

Das Arbeiten auf Plattformen, Gewerkschaften und die eigentümliche Geschichte einer Studie

Crowdworking wird zunehmend zu einem erkennbaren Arbeits- und Geschäftsmodell: Auf virtuellen Plattformen erledigen die Nutzer nicht nur Kleinstaufgaben, sondern bringen sich auch mit ihren Ideen ein oder testen neue Produkte. Eine Studie am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft zeigt, was Crowdworker dazu motiviert: Hier stehen Spaß und Lernmöglichkeiten an erster Stelle und weniger der Verdienst. Werden sie aufgrund dieser Einstellung dafür ausgenutzt, Innovationen und Ressourcen möglichst umsonst in ausgelaugte Unternehmen zu transferieren? Wie wird sich diese Arbeitsform weiterentwickeln?

Crowdworking-Plattformen bringen die *richtigen* Fähigkeiten mit den passenden Aufgabenstellungen zusammen. Das ist ein revolutionäres Phänomen – allerdings nicht so sehr wegen der verwendeten Technologie. Die kommt einem heute schon fast banal vor: Produzenten werden miteinander verlinkt und können Arbeitsinhalte austauschen und vermarkten. Und viele der Plattformen entpuppen sich beim näheren Hinschauen zudem als reine Vermittlungsagenturen, die eine digitale Erscheinung des sattsam bekannten *Freelancer*-Phänomens sind und wenig bis gar nichts mit neuen Arbeitsformen zu tun haben. Das *Disruptive* sind vielmehr die Managementprinzipien, die auf den von ihren Mitgliedern selbst gegründeten Plattformen auftauchen. Diese Plattformen entstanden Anfang des Jahrtausends aus dem Zusammenschluss von Software-Programmierer:innen, die in ihrer Freizeit endlich einmal jene Dinge tun wollten, zu denen sie in der Hierarchie keine Möglichkeit hatten: Sie identifizierten sich selbst für die Erledigung von Tätigkeiten, wenn sie diese wirklich interessierten (*self-identification*), und sie steuerten ihren Arbeitseinsatz in Eigenregie (*self-regulation*).

Dass nun eine Gruppe von Menschen diese neue Arbeitsorganisation entwickeln konnte, der man in der Regel keine allzu großen sozialen Innovationen zutraut, entbehrt freilich auf den ersten Blick nicht einer gewissen Komik. Das hat aber vor allem damit zu tun, dass gerade im Wissensbereich der Ausbruch aus der kapitalistischen Verwertungslogik exklusiver Eigentumsrechte durch neue soziale Medien am ehesten möglich war. Der Arbeitswissenschaftler André Gorz erkannte scharfsinnig, dass gerade dort, wo der Kampf zwischen der *Software als Eigentum* und der *freien Software* entbrannte, der Anstoß für einen „zentralen Konflikt unserer Epoche“ seinen Ausgangspunkt nahm. Die Flucht aus der Monopolisierung von Primärreichtümern (Wissen, Genom, Kultur, ...) geschah auf diesen virtuellen Plattformen und ging mit völlig neuen Organisationsprinzipien einher. Sie waren so andersartig, dass die Wirtschaftswissenschaftler staunten: Leute, die sich selbst steuern und in ihrer Freizeit Dinge produzieren, für die sie kein Geld verlangen? So etwas ist mit den gängigen Management-Ansätzen und Annahmen über den *homo oeconomicus* eigentlich nicht vereinbar, der nur Dinge tut, die ihm einen Nutzen einbringen.¹ Das passt eher noch zu den Idealen vorkapitalistischer Berufsgruppen, die zwar auch Geld verdienen wollten, aber immer auch wussten, dass sie gewissen sozialen Idealen der alten Adelsklasse verpflichtet waren.

Nun sind wir – um mit der amerikanischen Wirtschaftswissenschaftlerin McCloskey zu sprechen – alle Bourgeois geworden und können uns deshalb solche eigentümlichen und irrationalen ökonomischen Verhaltensweisen wieder leisten. Aber vielleicht steckt doch noch mehr dahinter? In der Zwischenzeit kommt

man nicht umhin zu bemerken, dass die ursprünglich freien und losen Plattformen und ihre Prinzipien von der traditionellen Hierarchie aufgesogen werden. Bei einer Befragung deutscher Unternehmen² stellten wir fest, dass bereits beinahe 19 Prozent in irgendeiner Unternehmensfunktion mit den Produzent:innen der Crowd arbeiten und diese in ihre Wertschöpfung integrieren. Der Grund erscheint einleuchtend: Unternehmen und auch die Verwaltung haben in den letzten 20 Jahren vor allem Kosten gesenkt und alle möglichen Puffer aus der Organisation ausgeräumt. Von wo soll nun das Dauerfeuer an Innovation herkommen? Von der eigentlichen Belegschaft, die mit Mühe das Tagesgeschäft am Laufen hält? Eher doch von den unzähligen Produzenten der Crowd, die – oft unbezahlt – Ideen und Kapazitäten einbringen können.

Wie lautet der kolportierte Ausspruch vom Sun-Gründer Bill Joy folgerichtig: „*The smartest people are always outside your organisation.*“ Wobei die Gespräche mit den Managern auch auf eine ambivalente Haltung zur Crowd hinwiesen: Unternehmen brauchen deren Mitwirkung. Es beschleicht sie aber auch der leise Verdacht, dass diese Annäherung die eigene Transformation erfordert. Schließlich arbeitet die Unternehmung via *Top-Down*-Anordnung, die Crowd dagegen selbstgesteuert. Beides zusammen geht nicht. Entwickelt sich die Unternehmung also zu einer Art *Netarchie*, einer Kombination aus Hierarchie und Netz, die auf geheimnisvolle Art und Weise trotzdem funktioniert? Das würde die vielen Beiträge erklären, die sich mit unterschiedlichen parallelen Geschwindigkeiten und Paradigmen in ein und demselben Unternehmen befassen und über die Notwendigkeit von *beidhändigem (ambidextrous)* Management sprechen, das das alles irgendwie versöhnen soll.

Es kam also zu einer *Ökonomisierung* der ursprünglichen Plattformidee. Nicht mehr Selbstregulierung steht hier im Vordergrund, sondern die Steuerung des Arbeitseinsatzes durch Plattformunternehmen und ihre Algorithmen oder durch die Auftraggeber. An dieser Stelle ist es legitim zu fragen, wie das Spiel ausgehen wird. Können sich selbstgesteuerte Plattformen behaupten und auch Geld verdienen? Oder ist es unser aller Los, von großen Unternehmen vereinnahmt zu werden? Können sich die originären Prinzipien der Selbststeuerung und Selbstidentifikation durchsetzen? Werden wir vielleicht am Ende endlich jene Tätigkeiten ausüben, die wir tatsächlich ausüben wollen? Oder werden Plattformen der Crowd zur *Behübschung* oder Renovierung traditioneller Strukturen eingesetzt? Kommt es gar – so der Historiker Immanuel Wallenstein – zu einem Streit zwischen dem „*Davos*“-Lager der Systembewahrer, die alles ändern wollen, damit es so bleibt, wie es ist, und dem „*Porto Alegre*“-Lager, den Verfechtern der Idee, dass sich die Gesellschaft hori-

zontal über soziale Medien organisiert und sich so reproduzieren kann?³ Schlimmer noch, kommt es zu einem *Matrix*-Szenario (und das ist meine Prognose): Wir glauben, dass wir selbstbestimmt agieren, aber eigentlich arbeiten und leben wir auf Bahnen, die längst vorherbestimmt und mittels *predictive analytics* errechnet sind?

An dieser Stelle hatten wir die naive Idee, besser zu verstehen, ob und wie Arbeit auf Plattformen vor sich geht, und vor allem, wie die Motivation auf diesen Konstrukten aussieht. Das war der Ausgangspunkt einer Studie und Befragung von Crowdworkern. Die Untersuchung sollte auch dazu dienen, die Crowdworker auf der Suche nach einer optimalen Arbeitsform zu unterstützen.

Unsere Studie erschien in Deutschland⁴, in einem internationalen Journal⁵, wurde in der Presse diskutiert⁶ und mit hochrangigen Vertretern von Gewerkschaften besprochen⁷. Nach den Maßstäben unseres wissenschaftlichen Subsystems also ein Erfolg. Was den politischen Faktor betrifft, waren wir aber überrascht, wie wenig Parteien und Gewerkschaften aus dieser Sache machten. Und das hat wohl auch mit den Ergebnissen zu tun. Die an unserer Umfrage und einem Ideenwettbewerb beteiligten Crowdworker⁸ waren sich über ihre *süßsaure* Situation völlig im Klaren: Sie wussten, dass auf Plattformen eine Machtasymmetrie herrscht, die durch den kollegialen Ton und den Rückgriff auf schon fast verblichene Ideale (Selbstidentifikation, Kollaboration der Crowdworker untereinander) kaum verschleiert wird. Ihnen *macht die Arbeit* auf Plattformen aber dennoch vor allem *Spaß* und sie profitieren von Lerneffekten, die sie auch in der realen Wirtschaft kapitalisieren können. Und damit war auch klar, dass wir mit unseren Ergebnissen zwischen allen Stühlen saßen: Das *Establishment* ist ja durch Co-Management mit dem herkömmlichen ökonomischen System verbunden. Die politische Macht *unserer* Crowdworker erscheint demgegenüber eher unwesentlich. Sie wollen keine Auseinandersetzung, sondern Spaß und Lernen. Mit solchen Prinzipien – das müsste jedem politischen Profi sofort klar sein – gewinnt man keinen Kampf, sondern wird vor allem (*aus-*)genutzt.

Was kann man nun tun?

Weitere Studien sind sicher schon beauftragt und die Politik wird versuchen zu regulieren, was kaum regulierbar ist. Gewerkschaften – das hätte mir klar sein müssen – versuchen sich dem Thema

neuer Technologien ja stets auf dem Weg der Regulierung und abstrakter wissenschaftlicher Arbeit zu nähern. Spannend wäre es aber jetzt zu versuchen, selbst demokratischere und partizipativere Plattformen zu bauen, wenn es sonst keiner tut. Anzupacken also! *Uber* als Genossenschaft etwa. Hierzu gibt es insbesondere in den USA erste Ansätze⁹. Aber es ist wohl kein Thema für Gewerkschaften: „*Wir sind ja kein Venture Capitalist*“, wurde mir gesagt. Schade eigentlich, denn: *To resist is to create*. So bleiben wir mit der Frage wieder allein, woher alternative Entwürfe für neue Arbeitsformen kommen sollen und wie diese finanziert werden können. Ich vermute, dass wir noch etwa zwei bis drei Jahre Zeit haben, um wirkliche Alternativen auf den Markt zu bringen. Nicht viel also. Aber die Chance besteht.

Anmerkungen

- 1 Gorz, A. (2011): *Auswege aus dem Kapitalismus. Beiträge zur politischen Ökologie*. Zürich, S. 27
- 2 Al-Ani, A., Stumpp, S., Schildhauer, T. (2014): *Crowd Studie 2014: Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft*. HIIG Workingpaper 2/2014: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2437007
- 3 Wallerstein, I. (2013): *Structural Crisis, Or Why Capitalists May No Longer Find Capitalism Rewarding*. In: Wallerstein, I., Collins, R., Mann, M., Derluigan, G., Calhoun, G. (Hrsg.): *Does Capitalism have a Future?* New York, S. 9–35
- 4 Al-Ani, A., Stumpp, S., Schildhauer, T. (2015): *Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter IT- und Kreativ-Crowdworkern*. HIIG Working Paper 5/2015: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2699065
- 5 Al-Ani, A. & Stumpp, S. (2016). *Rebalancing Interests and Power Structures on Crowdfunding Platforms*. *Internet Policy Review*, 5(2): <http://policyreview.info/articles/analysis/rebalancing-interests-and-power-structures-crowdfunding-platforms>
- 6 Hoock, S. (2016): *Crowdworker glauben, dass sie sich selbst organisieren können*. ZEIT ONLINE: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/crowdsourcing-crowdworker-arbeitsbedingungen-zukunft>
- 7 Handelsblatt (2015). *Streitgespräch: Wir versuchen die Schwächeren zu schützen*. 4./5. Dezember, Nr. 235, 2016, <http://www.handelsblatt.com/my/unternehmen/beruf-und-buero/buero-special/karriere-trend-crowdworking-wir-versuche-die-schwaecheren-zu-schuetzen/12683396.html?ticket=ST-7024652-5e5yYB4Dcw6UnNZUye6-ap1>
- 8 <https://www.jovoto.com/projects/verdi/landing>
- 9 <http://platformcoop.net/>

Ayad Al-Ani



Prof. Dr. Dr. **Ayad Al-Ani** forscht am *Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft*, Berlin und ist Lehrbeauftragter an der Universität Potsdam. Zudem ist er ao. Professor an der *School of Public Leadership* der Universität Stellenbosch, Südafrika. Er publiziert unter anderem in *DIE ZEIT*, *ZEIT ONLINE*, *Handelsblatt* und der *Huffington Post* zu den Themen *neues Arbeiten* und *digitale Politik*. Sein aktuelles Buch *Widerstand in Organisationen. Organisationen im Widerstand* erschien 2016 im Springer Verlag in einer aktualisierten Auflage. Er hat mehr als 20 Jahre Erfahrung bei internationalen Beratungsunternehmen, unter anderem als Executive Partner bei Accenture. Zuletzt war er Rektor und Professor an der ESCP Europe in Berlin sowie Professor an der Hertie School of Governance.