereits mit „Working in the Open“: Große Projekte werden in viele kleine Pakete zerlegt, die 40 bis 80 Stunden umfassen. Freie Programmierer oder IBM-Angestellte aus dem weltweiten IBM Verbund sollen sich auf Online-Ausschreibungen bewerben. „Über die

Plattform können global verteilte Arbeitskräfte genutzt und in Wertschöpfungsprozesse integriert werden. Im Betrieb definiert sich die Grenze zwischen innen und außen letztlich über die Zugriffsrechte auf die Cloud-Plattformen – und diese können flexibel neu vergeben werden. Fest angestellte Mitarbeiter/innen eines Betriebs arbeiten mit Beschäftigten von Zulieferbetrieben, mit Solo-Selbstständigen und sogar mit Crowdworker/innen und Kund/innen in einem gemeinsamen Wertschöpfungsprozess zusammen“[23].

Durch seine Mitbestimmungsrechte konnten die Betriebsräte bei IBM verhindern, dass Programmierer in der Bundesrepublik durch diese Versteigerungsplattformen ihren Arbeitnehmerstatus verlieren. Gleichzeitig steigt der Druck durch zunehmende Konkurrenz der weltweiten GenO-Programmierer. Von den Beschäftigten hört man, dass die Arbeit dadurch nicht effektiver werde – vielmehr erhöht sich der Stress: Ein Projekt erhält weniger an Budget als vorher, gleichzeitig ist unklar, **ob die einzelnen GenO-Arbeitspakete dann für das Gesamtprojekt verwendbar sind**. Auch kritisieren Betriebsräte das bei IBM praktizierte Crowdsourcing-Konzept. Es gebe „enormen Aufwand, Crowd Sourcing-Projekte zu entwickeln, entsprechende (Teil)Aufgaben zu definieren, auszuschreiben, zu prüfen und zusammenzuführen“. Gleichzeitig gebe das Unternehmen keinerlei Informationen über die damit verbundenen tatsächlichen Kosten heraus[24]. Auch hier scheint es um „Experimentierräume zu gehen: Ziel der Unternehmensleitung ist, Arbeitnehmer und Selbständige in Konkurrenz zu setzen und so Druck auf die Belegschaft auszuüben. Die Betriebsräte sind bei Crowdsourcing besonders gefordert. Jedes neue Tool muss konsequent hinterfragt werden. Durch Mitbestimmungsrechte müssen Betriebsvereinbarungen durchgesetzt werden, die Arbeitnehmer vor einer Ausgliederung schützen.

2. Gewerkschaftliche Forderungen zum Arbeitsrecht

Diese neuen Formen der Arbeitsorganisation können von Unternehmern genutzt werden, um die Struktur des Arbeitsvertrages hin zum Werkvertrag zu verändern. Die arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung ergibt sich aus § 611 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Danach ist der Arbeitnehmer „zur Leistung der versprochen Dienste“ verpflichtet. Der Inhalt dieser Pflicht ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, der Ort, Zeit und Art der Arbeit enthalten sollte. Geschuldet wird die Leistung einer bestimmten Tätigkeit. Im Gegensatz dazu ist beim Werkvertrag die Arbeit Mittel zum Erfolg. Es zählt nur noch ein bestimmtes Ergebnis oder ein Produkt. Hierbei spielt es keine Rolle in welcher Zeit eine Arbeit abgeschlossen wird. Dieses Vorgehen widerspricht den rechtlichen Vorgaben eines Arbeitsvertrages. Aus Unternehmersicht sind die Vorteile jedoch eindeutig. Bezahlte Überstunden fallen weg und die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten sowie Ruhepausen sind nicht mehr zu berücksichtigen.

Der Arbeitsrechtler Thomas Klebe betont, dass der Arbeitnehmerstatus nicht automatisch durch Crowdsourcing entfällt: „Das sogenannte interne Crowdsourcing läuft über firmeneigene Plattformen. Die Crowdworker sind und bleiben in diesem Fall normale Beschäftigte mit allen Arbeitnehmerrechten. Bei externem Crowdsourcing ist das anders. Dabei werden die Crowdworker bisher als Selbstständige, als Unternehmer, behandelt und fallen nicht einmal unter den Schutz des Heimarbeitsgesetzes“. Die soziale Lage der Crowdworker müsse grundlegend

verbessert werden, meint Klebe. Die Plattformbetreiber sind auf faire allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zu verpflichten. Da fehlt das Handeln des Gesetzgebers.

Die Digitalisierung fördere „betriebliche Strukturen, die statt einer räumlichen oder organisatorischen Einheit eher ein Netzwerk darstellen“, analysiert die Kommission „Arbeit der Zukunft“. „In solchen Netzwerk-Betrieben gibt es im Zentrum weiterhin Angestellte, aber auch Freelancer, für die nicht mehr die Betriebszugehörigkeit und das Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend sind, sondern allein der Auftrag. Crowdfunding ist in Deutschland zwar als empirische Arbeitsrealität eine noch zu vernachlässigende Größe, sie könnte aber als Prinzip des Arbeitseinsatzes an Bedeutung gewinnen und so auf die Regulierung anderer Beschäftigungsformen ausstrahlen. Arbeit, so ein Szenario, würde dann (unabhängig davon, ob interne oder externe Aufträge der Gegenstand sind) stärker über Plattformen organisiert werden.“[25]. Darauf müsse der Gesetzgeber reagieren.

3. Erweiterter Arbeitnehmerbegriff gefordert

Hilfreich wäre ein erweiterter Arbeitnehmerbegriff, unter den dann auch Crowdworker fallen sollten, so die gewerkschaftlichen Wissenschaftler: „Die Kommission ist sich darüber im Klaren, dass sich nicht alle im Zwischenbereich zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit Arbeitenden einem erweiterten Arbeitnehmerbegriff zuordnen lassen. Diese Gruppe braucht jedoch, soll sie nicht in einer Grauzone unsichtbar werden, neue Konturierungen. Hierfür bietet sich an, die bereits existierende Kategorie der »arbeitnehmerähnlichen Person« auszuweiten. Diese Kategorie wird bislang nur auf kleine Gruppen angewendet (z. B. auf sogenannte »feste Freie« im Medienbereich). An diesem Status hängt eine Reihe sozialer Schutzvorschriften wie z. B. der Anspruch auf Urlaub, Pflegezeit oder Bildungsurlaub. Darüber hinaus ist es für Beschäftigte in diesem Status möglich, Tarifverträge abzuschließen“. Andere Ländern unterscheiden „echte Selbstständige“, arbeitnehmerähnliche Personen und Arbeitnehmer, so die Kommission: „Im US-amerikanischen und kanadischen Rechtssystem gibt es neben der Kategorie des »independent contractor« (Selbstständiger) und der des »employee« (abhängig Beschäftigter) den »dependent contractor« (abhängig Selbstständiger) als neue dritte Kategorie. In Spanien und Italien hat sich eine solche Unterscheidung bereits seit längerer Zeit etabliert“. So sollten bei Crowdworkern die „gleichen Schutzrechte wie für abhängig Beschäftigte“ gelten[26]. Beim Crowdfunding sind Arbeitskräfte weltweit verteilt.

Eine Lösung kann das „Bestellerprinzip“ bieten: „Wenn ein deutsches Unternehmen einen Auftrag vergibt, dann müsste deutsches Recht gelten. Wer also einen Softwareentwickler in Indien engagiert, müsste den deutschen Mindestlohn zahlen. Das würde auch Lohndumping eindämmen“, fordert Kerstin Jürgens für die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Regelungsmöglichkeiten bestehen – „Crowdworker sollten in die gesetzliche Unfallversicherung integriert werden“, fordert beispielsweise Joachim Breuer, der Chef der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Vorbild ist ein neues Gesetz in Frankreich, nachdem etwa ein Vermieter von Wohnungen über Airbnb zu Zahlungen an die Sozialversicherung verpflichtet ist. Das französische

Arbeitsgesetzbuch kennt inzwischen einen weiteren Arbeitnehmerstatus: „Arbeitnehmer, die eine elektronische Vermittlungsplattform benutzen“. „Um den Missbrauch besser nachzuweisen, ist die Umkehr der Beweislast wichtig. Und wir brauchen eine rechtzeitige und umfassende Informationspflicht an den Betriebsrat, die auch empfindliche Folgen nach sich zieht, wenn sie verletzt wird“, fordert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach[27] Per Gesetz solle eine Beweislastumkehr erfolgen.

4. Kampf für einen Sozialstaat 4.0 statt „Disrupt! - Aber wie?“

Unter dem Titel „Disrupt! - Aber wie?“ lud die „Deutsche Akademie der Technikwissenschaften“ zu einer Veranstaltung ein. Für größere Unternehmen gelte es, „Agilität und Experimentierfreudigkeit zu fördern“, **betonte dabei Jörg Waldeck, Geschäftsführer der Philip Morris GmbH**. Amazon will diese Entwicklung zulasten Beschäftigter weiter treiben. Im Sinne einer „Gig-Economy“ sollen beim Dienst „Amazon Flex“ Privatpersonen Pakete für den US-Konzern ausliefern. Die Dienstleistungen werden über Internet-Plattformen vermittelt. Bei der „Gig-Economy“ werden nur Einzelaufträge, also „Gigs“ vermittelt. Eine langfristige Vertragsbindung wird nicht eingegangen, geschweige denn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. „Amazon verdrängt mit seinem neuen Geschäftsmodell nicht nur reguläre Beschäftigung, sondern verschiebt das unternehmerische Risiko vollständig auf die privaten Kurierfahrer“, sagt Pascal Meiser, gewerkschaftspolitischer Sprecher der Linkspartei. „Für viele Fahrerinnen und Fahrer dürfte gar nicht absehbar sein, welche persönlichen Risiken sie eingehen“, betont Meiser. „Die Bundesregierung sieht derzeit keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf“, erklärt das Bundeswirtschaftsministerium auf Anfrage der Linkspartei im Bundestag. Auch die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi warnt, **dass die Arbeitsstandards in der Branche durch Amazon Flex weiter ausgehöhlt würden**.

„Es droht vielmehr ein massiver Ausbau von Herrschaftspositionen derjenigen, die über diese digitale Maschinerie verfügen und damit über deren Entwicklungsziele und Einsatzbedingungen entscheiden. Soll diese gesellschaftlich fraglos folgenreiche Machtverschiebung eingedämmt und korrigiert werden, so bedarf es dazu arbeitspolitischer Eingriffe und arbeitsrechtlicher Regulierungen“, **fordern der Arbeitsrechtler Peter Wedde und der Sozialwissenschaftler Michael Schwemmler für die Friedrich-Ebert-Stiftung**.

Eine Antwort auf die Frage „Sozialstaat in der digitalisierten Arbeitswelt durchsetzen - aber wie“, müssen die Gewerkschaften noch finden. Eine „Digitalisierungsdividende“ muss den „von Rationalisierung betroffenen Menschen zugutekommen - etwa als Absenkung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich, als breites Programm für kostenlose oder günstige Weiterbildung und als Ressourcensicherung des Staates, der die Mittel braucht, um die digitale Infrastruktur zu bauen“, **erklärt Kerstin Jürgens, Professorin an der Universität Kassel**. Zunehmend wird deutlich: Nur mit entschlossener Interessevertretung können die Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden. Der Druck der Unternehmen auf Arbeitsschutzrechte wird nur durch entschlossene Gegenwehr der Beschäftigten und offensives Agieren der Gewerkschaften zurückgedrängt werden können.

Begriffe/Abkürzungen

- **Algorithmus**

Algorithmen sind mathematische Gleichungen und damit die Basis für Softwareprogramme. Wenn beispielsweise aus einer Datenmenge bestimmte Daten gefunden werden sollen, kann nach Begriffen gesucht werden. In das Suchprogramm können dabei Annahmen einfließen, die falsch oder diskriminierend sind. Dies wirkt sich auch auf das Arbeitsleben aus: Schon heute werden Bewerbungen von Programmen vorsortiert – die Gefahr ist, dass Personen, die durch dieses „Raster fallen“ gar keine Chance haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

- **Acatech**

Acatech ist die „Deutsche Akademie der Technikwissenschaften“, ein staatlich geförderter privater Verein, der auch durch Unternehmensspenden finanziert wird. Knapp zehn Jahre war der ehemalige Bundespräsident Roman Herzog ihr Sprecher und Förderer. Acatech hat die „Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0“ im Auftrag der Bundesregierung erarbeitet, ihre Veröffentlichungen finden bei Regierungspolitikern Gehör

- **Disruption**

Übersetzt werden kann das englische „disrupt“ mit „unterbrechen“ oder besser: „zerstören“. Disruptive Technologien verdrängen bisher übliche Technik innerhalb kurzer Zeit.

- **Cloud-Working**

Cloud-Computing, das „Rechnen in der Wolke“ umschreibt den Ansatz, IT-Infrastrukturen (z. B. Datenspeicher oder Software) über ein Netzwerk, etwa das Internet, zur Verfügung zu stellen. So wird ein Arbeiten überall und jederzeit möglich, das oft als „Cloud-Working“ bezeichnet wird.

- **Crowdworking**

Beim Crowdworking werden Aufträge, meist zerteilt in kleinere Aufgaben, über digitale Plattformen vergeben. Diese Auftragsvergabe an Crowdworker kann sowohl an die Beschäftigten im Betrieb (internes Crowdworking) als auch an Crowdworker weltweit (externes Crowdworking) erfolgen. So besteht die Gefahr, dass auch Arbeitsverträgen durch die Plattformökonomie in vielen Bereichen Arbeiten Selbständiger gemacht werden, die weltweit in Konkurrenz gesetzt werden.

- **Gigworking**

- Beim Gigworking werden Dienstleistungen über Plattformen im Internet vermittelt. Jede dieser Dienstleistungen stellt für den Erbringer einen einzelnen „Gig“ dar, einen digital vermittelten „Einmal-Auftrag“ oder „Einmal-Job“. Ein Arbeitsverhältnis oder eine dauerhafte Vertragsbindung besteht so nicht, vielmehr handelt es sich um digitale Tagelöhner.

- **Start-up**

Ein Start-up-Unternehmen wird als Unternehmensgründung mit einer innovativen Geschäftsidee und hohem Wachstumspotenzial verstanden.

Quellen

[1] Strategien zur Digitalisierung, Computer und Arbeit 3/2017, Seite 28

[2] Jahrbuch Digitale Transformation 2018: Wie Unternehmen die Chancen der

-
- Digitalisierung nutzen von FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH - Der F.A.Z.-
Fachverlag, Seite 31
- [3] ebenda, Seite 15-16
- [4] Häusling, Agile Organisationen, Haufe Fachbuch, 2018 Seite 246
- [5] Thomas Wagner: Das Netz in unsere Hand! Vom digitalen Kapitalismus zur
Datendemokratie, Seite 46
- [6] Marcus Schwarzbach, Work around the clock?, Seite 61
- [7] Thomas Wagner: Das Netz in unsere Hand! Vom digitalen Kapitalismus zur
Datendemokratie, Seite 46
- [8] ebenda, Seite 63
- [9] Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!,
Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung, Seite 28
- [10] Personalmagazin 10/2016, Seite 24
- [11] Christian Papsdorf „Wie Surfen zur Arbeit wird. Crowdsourcing im Web 2.0“
- [12] Computer und Arbeit 10/2014, Seite 17
- [13] Sarah Bormann, Hans Pongratz, Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit, in:
Schröder, Urban, Gute Arbeit Ausgabe 2018, Seite 303-310
- [14] APuZ - „Aus Politik und Zeitgeschichte“, Ausgabe 18-19/2016, Seite 30
- [15] Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!,
Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung, Seite 20
- [16] ebenda, Seite 21
- [17] ebenda, Seite 34
- [18] Buchausauszug „Das demokratische Unternehmen“ von Thomas Sattelberger,
Seite 61
- [19] ebenda
- [20] Sie nennen es Freizeit, junge Welt vom 06.05.2015
- [21] Marcus Schwarzbach, „Work around the clock?, Seite 64
- [22] Sarah Bormann, Hans Pongratz, Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit, in:
Schröder, Urban, Gute Arbeit Ausgabe 2018, Seite 310
- [23] Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!,
Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung, Seite 33-34
- [24] Steinberger, Arbeit in der Industrie 4.0, in: Computer und Arbeit 6/2013, Seite 4
- [25] Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!,
Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung, Seite 25
- [26] ebenda, Seite 30
- [27] Marcus Schwarzbach, „Work around the clock?, Seite 67