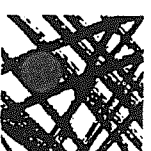


WELF SCHRÖTER

IDENTITÄT IN DER VIRTUALITÄT

Einblicke in
neue Arbeitswelten und
«Industrie 4.0»

Beiträge zum 60. Geburtstag
eines Netzwerkers



*sammlung
kritisches
wissen*

talheimer

talheimer sammlung kritisches wissen
Band 62
herausgegeben von Welf Schröter und Irene Scherer

Inhalt

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de>
abrufbar.

Talheimer Verlag,
Medienberatung und Consulting GmbH
72116 Mössingen-Talheim, Rietsweg 2
www.talheimer.de
Alle Rechte vorbehalten.
Mössingen-Talheim 2014
Umschlaggestaltung: Talheimer Verlag, Töpfl Grafik+Design
Satztechnische Erstellung und Gestaltung: Talheimer Verlag
Druck: druckhaus köthen, Köthen
ISBN 978-3-89376-155-5

<i>Welf Schröter</i> Vorbemerkung	7
<i>Jutta Rump, Gaby Wilms, Silke Eilers</i> Digitalisierung in der Arbeitswelt. Hintergründe und Handlungsansätze	9
<i>Klaus Kornwachs</i> Arbeits-Ich – Welt-Ich – Netz-Ich	38
<i>Dirk Baljanz</i> Die digital persona	68
<i>Mathias Richter</i> Identifizierbarkeit. Individualität und die Spielräume der Konstruktion von Identitäten im Zeitalter der Sicherheit	90
<i>Constanze Kurz</i> Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt. Gewerkschaftliche Gestaltungsimpulse für „bessere“ Arbeit	106
<i>Anne Frommann</i> Identität in der Virtualität. Oder: Vernetztes Leben	112
<i>Welf Schröter</i> Identität in der Virtualität. „Virtuelle Lebenslagen“ unter „Industrie 4.0“ und Identität als neuer ganzheitlicher Gestaltungsansatz	119
<i>Simone Kimpeler</i> Zukunft der Identität und Virtualität	137
<i>Dieter Klumpp</i> Von der Anonymität zur multiplen Identität in der Netzwelt	146

<i>Andreas Boes</i>	
Neue Arbeits-Technik-Welten und Subjektivität	159
<i>Michael Schwemmlé</i>	
Isolierte Parzellenbauern? Solidarische Arbeiter?	
Fragen zu einer kollektiven Identität der Crowd	177
<i>Sabine Pfeiffer</i>	
Erfahrungswissen, oder: Von der Bedeutung des sinnlichen Lernens in der „Wissensgesellschaft“	188
<i>Karsten Wendland</i>	
Kehrwoche im virtuellen Raum	196
<i>Bernad Donbauer, Ulf Stegemann</i>	
Der Krieg ist verloren oder warum die europäische Vorstellung der Identität im virtuellen Raum vorerst gescheitert ist	212
<i>Mark Hefke, Sophie Wrobel</i>	
Methoden und Werkzeuge zur Wahrung der Identität in der Virtualität	231
<i>Helga E. Hörz, Herbert Hörz</i>	
Transhumanismus: Ist der zukünftige Mensch ein Avatar?	242
<i>IT und Beschäftigung</i>	
Memorandum des Arbeitskreises Informationstechnologie und Telekommunikation (TTK) des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziale Technikgestaltung (Version 2.0) 2014	286
<i>„Privatheit in der E-Society – Zwischenbilanz eines Diskussionsprozesses“</i>	
Fachbeirat der Integrata-Stiftung für humane Nutzung der IT Denk- und Impulspapier (Version 1.0) 2014	306
<i>Welf Schröter</i>	
bloch-blog.de – Ungleichzeitigkeiten in Arbeit, Kultur und Gesellschaft	339
Autorinnen und Autoren	342

Welf Schröter

Vorbemerkung

*„Arbeit ist, so müssen wir sagen,
im Kern absolute Abstraktion,
der Beginn der Negation der Negation
und deshalb der Anfang des Geistes.“*
Eberhard Braun, Philosoph¹

Immer mehr dringt die Informations- und Kommunikationstechnik in Beruf, Arbeitswelt, Familienleben, Bildung und Freizeit ein. Je mehr wir damit arbeiten, desto größer wird unser „Datenschatten“, unser Netzprofil. Ob als Teil einer festen Belegschaft, als Selbstständige oder als Freelancer – wir sind angehalten, uns darum zu kümmern, was wie wo über uns im Netz verbreitet wird. Können wir uns unsere Datenhoheit zurückerobern? Sind wir „Herrin“ bzw. „Herr“ unserer Identität?

Der Begriff „Identität“ wird dabei ganzheitlich verstanden. Er enthält die informationstechnische Sicht des Identitätsmanagements, die sozialwissenschaftlich-psychologische Sicht lebensweltlicher Identität und Subjektivität, die philosophische Betrachtung wie auch die Annäherung an das Recht auf Privatheit.

Die voranschreitende Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeitswelten sowie die zunehmenden Vorbereitungen zur Umsetzung des Konzeptes „Industrie 4.0“ rücken die Frage nach der Rolle des Menschen und seiner Identität in das Zentrum einer gesellschaftlichen Modernisierungs-Kontroverse. Welche neuen Möglichkeiten eröffnet

¹ Eberhard Braun: Die Rose am Kreuz der Gegenwart. Ein Gang durch Hegels „Phänomenologie des Geistes“. Herausgegeben von Matthias Mayer et al., Mössingen 2014, S. 256.

Man muss bedenken, dass die Unternehmen in dem Maße, wie sie sich auf die Community einlassen und aus ihr Kapital zu schlagen versuchen, die Community auch in das Unternehmen hereinlassen. Das ist nicht nur Einbahnstraße, sondern Wechselprozess. Man kann ja erkennen, dass die jüngere Generation, die „Generation Y“, eine andere Werteskala hat. Work Life Balance spielt für sie eine sehr große Rolle. Es geht also nicht an, einfach ein paar Glasperlen in die Community zu verteilen und dann das Gold herausziehen. Das hat auch IBM gemerkt. Anfangs haben sie TopCoder benutzt wie jedes andere Unternehmen auch, mit völlig freien Ausschreibungen. Aber dann haben sie den geschlossenen Bereich Liquid eingerichtet. Warum? Ich denke, dass sie mit dieser offenen Plattform langfristig als Arbeitskraftsource nicht wirklich umgehen konnten, sondern eine organisationale *Schließung* brauchten, die es möglich machte, auch direkte Macht auszuüben. Denn ein Unternehmen muss als strategisch handelnder Akteur immer auch sicherstellen, dass es sich selbst reproduzieren kann.

Aber auch von der Seite der Menschen her ist diese Entwicklung ambivalent. Sie wird dazu führen, dass die Personen in der Community anfangen, sich darüber auseinanderzusetzen, was sie wollen. TopCoder war ja ursprünglich eine Plattform, die Wettbewerbe im Algorithmenschieben oder -knacken gemacht hat, weil den Beteiligten das Spaß gemacht hat, weil es „geil war“. An Ökonomie oder gar Lohnarbeit haben sie ursprünglich überhaupt nicht gedacht. Viele dieser Menschen leisten in ihrem Selbstverständnis keine Lohnarbeit, sondern das ist für sie ein Spiel – und so kommunizieren sie es auch. In den Foren kann man zurzeit eine Art politischen Bewusstwerdungsprozess beobachten. Die einen sagen: „Das ist doch nur ein Spiel, das ist doch kein Problem.“ Die anderen sagen: „Wir werden hier ausgebeutet.“ Und es ist ungewiss, wie sich die Leute zu diesen gegensätzlichen Beschreibungen letztlich verhalten werden.

Community ist ja etwas anderes als *Crowd*, wie sie im Begriff des Crowd Sourcing angesprochen wird – Crowd ist eine anonyme Masse. Die Community ist prinzipiell organisationsfähig, sie kann als Subjekt auftreten, sie kann einen Bewusstwerdungsprozess organisieren und sich selbst zu anderen ins Verhältnis setzen. Hier entsteht eine Dialektik, die ich theoretisch hochinteressant finde.

Es bleibt eine spannende Frage für uns alle, was mit den Menschen in diesem System passieren wird.

Michael Schwemmlé

Isolierte Parzellenbauern? Solidarische Arbeiter?

Fragen zu einer kollektiver Identität der Crowd

“The first attempt of workers to associate among themselves always takes place in the form of combinations. Large-scale industry concentrates in one place a crowd of people unknown to one another. Competition divides their interests. But the maintenance of wages, this common interest which they have against their boss, unites them in a common thought of resistance – *combination*.”
(Karl Marx: The Poverty of Philosophy)

Es hat durchaus seinen Grund, dass diesem Beitrag die englische Fassung eines bekannten und natürlich auch in deutscher Sprache verfügbaren Marx-Zitats vorangestellt ist: Wohl nur auf einem solchen – zugegebenermaßen etwas umständlichen – Übersetzungsumweg wird erkennbar, dass wir es beim Begriff der „Crowd“ keineswegs mit einer gänzlich neuen Kategorie arbeitsweltlicher Veränderungsdynamik zu tun haben. Schon zu frühkapitalistischen Zeiten existierte, um nun doch der deutschen Version der Passage aus dem „Elend der Philosophie“ die Ehre zu geben, „eine Menge einander unbekannter Leute“, von der „Großindustrie ... an einem Ort zusammen[gebracht]. Die Konkurrenz spaltete sie in ihren Interessen; aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsame Interesse gegenüber ihrem Meister, vereinigte sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes – *Koalition*“ (Marx 1977, S. 180). Bekanntlich hat es die historische Crowd geschafft, sich zu formieren und schlagkräftig zu organisieren. Die Frage liegt nahe: Ist auch die Crowd unserer Tage, die bislang meist nur als unverbundene Häufung versprengter Individuen, als „eine Menge einander unbekannter Leute“ wahrgenommen wird, zur Koalition fä-

hig, zur Solidarität, zur Herausbildung einer kollektiven Identität in der Virtualität?

1.

Stehen wir derzeit vor einer „Revolution in der Arbeitswelt“ (Dettmer/Dohmen 2012, S. 62), ermöglicht und forciert durch die rasant fortschreitende digitale Vernetzung? Zumindest scheinen die technischen Grundlagen hierfür gegeben: Arbeitsteilige Produktionsprozesse auf hohem Niveau lassen sich heute nicht länger nur in hierarchisch zentrierten, örtlich konzentrierten und auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen gestalten, sondern im Wege von Strategien der Modularisierung, Netzwerkbildung und Virtualisierung standortverteilt, telekooperativ, variabel und zeitlich begrenzt organisieren (vgl. Reichwald et al. 1998) – und dies zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten und in weltweitem Maßstab. Unternehmen können im Internet – in der „Cloud“ – in großem Stil auf eine tendenziell unerschöpfliche Masse von Arbeitskraftanbietern – die „Crowd“ – zugreifen, aus dieser ihnen geeignet erscheinende Kandidaten fallweise auswählen und deren Leistungen für einzelne Arbeitsaufträge erwerben, ohne dazu in arbeitsvertragliche Bindungen eintreten zu müssen. Das zugrunde liegende Konzept trägt den Namen „Crowdsourcing“, es wurde erstmals im Jahr 2006 von Wired-Herausgeber Jeff Howe „entdeckt“ und bedeutet diesem zufolge, „dass ein Unternehmen oder eine andere Organisation eine Funktion, die bislang von eigenen Angestellten erbracht wurde, in der Form eines offenen Aufrufs an eine nicht näher begrenzte Masse von Menschen auslagert“ (Howe 2006).

Der Terminus „Crowd“ steht aber nicht nur für eine soziale Entität – hier: eine mehr oder minder umfängliche Menge an Personen –, sondern zugleich für eine hoch flexible Methode der Arbeitsorganisation und der Rekrutierung von Arbeitskraft, welche sich von den klassischen Formen abhängiger Beschäftigung, zumal solcher in „Normalarbeitsverhältnissen“, grundlegend unterscheidet. Ihr konstitutiver

¹ Mit Bosch (2003, S. 213) kann das Normalarbeitsverhältnis als „stabile, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung“ verstanden werden, „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.“ Im

Kern ist die Ausweitung und Radikalisierung des Konkurrenzprinzips: Crowdworker haben sich dem ungebremssten Wettbewerb mit Ihregleichen zu stellen – einem Wettbewerb um einzelne *Arbeitsaufträge* wohlgemerkt, nicht nur einem solchen um zumindest zeitweilig stabile *Arbeitsplätze*. Trefflich umschrieben ist diese Konstellation mit der Formel „e-bay für Arbeitskräfte“.² Deren kennzeichnendes Merkmal aus der Perspektive der Crowdworker ist eine strukturelle und permanente Unsicherheit, ob sie in der Konkurrenz mit anderen am Zuschlag für den jeweiligen Auftrag Interessierten reüssieren oder nicht, woraus im Gefolge unterschiedliche Gefährdungslagen und Prekariätsrisiken entstehen können. Die Konsequenzen liegen auf der Hand: „Mögen diese durch die digitale Vernetzung möglich gewordenen Gestaltungsvarianten einerseits mit betriebswirtschaftlichen Vorteilen verbunden sein, so führen sie auf der anderen Seite zu einer deutlichen Absenkung des Schutzniveaus abhängiger Erwerbstätigkeit ...“ – so lautet etwa die plausible, im parteienübergreifenden Konsens getroffene Einschätzung der vom Deutschen Bundestag eingesetzten Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ (Deutscher Bundestag 2013, S. 47).

Die Formulierung von den „betriebswirtschaftlichen Vorteilen“, die Crowdsourcing den Auftraggebern bieten könne, mutet dabei noch ausgesprochen zurückhaltend an. Gesetz den Fall, derlei Formen der Arbeitsorganisation erwiesen sich real im großen Maßstab als nachhaltig funktionsfähig – eine Annahme, die bis auf Weiteres noch mit einigen Fragezeichen zu versehen ist –, so eröffnete sich auf diesem Weg für herkömmlicherweise überwiegend mit Festangestellten operierende Unternehmen ein Eldorado aus Kostensenkungen, Flexibilisierungsgewinnen, Effizienzsteigerungen und machtsstrategischen Positionsgewinnen. Letztere können Arbeit- und Auftraggeber vor allem aus dem

Normalarbeitsverhältnis werden, nicht mehr nur Tagewerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit und der Investition in die Arbeitskraft (z. B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen mit vielen wechselseitigen Pflichten. „Es sind exakt diese Merkmale, aus deren Fehlen sich ex negativo die soziale Spezifik von Auftragsbeziehungen zwischen Crowd-sourcen und Crowdworkern ableiten lässt.“

² Die Bezeichnung „e-bay für Arbeitskräfte“ ist keineswegs in polemisierender Absicht von Seiten der Kritiker solcher Modelle geprägt worden, sie findet sich vielmehr erstmals – durchaus im Sinne einer Leitvorstellung – in einer einschlägigen konzeptionellen Ausarbeitung eines führenden IBM-Repräsentanten zum „Beschäftigungsmodell der Zukunft“ (Schohlz 2011).

Tatbestand ziehen, dass ihnen als Verhandlungspartner nicht wohlorganisierte, mit individuellen und kollektiven Rechten ausgestattete, von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene Arbeitnehmer gegenüberstehen, sondern atomisierte Freelancer ohne gemeinsame Interessenvertretung, in Beziehung zueinander einzig durch anonyme Konkurrenzmechanismen in einer weltumspannenden Arbeitskraftwolke gesetzt.

2.

Muss es dabei bleiben? Kann die Crowd eine kollektive Identität herausbilden, sich solidarisieren und organisieren, handlungsfähig werden, um ihre Lage zu verbessern? Zuvor: Gibt es für ein solches gemeinsames Vorgehen überhaupt einen objektiven Bedarf?

Letzteres zumindest ist kaum zu bezweifeln: Ungachtet aller potenziellen und realen Vorzüge für viele Akteure scheint sich Crowdworking bislang in weiten Teilen als prekäre und nicht selten ausbeuterische Form der Erwerbstätigkeit zu etablieren. Zwar kann Prekarität in dieser Region, jenseits von Normalarbeitsverhältnis und Normalunternehmertum⁴ (Bühmann/Pongratz 2009, S. 11) in gewisser Hinsicht auf durchaus „hohem Niveau“ (Manske 2007) existieren, zum Teil nähern sich die Zustände hier aber auch einem „urbanen Pennertum“ (Bunz 2006) an, das nur mehr begrenzt mit idyllisierenden Vorstellungen von einer „digitalen Bohème“ (Friebe/Lobo 2008) in Einklang zu bringen ist.⁵ Auch wenn Crowdworking keineswegs gering zu schätzende Chancen auf mehr Freiheiten in der Arbeit eröffnet, insbesondere was die Gestaltung ihrer räumlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen anbelangt, so wird die für viele attraktive Autonomie und Selbstbestimmung oft von wenig komfortablen Lebensumständen begleitet: „Zehntausende einst hoffnungsvoll gestartete Freelancer sind über die nuller Jahre zu traurigen Tagelöhnern geworden“ (Kullmann 2011, S. 11).

In der Tat sind die Einkommen von Alleinselfständigen meist unstet, häufig nicht existenzsichernd und zu niedrig, um Vorsorge für Pha-

sen der Nichterwerbstätigkeit treffen zu können.⁴ Die etablierten Mechanismen kollektiver sozialer Sicherung greifen insbesondere für die Risiken der Auftragslosigkeit, einer längeren Krankheit und des Alters überwiegend nicht oder nur unzulänglich (vgl. Schulze Buschoff 2012). In Summe muss die Existenz vieler Freelancer bereits heute als „fragil und verwundbar“ gelten, „weil sie Marktschwankungen ohne institutionalisierte Schutzmechanismen ausgesetzt sind und sich weder auf soziale Teilhaberechte noch auf ihre individuelle Daseinsvorsorge verlassen können“ (Manske/Merkel 2009, S. 299). Würde Crowdworking tatsächlich zum relevanten „Beschäftigungsmodell der Zukunft“, so drohte digitale Prekarität solchen Zuschnitts unweigerlich zum Massenphänomen zu geraten.⁵

Wie kann einer solch dystopischen Perspektive entgegengewirkt werden? Vorschläge, um die Lage prekarisierungsgefährdeter Freelancer zu verbessern, zumindest zu stabilisieren, liegen seit geraumer Zeit auf dem Tisch, beispielsweise der einer Einbeziehung in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung, etwa nach dem Muster der Künstlersozialkasse, bei der auch die Auftraggeber ihren Obolus entrichten müssen. Nachgedacht wird auch – analog zur Forderung nach Mindestlöhnen – über Mindesthonorare für Crowdworker⁶, ebenso über rechtliche

⁴ Vgl. zu den Prekaritätsrisiken von (Solo-)Selfständigen Pongratz/Simon 2009, zu ihrer wirtschaftlichen Lage allgemein Schulze Buschoff 2012.

⁵ Die heute auf manchen Vermittlungsplattformen im Internet erzielbaren Entgelte von Crowdworkern sind zum Teil extrem niedrig. In den USA soll beispielsweise ein Freelancer bei Amazon Mechanical Turk im Durchschnitt 1,25 Dollar pro Arbeitsstunde verdienen – ein Einkommen, das weit unter dem dort geltenden Mindestlohn von 7,25 Dollar liegt (vgl. Felstiner 2011, S. 167). Auch gibt es nicht wenige Plattformen, die nach dem Prinzip „The winner takes it all“ funktionieren: Honoriert wird hier letztlich nur der Crowdworker, dessen Beitrag am besten bewertet wurde, alle anderen gehen leer aus und haben buchstäblich umsonst gearbeitet. Dabei gehen die Rechte an der Verwertung der zwar eingereichten, aber nicht bezahlten Arbeiten nach den Vertragsbedingungen vieler Vermittler gleichwohl an die Auftraggeber über.

⁶ In San Francisco ist ein Verfahren anhängig, mit dem Crowdworker die Anwendbarkeit des *Fair Labour Standard Act's* und der Mindestlöhne auf ihre Arbeit durchsetzen wollen. Der CEO der Plattform *CrowdFlower*, *Biewald*, hatte in einem Interview angegeben, dass viele der auf dieser Plattform Beschäftigten nur 2–3 \$/Std. verdienen. Der Mindestlohn beträgt in Kalifornien, dem Heimatstaat von *CrowdFlower*, 8 \$ und in San Francisco, dem Sitz des Unternehmens, 10,55 \$. Sollte dieser „Class Action“-Prozess von den Klienten erfolgreich geführt und sie nicht mehr als Selbstständige, sondern als Arbeitnehmer angesehen werden, auf die der *Fair Labour Standard Act* und die Min-

³ Vgl. hierzu Mürschel 2012.

Rahmenvorgaben für Verträge, die die bislang komplett einseitige Risikoverteilung beim Crowdsourcing zu korrigieren hätten.⁷ Von alleine und qua höherer Einsicht der Arbeit- und Auftraggeber werden sich entsprechende Fortschritte – eine historische Binsenweisheit – allerdings kaum einstellen. Vielmehr müssen sich dazu, zumal „wenn sich Crowdfunding weiter ausdehnt, [...] die Machtverhältnisse zugunsten der Crowdworker verändern“ (Benner 2014).

3.

Wie könnte dies geschehen? Zieht man die eingangs unterstellte Parallele und geht davon aus, dass „in vielem [...] die Ausgangssituation bei [...] Crowdsourcing vergleichbar mit der Vereinzelung von Arbeitnehmern im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften [ist]“ (Klebe/Neugebauer 2014, S. 7), so dürften Reformen im Interesse der Crowd erneut nur dann möglich werden, wenn diese sich selbst als politisch handlungsfähiger Akteur zu konstituieren und zu engagieren vermögen, will heißen: koalitiert. Dies wiederum setze die Herausbildung einer „kollektiven Identität“ voraus, definitorisch bestimmbar „als ein Syndrom von Bewusstseins- und Ausdrucksformen von mindestens zwei Personen, welche um ihre Zusammengehörigkeit (als Paar, Gruppe, Klasse, Ethnie, Nation usw.) wissen, diese – im Regelfall – handlungspraktisch demonstrieren und insofern auch von ihrer Umwelt als zusammengehörig wahrgenommen werden“ (Rucht 1995, S. 10).

Die Bedingungen für die Entstehung eines solchen handlungsorientierten Zusammengehörigkeitsbewusstseins der Crowd könnten fraglos günstiger sein. Im Unterschied zu ihrem historischen Vorläufer ist die „Menge einander unbekannter Leute“ unserer Tage – um nur einen, wenigleich den wohl wichtigsten Punkt zu benennen – ja nun eben nicht „an einem Ort zusammen“, wie es Marx noch im Blick auf die Herausbildung der großen Fabrik konstatieren konnte, sondern in alle

Winde zerstreut. Robert Castel zufolge stellt „die derzeitige Entkollektivierung der Arbeitsverhältnisse [...] eine neue Begebenheit dar [...]. Sie bringt die klassischen Formen der Arbeitsorganisation ins Wanken, auf deren Grundlage sich die Arbeiter zusammenschließen und widersetzen konnten, und sei es auch oft unter sehr opferreichen und ‚entfremdenden‘ Formen wie im Fall der tayloristischen Arbeitsorganisation“ (Castel 2011, S. 304).

Sind die Crowdworker damit schon allein aufgrund ihrer räumlichen Atomisierung zur Ausformung einer kollektiven Identität, zur Homogenisierung und Solidarisierung, zur Artikulation und Verfolgung gemeinsamer Interessen, mithin: zur Koalition außerstande? Ähnelt sie damit einer anderen sozialen Gruppierung aus dem Spektrum Marxscher Analysen, den französischen Parzellenbauern des 19. Jahrhunderts? Diese finden sich im „achtzehnten Brumaire“ so charakterisiert: „Die Parzellenbauern bilden eine ungeheure Masse, deren Glieder in gleicher Situation leben, aber ohne in mannigfache Beziehung zueinander zu treten. Ihre Produktionsweise isoliert sie voneinander, statt sie in wechselseitigen Verkehr zu bringen. Die Isolierung wird gefördert durch die schlechten französischen Kommunikationsmittel und die Armut der Bauern. [...] Sie können sich nicht vertreten, sie müssen vertreten werden“ (Marx 1960, S. 198).

Ganz so hoffnungslos sind die Perspektiven für die heutigen Crowdworker allerdings beileibe nicht: Denn weniggleich ebenfalls räumlich verstreut, so verfügen sie im Vergleich zu den französischen Parzellenbauern doch über deutlich bessere „Kommunikationsmittel“ und damit über eine wichtige Grundlage kollektiver Identitätsbildung, nämlich „die Möglichkeit des Austausches von Informationen und Meinungen. Wer über das Ausgangsproblem nicht kommunizieren kann oder will, wer glaubt, dass es andere nicht bewegt, der wird zumindest in dieser Sache allein bleiben. Erkennt dagegen eine Person, dass das Problem andere Menschen ebenfalls berührt, so liegt es nahe, den Erfahrungs- und Meinungsaustausch zu suchen bzw. zu vertiefen“ (Rucht 1995, S. 11).

destillierte Anwendung finden, würde das auf Billigentgelten basierende System vieler Plattformen deutlich in Frage gestellt und ein Mindestschutz für die Crowdworker erreicht werden“ (Klebe/Neugebauer 2014, S. 5).

⁷ Vgl. zu weiteren Forderungen das „Selbstständigengewerkschaftliche Programm der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft“, <www.medialafon.net/upload/sp_verdi.pdf>.

4.

Passiert dies, kann das Internet tatsächlich der „Ort“ sein, an dem die Crowd sich findet und austauscht? Wird kollektive Identität auch in der Virtualität möglich, ja sogar zur handlungsmächtigen und realitätsverändernden Kraft werden? Muss die zweite Frage vorläufig noch offen bleiben, so kann die erste bereits heute bejaht werden. Zumindest sind manche Ansätze kollaborativer Bemühungen von Crowdworkern zu verzeichnen, etwa „Turkopticon“, eine Anwendung, mit deren Hilfe die auf der berühmt-berüchtigten Crowdsourcing-Plattform „Amazon Mechanical Turk“ agierenden Worker ihre Auftraggeber bewerten können: „Wird gut bezahlt? Werden Arbeitsergebnisse unbegründet abgelehnt? Wird auf Nachfragen geantwortet? Das Plug-in, Turkopticon für Webbrowser wie Firefox ermöglicht den ‚Turkern‘, unseriöse Auftraggeber zu melden. Das sorgt für mehr Fairness in der Crowd. Für die Diskussion um bessere Arbeitsbedingungen im Netz ist das Reputationssystem zu einer Inspiration geworden“ (IG Metall 2013).

Darüber hinaus haben sich in relativ kurzer Zeit Foren von Crowdworkern – zum Beispiel „Turker Nation“ – gebildet, „in denen die Arbeiter miteinander diskutieren und genau jene Art von Infos austauschen, die sie auf Mechanical Turk nicht bekommen. Wer ist ein guter Arbeitgeber und wer nicht, wie kann man gegen Lohnprellung vorgehen und so weiter“ (Strube 2014, S. 18). Noch handelt es sich bei solchen Initiativen jedoch allenfalls um Vorformen von Koalitionsbildung und kollektiver, auch widerständiger Identität und Aktion der Crowd – Ansätze, wie erwähnt, aber durchaus ermutigende.

5.

Kann mehr daraus werden? Schafft die Crowd den Sprung zur weiteren Solidarisierung und realen Organisation? Oder trifft auf sie am Ende doch das auf die armen Parzellenbauern gemünzte Marxsche Verdikt, dass diese zur Vertretung ihrer Interessen nicht in der Lage seien, sondern vertreten werden müssten? Braucht die Crowd Gewerkschaften? Sollte sie sich den real existierenden Gewerkschaften anschließen?

Derzeit dürfte eine solche Einsicht unter Crowdworkern nicht wirklich mehrheitsfähig sein. Verschiedentlich sind in Foren sogar rüde Ausfälle gegen die Gewerkschaften zu verzeichnen, etwa von der Administratorin und Gründerin der Online-Plattform „Turker Nation“, die auf den Aufruf zur Gründung einer „Turker-Union“ wenig aufgeschlossen reagierte: „Gewerkschaften sind was für gierige Menschen, die Unternehmen einfach nur ausbeuten wollen. Als jemand der gegen jede Form von Ausbeutung ist, besonders auch von Unternehmen, würde ich mich trotzdem niemals an eine Gier getriebenen Gewerkschaft beteiligen. ‚Turker Nation‘ ist eine starke Gemeinschaft und wir können unserer eigenen Schlachten schlagen. Wir entscheiden im Forum selbst, wann wir zurückschlagen und wann nicht. Keine Gewerkschaft kann für uns sprechen, weil niemand all die Individuen in diesem Forum als einzelner vertreten kann. Uns geht es gut und ich wünsche mir sehr, dass all diese weißen Ritter, die uns retten wollen, sich einfach verziehen und uns in Ruhe lassen. Wenn wir Hilfe brauchen, fragen wir danach. Wir haben nicht gefragt. Also geh’ bitte einfach weg“ (zitiert nach Strube 2014, S. 19).

Die Gewerkschaften sollten sich keineswegs an diesen lebenswichtigen Ratschlag halten und nicht „einfach weggehen“, sondern sich der Crowd, ohne sich anzubiedern und aufzudrängen, geduldig und verständig als Partner anbieten. Denn „für Gewerkschaften sind selbstständige Erwerbstätige ein Zukunfts- und langfristig auch ein Existenzthema. Wenn immer mehr Selbstständige das Internet als Arbeitsort begreifen, muss Gewerkschaft an diesem Arbeitsplatz präsent sein, das Web als Werkzeug für Zusammenschluss und Austausch nutzen, um die Vereinzelung eines neuen Proletariats und das Schwinden individueller wie kollektiver Durchsetzungsmacht zu verhindern“ (Mitschel 2012, S. 152). Heute schon verdienen mehr als 30.000 ver.di-Mitglieder ihr Geld hauptsächlich als Solo-Selbstständige. Derzeit attestieren sich diese KollegInnen noch selbst eine „exotische Normalität“⁸ als Gruppe in einer von ArbeitnehmerInnen geprägten Organisation. Mit fortschreitender Solidarisierung und Organisation der Crowd muss deren Vertretung in und durch Gewerkschaften weit weniger exotisch und viel normaler werden.

⁸ < <http://selbststaendige.verdi.de/ueber-uns> >.

Zitierte Literatur

- Benner, Christiane (2014): Wer schützt die Clickworker? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19. 03. 2014, S. 11
- Bosch, Gerhard (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft; in: Klumpp, Dieter/Kubicek, Herbert/Roßnagel, Alexander (Hrsg.): *next generation information society? Notwendigkeit einer Neuorientierung*, Mössingen-Talheim, S. 212–225
- Bühmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (2009): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Dies. (Hrsg.): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Wiesbaden, S. 7–25
- Bunz, Mercedes (2006): Meine Armut kotzt mich an. In: *Zitty* vom 16. 02. 2006
- Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg
- Dettmer, Markus / Dohmen, Frank (2012): Frei schwebend in der Wolke. In: *Der SPIEGEL*, 06/2012, S. 62–64
- Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommision „Internet und digitale Gesellschaft“. Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Bundestagsdrucksache 17/12505 vom 13. 03. 2013
- Felstner, Alek (2011): Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. In: *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 1/2011, S. 143–203
- Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München (aktualisierte Ausgabe)
- Howe, Jeff (2006): Crowdsourcing. A Definition <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>
- IG Metall (2013): Mehr Fairness für die Crowd. Interview mit Six Silberman vom 24. 09. 2013 <www.igmetall.de/reputationssystem-fuer-amazons-mechanical-turk-12321.htm>
- Klebe, Thomas/Neugebauer, Julia (2014): Crowdsourcing. Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? In: *Arbeit und Recht*, 1/2014, S. 4–7
- Kullmann, Katja (2011): *Echtleben*, Frankfurt am Main
- Manske, Alexandra (2007): *Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche*, München/Mering
- Manske, Alexandra / Merkel, Janet (2009): *Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen*. In: *WSI-Mitteilungen*, 6/2009, S. 295–301
- Marx, Karl (1977): *Das Elend der Philosophie*. In: Marx, Karl/Engels, Friedrich: *Werke*. Band 4, Berlin, S. 63–182
- Marx, Karl (1960): *Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte*. In: Marx, Karl/Engels, Friedrich: *Werke*. Band 8, Berlin, S. 111–207
- Minschel, Veronika (2012): „Digitale Bohème“, „digitales Proletariat“, „urbanes Penntum“, Selbstständigkeit und Internet. In: Bsirske, Frank et al. (Hrsg.): *Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik*, Hamburg, S. 143–152
- Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2009): *Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns*. In: Bühmann/Pongratz (Hrsg.), S. 27–61
- Reichwald, Ralf/Möslin, Kathrin/Sachenbacher, Hans/Englberger, Hermann/Oldenburger, Stephan (1998): *Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsformen*, Berlin/Heidelberg
- Rucht, Dieter (1995): Kollektive Identität. Konzeptionelle Überlegungen zu einem Desiderat der Bewegungsforschung. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 1/1995, S. 9–23
- Schulze Buschoff, Karin (2012): Gute Arbeit und „neue Selbstständigkeit“. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Gute Arbeit*. Ausgabe 2012, Frankfurt am Main, S. 191–199
- Scholz, Dieter (2011): *Das Beschäftigungsmodell der Zukunft*. Präsentation IBM, Nürnberger Kreis, 05.–07. 05. 2011, Salzburg
- Strube, Sebastian (2014): *Crowdwork. Vom Entstehen der digitalen Arbeiterklasse. Manuskript zur Rundfunksendung in Bayern2 vom 12. 01. 2014* <www.br.de/radio/bayern2/service/manuskripte/manuskripte-zuendfunk-generator-246.html>