

# Die Crowd organisieren

*Christiane Benner von der IG Metall: Wie Crowdwork die Arbeitswelt und damit auch gewerkschaftliche Arbeit radikal verändert.*

## ZUR PERSON

### Christiane Benner



Sie 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 den USA und war danach in unterschiedlichen Funktionen für die IG Metall tätig. Die Soziologin ist verantwortlich für die Aktivitäten der IG Metall in der ITK-Branche und in Forschung und Entwicklung sowie für die Zielgruppen- und Kampagnenarbeit.

**D**ie Herausgeberin des Buches „Crowdwork – zurück in die Zukunft“, Christiane Benner, erzählt im Interview über Chancen, Risiken und Nebenwirkungen eines neuen Phänomens digitaler Arbeitsweise.

**Arbeit&Wirtschaft: Große Konzerne wie Amazon oder IBM arbeiten bereits damit, und es spricht vieles dafür, dass ihnen weitere folgen. Was kommt da auf uns zu? Wie funktioniert „Crowdworking“ in der Praxis?**

**Christiane Benner:** In der Tat gibt es in zahlreichen unserer Unternehmen Suchbewegungen nach neuen Formen der Arbeitsorganisation, die agiler und effektiver als Linienorganisationen sind. Der Hintergrund sind steigender Wettbewerbsdruck, kürzere Innovations- und Entwicklungszyklen und geänderte Kundenanforderungen. Crowdsourcing ist eine dieser Strategien, die in einigen un-

serer Unternehmen bereits umgesetzt wird. Crowdworking nennen wir diese neue Form aus Sicht der Auftragnehmer.

Crowdworking funktioniert folgendermaßen: Aufträge werden mittels webbasierter Plattformen an eine mehr oder weniger definierte Menge von Menschen (Crowd) durch Einzelpersonen, Institutionen oder Unternehmen vergeben.

Literatur und betriebliche Praxis zeigen, dass sehr viele Aufgaben aus der Wertschöpfungskette zu Crowdsourcing-Projekten werden können. Komplexe Aufgaben werden oftmals in kleine Teilaufgaben zerlegt, bevor sie ausgeschrieben werden. Auf diese Weise können das Know-how zur Erledigung der Aufgaben und die Bezahlung gesenkt werden. Davor sind auch qualifizierte Tätigkeiten wie Softwareentwicklung vor Crowdsourcing nicht gefeit.

**Was bedeutet Crowdworking für die Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten?**

Grundsätzlich kann Crowdworking nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Beschäftigte Chancen beinhalten. Zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeit für Menschen, die auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt – aus welchen Gründen auch immer – nicht ankommen, Selbstbestimmung durch Zeitsouveränität und Jobauswahl sowie mehr Freiräume für kreative Tätigkeiten. Diese Chancen wollen wir fördern.

Die Risiken für die Einzelnen: geringes Einkommen, mangelnder Gesundheitsschutz, fehlende soziale Absiche-

## BUCHTIPP

Christiane Benner:

**Crowdwork – zurück in die Zukunft?**

ÖGB-Verlag, 2014

420 Seiten, € 25,70

ISBN: 978-3-99046-099-3



**Bestellung:**

[www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)

rung, Entgrenzung von Arbeit – um nur einige zu nennen.

Darüber hinaus ist die rechtliche Basis dieser Arbeitsbeziehungen aktuell allein durch die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (ABG) der Plattform geregelt. Das heißt: Standards, die wir durch die Mitbestimmung in den Betrieben, Tarifverträge und das Arbeitsrecht haben, sind außer Kraft gesetzt.

Auf vielen Plattformen gibt es wie bei eBay Bewertungssysteme, die die Arbeitsleistung der Auftragnehmer (Crowdsourcers) bewerten, womit auch definiert wird, an welche Jobs sie über das Netz kommen. Während die Auftragnehmer zu gläsernen Akteuren werden, ist das Bewertungssystem der Plattform gänzlich intransparent, die eigentlichen Auftraggeber (Arbeitgeber) sind unsichtbar.

**Welche Herausforderungen stellen sich, um mittelfristig eine faire Bezahlung zu gewährleisten?**

Die Vergütungsmodelle sind abhängig von den Plattformen und den ausgeschriebenen Tätigkeiten und entspre-

**Während die AuftragnehmerInnen zu gläsernen AkteurInnen werden, bleiben die eigentlichen Auftraggeber (Arbeitgeber) unsichtbar.**



chend sehr unterschiedlich. Studien zufolge, die sich auf den nordamerikanischen Markt beziehen, arbeitet ein Gros der Crowdworker unterhalb des amerikanischen Mindestlohns. Nach Aussagen des Deutschen Crowdsourcing Verbandes differieren die Verdienstmöglichkeiten stark: In Wettbewerben werden Preisgelder bis zu 10.000 Euro ausgelobt, für kleine Aufgaben (Mikrotasks) betragen die Stundenlöhne zwischen 5 und 40 Euro.

Die Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT) bietet meist schlecht vergütete Mikroaufgaben an, mit monotonen Arbeitsabläufen, deren Erledigung wenig kognitive Anstrengung erfordert. Das durchschnittliche Stundeneinkommen beträgt hier 1,25 US-Dollar.

Es ist ein Unterschied, ob mit Crowdworking der gesamte Lebensunterhalt verdient werden muss oder ob es eher ein Freizeitjob ist, mit dem man nebenher ein paar Euro dazuverdient.

Wir als Gewerkschaft wollen natürlich, dass jede Arbeit fair bezahlt wird. Vor allem aber wollen wir, dass es mit einem Hauptjob möglich ist, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Neben fairer Entlohnung wollen wir – gemeinsam mit den Crowdworkern – faire Standards setzen. Wir sind davon überzeugt, dass das auch in der digitalen Arbeitswelt möglich sein muss und kann.

Nicht die Crowdworker, sondern die Plattformen müssen transparent werden – anhand von Kriterien wie Entgelt, Zahlungsmoral oder realistischen Aufgabenstellungen. Unser Ziel ist, ein entsprechendes Reputationssystem auf den

Plattformen zu programmieren und zu etablieren.

***Es scheint schwierig, dass im rein virtuellen Raum überhaupt so etwas wie gewerkschaftliche Solidarität und Organisation entstehen kann. Sehen Sie Möglichkeiten?***

Dass das Netz durchaus Potenziale für Solidarität und die Einleitung demokratischer Prozesse bietet, zeigen politische Ereignisse der jüngsten Geschichte und der Gegenwart. Auch wir wollen das Internet zur Selbstorganisation der Crowdworker nutzen, gemeinsam mit ihnen ein Netzwerk aufbauen, das Austausch, Information und Beratung möglich macht. Das ist für uns auch eine Herausforderung, da hier unsere bewährten Organisations- und Kommunikationsformen nicht 1:1 greifen. Deshalb ist es uns auch wichtig, das gemeinsam mit den Crowdworkern anzugehen.

Wir wollen nicht vorschnell urteilen und ungefragt wissen, was ihre Bedürfnisse sind. Deshalb treten wir in den Dialog mit ihnen. Und wir bedienen uns wissenschaftlicher und empirischer Analysen, um ein für uns noch relativ junges und wenig entdecktes Feld und die darin handelnden Akteure besser zu verstehen.

Und sicher werden uns unsere Erfahrungen und die Durchsetzungsstärke, die wir in der analogen Arbeitswelt erreicht haben, von Nutzen sein.

***Noch scheint Crowdsourcing die Mehrheit der Menschen nicht zu betreffen. Warum finden Sie es trotzdem wich-***

***tig, sich jetzt mit dem Thema zu beschäftigen?***

Viele gesellschaftlich relevante Themen haben sich von den Rändern ins Zentrum gearbeitet. Wir haben als jüngstes Beispiel Leiharbeit und Werkverträge. Auch diese Formen veränderter Wertschöpfungsketten haben klein begonnen und sind dann – begünstigt durch gesetzliche Grundlagen – sehr schnell angewachsen.

Die Entwicklungen sind nicht einheitlich in den unterschiedlichen Betrieben und Branchen. Allerdings: Die technischen Möglichkeiten, die neben der Globalisierung Voraussetzung und Treiber der Umbrüche in der Arbeitswelt sind, verändern sich schnell. Das heißt, Veränderungen, die wir noch in weiter Ferne sehen, können viel rascher prägend werden, als wir es bisher gewohnt sind. Als Gewerkschaften ist es unser Anspruch, zumindest bezogen auf die Arbeitswelt Seismograf für zukünftige Trends zu sein, um (mit)gestaltend eingreifen zu können. Und nicht durch Entwicklungen überrascht und getrieben zu sein.

***Wir danken Ihnen für das Gespräch.***

***Das Interview führte Sylvis Kuba für Arbeit&Wirtschaft.***

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)