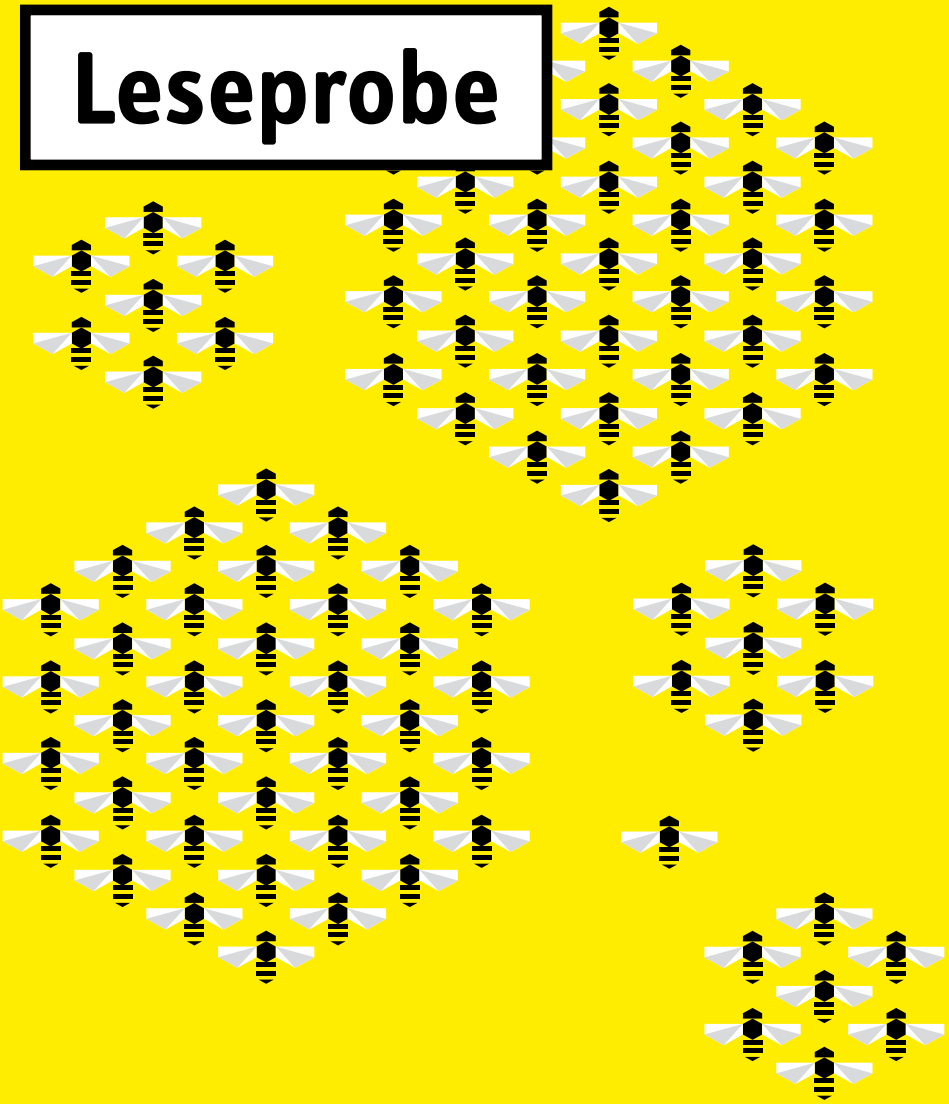
Leseprobe



Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Perspektiven digitaler Arbeit

herausgegeben von Christiane Benner

BUND

Überblick

Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke
Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand
Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, Ivo Blohm
9

Vom Outsourcing zum Crowdsourcing
Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert
Sebastian Strube
75

Fünf Fragen an Claudia Pelzer
Deutscher Crowdsourcing Verband
und Ivo Blohm
Universität St. Gallen
67

Erfahrung

Crowdworking in der Automobilindustrie
Das Beispiel Daimler AG
Bernd Öhrler, Jörg Spies
43

Fünf Fragen an Nicolas Dittberner
Country-Manager bei Elance-oDesk
93

Fünf Fragen an Monika Schäfer
Mitglied des Betriebsrates IBM D EAS
61

Algorithmen sind keine höheren Wesen
FAQ zu Crowdworking und IG Metall
Vanessa Barth
115

»Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum«
Turken als neue Arbeitsform
spamgirl
99

Gewerkschaft

Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?
Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt
Christiane Benner
289

United States of Crowd Workers
Wie sich Crowdarbeiter organisieren lassen
Larry Cohen
303

Crowdsourcing von Arbeitsleistung
Ansätze für eine faire Vergütung
Juan-Carlos Rio Antas
323

Wissenschaft

Die Zukunft der Crowdarbeit
Zentrale Forschungsfragen Aniket Kittur, Jeffrey V. Nickerson, Michael S. Bernstein, Elisabeth M. Gerber, Aaron Shaw, John Zimmerman, Matthew Lease und John J. Horton
173

Turkopticon
Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen
Lilly C. Irani, M. Six Silberman
131

Fünf Fragen an Phuoc Tran-Gia
Universität Würzburg
125

Fünf Fragen an Lilly Irani
Informatikerin und High-Tech-Forscherin
169

Juristische Fragen & Auseinandersetzungen

Mindestlohn für Crowdarbeit?
Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter
Miriam A. Cherry
231

Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts?
Eine Bestandsaufnahme
Wolfgang Däubler
243

Workers of the crowd unite?
Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing
Thomas Klebe
277

Politik

Sozial. Digital.
Der Weg in die digitale Marktwirtschaft
Yasmin Fahimi
335

The Good, the Bad and the Ugly
Warum Crowdsourcing eine Frage der Ethik ist
Florian Alexander Schmidt
367

Wir brauchen soziale Leitplanken in der neuen Arbeitswelt
Was der Wandel von Arbeitsformen für unsere Gesellschaft bedeutet
Beate Müller-Gemmeke
355

Die Zukunft der Crowdworker
Wofür es sich zu kämpfen lohnt
Trebor Scholz
387

Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?

Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt

Christiane Benner

Es gibt drei wesentliche Gründe, warum sich Gewerkschaften mit Crowdsourcing beschäftigen müssen: Erstens, weil die Arbeitsbedingungen in der Online-Arbeitswelt massiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten haben; zweitens, weil auch die digitale Arbeitswelt eine Arbeitswelt ist, in der Menschen gegen Entgelt Arbeit leisten. Folglich muss diese Arbeitswelt reguliert werden, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen kommt. Und drittens, um einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren kann.

Christiane Benner
ist seit 2011 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Nach ihrer Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin und ihrem Engagement als Jugendvertreterin und Mitglied des Betriebsrats bei Schenck studierte sie Soziologie in Frankfurt, Marburg und in den USA und war danach in unterschiedlichen Funktionen für die IG Metall tätig, unter anderem als Tarifsekretärin und Bereichsleiterin. Sie ist verantwortlich (u. a.) für die Aktivitäten der IG Metall in der ITK-Branche und in Forschung und Entwicklung sowie für die Zielgruppen- und Kampagnenarbeit. Weitere Beiträge von ihr zur Digitalisierung der Arbeitswelt sind im Feuilleton der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, bei Computer und Arbeit sowie in der Zeitschrift Mitbestimmung erschienen (2014).

1
Schirrmacher, Frank.
Seine Waffe: Aufklärung.
FAZ vom 6.6.2014

Wir stehen am Anfang der digitalen Revolution. Die Digitalisierung der Arbeit führt zu riesigen Umbrüchen: mit fortschreitender Globalisierung und Informatisierung von Arbeit wird die Wissensarbeitsteilung weiter zunehmen. Ein Ende der Entwicklung ist nicht in Sicht. Das wirtschaftliche Potenzial, das in Crowdsourcing steckt, ist noch lange nicht ausgeschöpft. Durch weltweit immer bessere IT-Infrastruktur, besseren Zugang zum Internet und durch die technische Weiterentwicklung von Sourcing-Plattformen wird der Zugang zu digitaler Arbeit global für noch mehr Menschen möglich. Es gibt gezielte Investitionsprogramme, wie von der Weltbank, um Zugänge zu digitaler Arbeit weltweit zu ermöglichen. Die fortschreitende Suche nach technischen Lösungen, wie global und unabhängig von Raum und Zeit möglichst optimiert Wissen zusammengetragen werden kann, wird weitergehen. Es wird keine Rückwärtsentwicklung geben. Keine Stagnation, kein Verharren. Deshalb ist es höchste Zeit, die Folgen unseres Tuns zu begreifen. »Was könnte optimistischer sein als die Hoffnung, dass Menschen, Gesellschaft und Politik imstande sind, die normative Kraft von Technologien zu regulieren«, fragt Frank Schirrmacher anlässlich der Verleihung des Friedenspreises des Buchhandels an Jaron Lanier.[1] Gewerkschaften sind mit ihrer Tradition und kollektiven Erfahrung hierbei ein wichtiger Akteur. Denn letztlich läuft vieles auf ein gemeinsames Grundverständnis hinaus. Was ist gute Arbeit? Wie wollen wir leben und arbeiten? Wie stellen wir sicher, dass Arbeit so vergütet wird, dass Menschen von ihrer Hände oder ihrer Gedanken Arbeit würdig leben können? Crowdsourcing ist ein Aspekt von Digitalisierung der Arbeit. Wie kann eine gewerkschaftliche Perspektive in einer Arbeitswelt aussehen, die vermehrt aus virtualisierten, digitalisierten Wertschöpfungssystemen besteht? Wie kann digitale Arbeit

Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?

Christiane Benner

nachhaltig und ethisch gestaltet werden? Vielleicht ist es naiv zu glauben, dass dies überhaupt möglich ist. Die meisten Artikel, auch in den Feuilletons einschlägiger amerikanischer Wirtschaftszeitungen, sind kulturpessimistisch. Jonathan Zittrain, Autor des Buches *The Future of the Internet. And how to stop it*, beschreibt bereits 2010 in der Newsweek die Janusköpfigkeit der Entwicklungen. »Diese neue Form der Arbeit fängt an, in der Nachfinanzkrisenwelt erfolgreich zu sein. Sie könnte Effizienzen und Möglichkeiten schaffen, von denen Ökonomen hierzulande bislang nur zu träumen wagten. Sie könnte aber auch ein neues Zeitalter digitaler Sweatshops einleiten.« [2]

Es gibt drei wesentliche Gründe, warum sich Gewerkschaften mit Crowdsourcing beschäftigen müssen: Erstens, weil die Arbeitsbedingungen in der Online-Arbeitswelt massiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten haben; zweitens, weil auch die digitale Arbeitswelt eine Arbeitswelt ist, in der Menschen gegen Entgelt Arbeit leisten. Folglich muss diese Arbeitswelt reguliert werden, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen kommt. Und drittens, um einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren würde. Deshalb müssen Politik, Gewerkschaften und Betriebsräte faire Standards für digitale Arbeit definieren, sichern und etablieren, und zwar mit den Beschäftigten gemeinsam und weiteren gesellschaftlichen Gruppen.

Crowdsourcing – Jeff Howe spricht 2006 erstmals in seinem Artikel »The Rise of Crowdsourcing« davon – ist begrifflich an Outsourcing angelehnt. In Unternehmen, in denen es Betriebsräte, engagierte Beschäftigte und eine aktive Gewerkschaftsarbeit gibt, ruft Outsourcing negative

2
Zittrain, Jonathan.
The Internet Creates a New Kind of Sweatshop.
http://newsweek.com/internet-creates-new-kind-sweatshop-75751

3
Puscher, Digitale Akkordarbeit. Crowdsourcing: Minijobs im Internet, in: c't 10/2011, 156 f., clickworker.com/wp-content/uploads/2011/05/ct_April_2011.pdf



4
http://business.chip.de/news/Mechanical-Turk-Amazon-Jobs-fuer-Hungerloehne_53643285.html 8.1.2012



Assoziationen hervor. Outsourcing bedeutet für Interessenvertretungen Wettbewerbsdruck, Standortkonkurrenz, Auseinandersetzungen mit Verlagerung und oft eine Absenkung der Arbeitsstandards bei Entgelt oder Arbeitszeit, damit Arbeitsplätze erhalten bleiben. In IT-Unternehmen, IT-Bereichen und in der Forschung und Entwicklung heißt diese Spielart Near-, Off- oder euphemistisch Bestshoring. Aus der Perspektive der Interessenvertretung eines mitbestimmten Unternehmens und von Gewerkschaften kommt nun zu Leiharbeit, Werkverträgen und Offshoring das Crowdsourcing als neue Spielart des Outsourcings hinzu. In der IT-Anwenderliteratur wird Crowdsourcing kritisch diskutiert. Das *c't Magazin* bezeichnet Crowdsourcing bereits 2011 als digitale Akkordarbeit und wittert Gefahr durch neue Minijobs im Internet.[3] Auf dem Online-Portal der Computerzeitschrift Chip lautet die Überschrift »Mechanical Turk: Amazon-Jobs für Hungerlöhne«.[4] Während jedoch Akkordarbeit in der Produktion gut reguliert ist, findet im Internet das Gegenteil statt: Sie ist nicht reguliert, schlecht bezahlt und sozialversicherungsfrei. Und sie boomt. Ein *Clickworker*, so werden die digitalen Heimarbeitenden genannt, bringt es oft nur auf fünf Euro pro Stunde oder weniger. Verschiedene Beiträge in diesem Buch setzen sich mit der schlechten Bezahlung von *Clickworkern* auseinander.

Es gibt keine zweigeteilte Arbeitswelt: hier drinnen die heile, gut regulierte mitbestimmte Arbeitswelt und da draußen der wilde Westen des Crowdsourcings. Die beiden Welten sind durch industrielle und digitale Wertschöpfungssysteme über das Internet miteinander verbunden und wirken aufeinander. Anhand der Wertschöpfungskette nach Porter lässt sich darstellen, dass es inzwischen für die einzelnen Glieder einer Wertschöpfungskette Crowdsourcing-Plattformen gibt. Also ist

inzwischen keine Abteilung in einem Unternehmen vor Crowdsourcing »sicher« (siehe Leimeister / Zogaj / Blohm S. 9). Crowdworking als Methode der Arbeitserbringung im Netz ist keine Privatsache, sondern hat Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten. Es verändert die Arbeitsbedingungen in der Forschung und Entwicklung und in den IT-Abteilungen der Unternehmen, in denen es Betriebsräte gibt und Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge gelten – also Spielregeln, die einen Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen organisieren. Wie kann es gelingen, die positiven Aspekte und kreativen Potenziale von Crowdworking freizusetzen und faire, digitale Arbeit zu gestalten? Wie verhindern wir, dass Crowdsourcing am Ende zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen vieler führt und zu einer Gewinnmaximierung für wenige?

Um Handlungsfelder zu definieren, ist es sinnvoll, eine Unterscheidung in internes und externes Crowdsourcing vorzunehmen. Es gibt inzwischen in fast allen Unternehmen Modelle, die Charakteristika von Crowdsourcing aufweisen. Der Reifegrad variiert stark, da Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und Qualität der Führung sehr unterschiedlich sind. Das Medium für internes Crowdsourcing sind interne soziale Netze. In diesen wird über Abteilungen hinweg weltweit an Problemen gearbeitet. Akteure berichten, dass sie mit internem Crowdsoucing sehr schnell Lösungen für Probleme finden. Beispiele hierfür sind *Innovation Jam* bei T-Systems International, *Business Innovation* bei Daimler (siehe Bernd Öhrler und Jörg Spies, S. 43), *Social Business* bei Bosch oder *Blue Community* bei IBM.

Das interne Crowdsourcing kann für einen Betriebsrat unweigerlich und »naturgegeben« Probleme nach sich ziehen. Sie liegen in der Eigenschaft

5
http://clickworker.com

des Netzes selbst begründet, da sich das Verhalten der Akteure im Netz schlechter kontrollieren lässt als in Offline-Zusammenhängen. Es ist die gesetzliche Aufgabe von Betriebsräten, sicherzustellen, dass geltende Gesetze und Schutzvorschriften zugunsten der Beschäftigten durchgesetzt werden. Die Durchsetzung dieser Rechte ist in der Online-Arbeitswelt nicht einfach. Crowdsourcing ist hierfür nur ein Beispiel neben mobilem Arbeiten.

Dennoch bleiben Arbeitnehmerschutzrechte beim internen Crowdsourcing erhalten, da sich am Arbeitnehmerstatus der Akteure nichts ändert. Es gelten Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Mitbestimmung. Handlungsbedarf besteht dennoch. Die Themen Datenschutz, Leistungskontrolle, Entgeltgestaltung, Arbeitszeit und Entgrenzung von Arbeits- und Privatzeit, psychische Belastungen müssen auch für die Online-Welt gelten. Dies zu gewährleisten, ist die große Herausforderung.

Externes Crowdsourcing hat Erwerbscharakter und reorganisiert Erwerbsarbeit – mit weitreichenden Folgen. Es geht um das Auslagern von Arbeit, die ehemals von Angestellten verrichtet wurde, an eine undefinierte Menge von Menschen mittels eines öffentlichen internetbasierten Aufrufs. Externes Crowdsourcing funktioniert mit drei Akteuren: dem Auftraggeber, dem Intermediär, der die technische Plattform bietet, und dem Auftragnehmer (Crowdsourcee). Die deutsche Plattform *Clickworker*[5] wirbt mit »500.000 Workers on Demand« und »branchenspezifischen Lösungen für alle Unternehmen«. Die größte Plattform stellt *Amazon Mechanical Turk* mit über einer Million sogenannter *Clickworker*. Die Anzahl der Menschen, die über Plattformen ihre Arbeitskraft anbieten, wächst kontinuierlich. Crowdworking ist also keine Randerscheinung oder Nische, sondern eine Industrie. Prominente Arbeitgeber sind hier

6
Nur 100 Mitarbeiter – aber 40.000 Entwickler und Designer. Automobilwoche vom 30.6.2014, S. 16

beispielsweise die Telekom, Google, Intel, Honda. Und BMW beauftragt die Crowdsourcing-Plattform Local Motors mit der Ideenfindung zu einem nachhaltigen Premiumfahrzeug.[6] Externe Crowdworker sind bisher Selbstständige und keine Arbeitnehmer. Im Gegensatz zum internen Crowdsourcing greifen beim externen keine Arbeitnehmerschutzrechte wie Kündigungsschutz, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn, Mutterschutz, Sozialversicherung, Tarifverträge oder Mitbestimmungsrechte durch einen Betriebsrat.

Für Betriebsräte und Gewerkschaften gibt es deshalb Handlungsbedarf. Grundsätzlich stellt sich die gleiche Frage wie bei jeglicher Form von Verlagerung: Welche Arbeiten werden zu welchen Bedingungen ausgelagert? Verhindert werden muss, dass Druck auf die Stammbelegschaft entsteht – durch niedrigere Entgelte und die Umgehung der oben genannten Schutzvorschriften. Verhindert werden muss, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Kernunternehmen verschlechtern – gerade weil Standardisierung, Arbeitsteilung und Portionierung von Arbeit vorangetrieben werden, damit diese verlagert werden kann – häufig als sogenannte Mikro-Aufgaben, die noch nicht maschinell erledigt werden können. Die Praxis in den Unternehmen zeigt, dass es zu einer Art Taylorisierung von Arbeit und einem hohen Kontroll- und Dokumentationsaufwand kommt. Die Fragmentierung von Arbeit und die unterschiedlichen Sourcing-Strategien führen zu einem enormen Steuerungs- und Koordinierungsaufwand für die Beschäftigten, die Projekte verantworten.

Richten wir den Blick auf die externen Crowdsourcees. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass durch die Nichtregulierung dieser Arbeit ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Anbietern von Arbeit (Crowdsourcers) und den Nachfragenden nach Arbeit (Crowdsourcees) entsteht.

Crowdwork wird von Menschen zu Bedingungen erbracht, die häufig unsozial und höchst unfair sind. So sind die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen oft rechtswidrig. Wolfgang Däubler verdeutlicht in seinem Streifzug durch zahlreiche AGB der Plattformen deren oft grobe Unfairness. In der »normalen« Arbeitswelt greifen Gesetze, um das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verringern. Im Wirtschaftsleben bestehen Schutzrechte, die von den Plattform-Betreibern bisher umgangen werden. Zudem haben Crowdsourcees bisher noch nicht geklagt. Darüber hinaus sind die Vergütungsstrukturen der Plattformen völlig intransparent. Eine Variante des Crowdsourcings ist die Auftragsvergabe in Form von Wettbewerben oder Versteigerungen: Der Gewinner erhält die Prämie, die anderen haben gratis gearbeitet.

Aus Sicht von Gewerkschaften muss es darum gehen, bestehende Schutzrechte des Wirtschaftslebens wie zum Beispiel Urheberrechte, AGB-Kontrolle, Ausschluss sittenwidriger Bezahlung auch in der Crowd wirksam zu machen. Zudem müssen auch für Beschäftigte geltende Schutzrechte wie zum Beispiel Mindestentgelt, die Regeln des Heimarbeitsgesetzes oder Sozialversicherungssysteme angewendet beziehungsweise auf Crowdsourcees erweitert werden. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen gewährleisten beziehungsweise so verändert werden, dass digitale Arbeit besser geschützt wird. Digitale Arbeit darf kein rechtsfreier Raum sein, in dem allein der Auftraggeber die Regeln vorgibt. Digitale Arbeit muss rechtlich gestaltet werden, um Mindestbedingungen abzusichern.

Allein als Instrument zur Kostensenkung ist Crowdsourcing nicht zu verstehen. Es geht nicht nur darum, Arbeit billiger zu machen, sondern

sie durch den Zugriff auf potenziell weltweites Wissen auch besser und gegebenenfalls schneller zu organisieren. Von daher richten sich gewerkschaftliche Konzepte nicht gegen Crowdsourcing, sondern sind sie für eine Regulierung digitaler Erwerbsarbeit. Denn ob analog oder digital, beschäftigt oder selbstständig: Es sind Menschen, die diese Arbeit erbringen. Die von ihrem Einkommen Mieten bezahlen müssen, Kinder ernähren, Versicherungen bezahlen und die Rente finanzieren.

Es wird Zeit für eine (Selbst)Organisation der Crowd. »Crowd Workers of the World Unite« lautet das Motto von Crowdsourcees bei *Amazon Mechanical Turk* (AMT). Die Gegenbewegung auf dieser Plattform formiert sich über das Browser Plug-in *Turkopticon*, ein Reputationssystem, mit dem die Crowdsourcees ihre Auftraggeber bewerten. *Turkopticon* kritisiert acht Kernpunkte. Von Unsicherheiten bei der Bezahlung bis zu unrealistischen Zeitvorgaben. Den Initiatoren von *Turkopticon* geht es darum, eine Art *Workers' Bill of Rights* in der Crowd zu etablieren. »*Turkopticon* wurde entwickelt als eine ethisch motivierte Antwort auf die im Design von AMT angelegte Unsichtbarkeit der Arbeiter«, schreiben die Vordenker von *Turkopticon*, Lilly C. Irani und M. Six Silberman in ihrem Beitrag zu diesem Buch (S. 131).

Die deutschen Gewerkschaften können von dieser Initiative lernen. Crowdsourcing wird in den USA schon länger praktiziert, und es gibt erste Erfahrungen mit einer Gegenbewegung. In Deutschland haben wir höhere soziale Standards als in den USA, ein System der Mitbestimmung durch Betriebsräte und Tarifvertragsparteien. Warum sollte es uns nicht gelingen, diese Standards auf die digitale Welt zu übertragen? Wie kann es deutschen Gewerkschaften gelingen, eine Organisation von

Beschäftigten der digitalen Arbeitswelt zu werden? Wie kann eine angemessene Form der Organisierung aussehen?

Es gibt unterschiedliche strategische Überlegungen und bereits praktische Ansätze. Erstens wäre eine technische Lösung denkbar und machbar. Crowdsourcing ist grenzüberschreitend. Dennoch haben die Plattformen einen Firmensitz. Im ersten Schritt könnten auf Plattformen, die ihren Sitz in Deutschland haben, Reputationssysteme programmiert werden. Ziel ist, dass Crowdsourcees direkt die Auftraggeber anhand von Kriterien wie Entgelt, Zahlungsmoral, realistische Aufgabenstellung bewerten. Diese Kriterien sind mit den Crowdsourcees zu konkretisieren. Umgekehrt will die IG Metall Plattformbetreiber motivieren, faire Standards einzuhalten, um sie dann mit einem »Fair Crowd Work«-Label zu zertifizieren. Unternehmen, die Leistungen aus dem Netz beziehen, greifen auf qualifizierte Menschen zu. Von daher müssen Crowdsourcer an den Kosten für Weiterqualifizierung beteiligt werden. Eine Zertifizierung wäre für Betriebsräte bei externem Crowdsourcing eine Entscheidungsgrundlage. Heute schon entscheiden Betriebsräte darüber mit, dass nur von solchen Unternehmen Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, die bestimmte Standards einhalten. Dieser Mechanismus kann auch auf die Vergabe von virtueller Arbeit übertragen werden.

Die Politik nimmt sich des Themas an. Es gibt zahlreiche Programme von unterschiedlichen Ministerien, die die technische Förderung von Digitalisierung vorsehen. Auf Drängen der Gewerkschaften ist der »Gegenstand Arbeit« in staatliche Förderprogramme aufgenommen worden. Zielsetzung ist hier eine Art Neuauflage von Humanisierung der Arbeit 2.0. Mit der »Digitalen Agenda für Deutschland« ist die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt programmatisch im Zentrum der Politik der großen Koalition

angekommen. Die Umsetzung solle von Wirtschaft, Tarifpartnern, Zivilgesellschaft und Wissenschaft begleitet werden.[7] Das alleine jedoch wird nicht ausreichen. Die Politik ist für die sozialrechtliche Gestaltung der digitalen Arbeitswelt verantwortlich. Auch für Crowdworker muss ein Mindestentgelt zur Anwendung kommen. Es gibt in Deutschland immer mehr Solo-Selbstständige. Knapp 30 Prozent verdienen unter 8,50 Euro.[8] Die juristischen Beiträge in diesem Buch weisen nach, dass Crowdworker eben keine typischen Selbstständigen sind, sondern arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen.[9] Von daher muss vonseiten der Politik der rechtliche Rahmen für Solo-Selbstständige verändert werden. Die Systeme der sozialen Sicherung müssen erweitert werden. Die Politik muss die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Leiharbeit, Werkverträgen und Outsourcing generell stärken. Eine der Aufgaben von Gewerkschaften und Betriebsräten wird sein, die von Beschäftigten und *Clickworker*n als positiv empfunden Möglichkeiten der digitalen Arbeit in normative Regelungen umzusetzen. Arbeitszeit kann so geregelt werden, dass sie nicht zu Entgrenzung, sondern zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben führt. Diese Notwendigkeit besteht für beide Arbeitswelten gleichermaßen, offline wie online. Dafür ist eine Klärung nötig, dass digitale Arbeitszeit tatsächlich Arbeitszeit ist. Arbeitszeit ist zu erfassen und zu vergüten. Regelungen zu mobiler Arbeit wie beispielsweise bei BMW und Bosch basieren auf einer solchen Klarstellung.

Es ist höchste Zeit zu handeln, denn wir stehen an einem Scheideweg.[10] Die Technologien werden komplexer und damit die Auswirkungen auf Mensch und Arbeitswelt. Für eine verantwortungsvolle, auf die Zukunft gerichtete Technikfolgeabschätzung ist ein systematischer,

7
Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 142

8
DIW-Wochenbericht Nr. 7, 2013, S. 17

9
vgl. die Artikel von Cherry, Däubler und Klebe

10
vgl. auch Benner, Christiane. Wer schützt die *Clickworker*. FAZ, 19.3.2014, S. 11

interdisziplinärer, internationaler Dialog zwischen den Disziplinen Ingenieurwissenschaft, Informatik, Soziologie, Politik, Psychologie und der Arbeitswelt erforderlich.

Es geht um die Gestaltung von Arbeit im 21. Jahrhundert. Die IG Metall will mit Crowdworkern zusammen eine nachhaltige, digitale Arbeitswelt gestalten. Es wird auch von den Gewerkschaften abhängen, ob und in welchem Maße Arbeitnehmer die Deutungshoheit über ihre eigenen Interessen in der digitalen Arbeitswelt (zurück-)erlangen. Die Art, wie sie den Prozess organisieren, wird mit darüber entscheiden, welche Rolle die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung in Zukunft spielen.

Jobmaschine oder moderne Sklaverei?



Christiane Benner (Hrsg.)
Crowdwork – zurück in die Zukunft
Perspektiven digitaler Arbeit
2014. 420 Seiten, gebunden
€ 29,90
ISBN 978-3-7663-6395-4

Outsourcing ist bereits ein alter Hut. Der neue Trend der Arbeitswelt heißt Crowdsourcing. Ist Crowdsourcing nach Leiharbeit und Werkverträgen nur eine weitere Strategie zur Kostensenkung? Oder werden wir mit einer radikal neuen Form von Arbeit konfrontiert?

Das Buch ist ein Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit und die notwendige öffentliche Diskussion von Crowdsourcing. Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, Politiker, Aktivisten, Gewerkschafter und Juristen liefern Beiträge zu den technischen, ethischen und arbeitspolitischen Aspekten dieses vielschichtigen Themas. Das Buch bietet Überblick und Orientierung für alle, die sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen.

Mit Beiträgen unter anderem zu diesen Themen:

- Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand von **Prof. Dr. Jan Marco Leimeister / Dipl. Ök. Shkodran Zogaj**
- Crowdworking in der Automobilindustrie. Das Beispiel Daimler AG von **Bernd Öhrler / Jörg Spies**
- Crowdworkers – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts. Eine Bestandsaufnahme von **Prof. Dr. Wolfgang Däubler**
- Workers of the crowd unite? Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing von **Dr. Thomas Klebe**

Die Herausgeberin:
Christiane Benner ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6395 **2.** Daten eingeben **3.** Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6395-4	Christiane Benner (Hrsg.) **Crowdwork – zurück in die Zukunft**	29,90

E-Mail-Service

☐ Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:

BUND VERLAG

Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
069 / 79 50 10-20
Fax:
069 / 79 50 10-11
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de
www.bund-verlag.de



Die Weiterentwicklung von Outsourcing heißt Crowdsourcing. Arbeit wird über Internet-Plattformen nicht mehr an konkrete Unternehmen, sondern an eine scheinbar anonyme Masse von Menschen verlagert. Ist Crowdsourcing nach Leiharbeit und Werkverträgen nur eine weitere Strategie zur Kostensenkung? Oder haben wir es mit einer radikal neuen Form von Arbeit zu tun, die Druck auf gut bezahlte Arbeit z. B. von Ingenieuren und IT-Beschäftigten ausübt, gleichzeitig aber mehr Menschen die Teilhabe an Arbeit ermöglicht – und zu welchem Preis? Dieses Buch ist ein Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit. Es verbindet mit einer Vielzahl von Perspektiven auch international erstmals technische, ethische und arbeitspolitische Aspekte des Themas Crowdwork. Dieses Buch bietet Überblick und Orientierung für alle, die sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen wollen.

Die Herausgeberin:

Christiane Benner ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Die Autorinnen und Autoren:

Journalisten, Wissenschaftler, Politiker, Aktivisten, Gewerkschafter und Juristen.

ISBN 978-3-7663-6395-4
www.bund-verlag.de