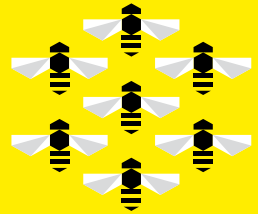
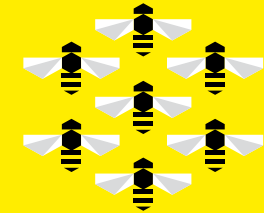
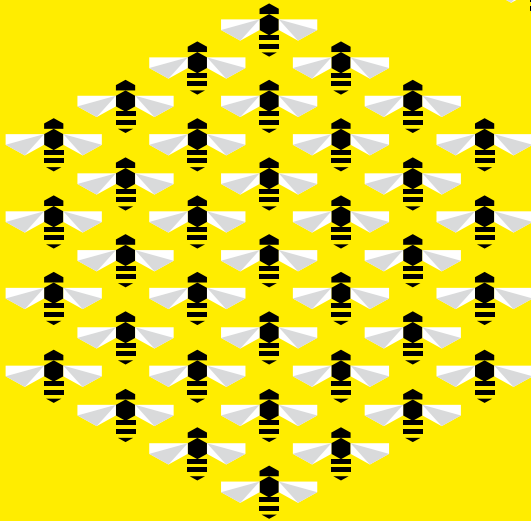
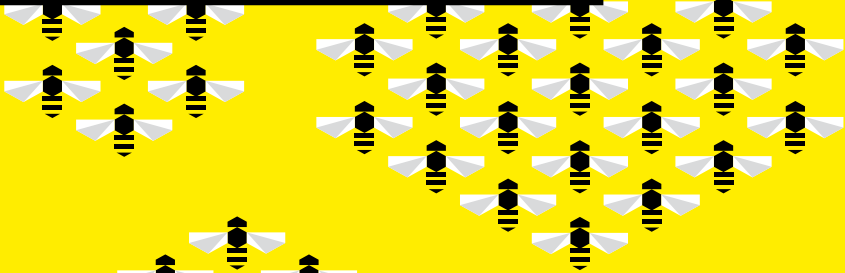


Leseprobe

Auszug aus dem Beitrag: Öhler/Spies
»Crowdworking in der Automobilindustrie«



Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Perspektiven digitaler Arbeit

herausgegeben von Christiane Benner

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
Trebora Scholz
387

Crowdworking in der Auto- mobilindustrie



Das Beispiel Daimler AG

Bernd Öhrler und Jörg Spies

43

Der Druck auf die Arbeitsplätze in der Automobilindustrie ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Die Verlagerung von ganzen Produktionsstandorten oder Produktionsteilen in Niedriglohnregionen ist hinlänglich bekannt und gängige Praxis. Vernetztes Arbeiten ist per se weder gut noch schlecht, sondern die Folge einer unglaublich schnellen Entwicklung in der Informationstechnologie. Insofern gilt es, jeweils die einzelnen Facetten zu betrachten und Handlungsfelder auszuweiten sowie Chancen für die eigene Betriebsratsarbeit abzuleiten. Ein Erfahrungsbericht.

Bernd Öhrler,

Mitglied des Betriebsrat und Vorsitzender
IT-Ausschuss BR Zentrale Daimler AG.

Jörg Spies,

Betriebsratsvorsitzender Zentrale und
Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG,
Mitglied der großen Tarifkommission der
IG Metall Baden-Württemberg.

1
[http://wassermann.de/
uploads/media/White_Paper_
Lean_Administration_final.pdf](http://wassermann.de/uploads/media/White_Paper_Lean_Administration_final.pdf)



2
[http://politik-im-spiegel.de/
digitale-arbeit-dominant-
mobil-gestaltungs-
beduerftigkeit/](http://politik-im-spiegel.de/digitale-arbeit-dominant-mobil-gestaltungs-beduerftigkeit/)



3
[http://de.wikipedia.org/
wiki/IBM_Notes](http://de.wikipedia.org/wiki/IBM_Notes)



Die Produktion am Standort Deutschland wird zahlreichen Maßnahmen zur Kostensenkung unterworfen. Dazu gehören einerseits Prozessoptimierungen, andererseits der Einsatz von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Viele der Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gehen auf diese Sachverhalte zurück. Für die Effizienzsteigerung im direkten Bereich, also in den Produktionsstätten am Band, wurden in den vergangenen Jahren umfangreiche Maßnahmen und Anstrengungen unternommen. Im Schatten der Produktionsoptimierung haben sich mittlerweile ergänzende Handlungsfelder herausgebildet. Neben der Produktion sind auch die Verwaltungs- und Entwicklungsbereiche in den Fokus von grundlegenden Optimierungsstrategien unter dem Stichwort Lean Administration¹ gelangt. Die klassische Prozessoptimierung, in Anlehnung an die Optimierungsmaßnahmen in der Produktion, wird nun zunehmend um die scheinbar positiven Effekte einer digitalen Vernetzung beziehungsweise des Crowworkings² der Belegschaft oder zumindest von Belegschaftsgruppen ergänzt. Die virtuelle Welt hat damit in den vergangenen Jahren einen enormen Stellenwert, auch innerhalb der täglichen Arbeit, im Betrieb eingenommen.

Bereits mit der Einführung des Intranets zur Jahrtausendwende wurde in der Daimler AG der Grundstein für eine breite Vernetzung der Belegschaft gelegt. Sicher, zu diesem Zeitpunkt hatte noch niemand an ein *Social Media* der heutigen Prägung gedacht, wenngleich auch die Einführung mit ersten Effizienzmaßnahmen kombiniert wurde. So erlaubte die Vernetzung sehr schnell die Einführung von einfachen Mitarbeiter-Self-Service-Prozessen, wie zum Beispiel die Adress- oder Kontodatenänderungen, die bis dato vom Personalbereich gemacht wurden. Ein weiterer Baustein war die breitflächige Einführung des Datenbanksystems *Lotus Notes*.³

4

http://de.wikipedia.org/wiki/Social_Collaboration



5

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/web-2-0.html>



45

Dieses ermöglichte zum ersten Mal eine Vernetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen auch zwischen den verschiedenen Firmenstandorten im In- und Ausland. Spezifisches Know-how sowie Arbeits- und Projektstände waren damit zum ersten Mal vergleichsweise einfach in der virtuellen Welt austauschbar und jederzeit verfügbar. Einher ging damit auch die erstmalige Verwendung des Begriffs eCollaboration⁴ im Betrieb. Die Einführung von Internet, Intranet und *Lotus Notes* wurde eng vom Gesamtbetriebsrat begleitet und mündete im Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Geregelt wurde zum Beispiel, dass die Nutzung des Mitarbeiter-Self-Services während der Arbeitszeit erfolgen darf. Auch eine eingeschränkte Privatsnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz wurde erlaubt. Die örtlichen Betriebsratsgremien erhielten das Recht, sich mit eigenen Seiten und Themen im Intranet präsentieren zu können. Jedoch standen diese Implementierungen auch nicht unter dem Eindruck einer Diskussion von Sparpotenzialen, sondern eher unter dem von Arbeitserleichterungen.

Business Innovation als erste Stufe des Crowd-Gedankens

Bis 2008 war von einer *Community* oder gar einem *Social-Media*-Ansatz nicht die Rede. Die Vernetzung war zwar flächendeckend gegeben, ein Beteiligungsmodell im Sinn von Web 2.0,⁵ also interaktives vernetztes Arbeiten, existierte aber nicht. Wikis oder interaktive Online-Plattformen waren bis zu diesem Zeitpunkt betriebsintern weitgehend unbekannt und auch kein wesentlicher Diskussionsgegenstand innerhalb der Betriebsratsgremien. Dies sollte sich erstmals mit der Einführung der »*Business Innovation*«-Plattform ändern. Sicher auch angefeuert durch die aufkeimende Finanzkrise wurde die Idee geboren, das breitgefächerte Wissen



aller Mitarbeiter anzuzapfen, um innovative und gewinnbringende Ideen rund um den Betrieb aufzugreifen und zu vermarkten. Der Crowd-Ansatz lag aber nicht nur darin, die einzelnen Ideen aufzunehmen, sondern wurde weitergeführt, indem allen anderen interessierten Mitarbeitern diese Idee zur Diskussion gestellt wurde, so dass in verschiedenen Stufen weiterentwickelt werden konnte. Jede Idee auf dieser eigens geschaffenen virtuellen Plattform musste sich also der Kritik der neu entstandenen Community stellen. Damit wurde ein Instrument geboren, das aus Sicht der Betriebsratsgremien völlig im Gegensatz zum bisherigen traditionellen betrieblichen Verbesserungsmanagement⁶ stand.

Das herkömmliche Modell des betrieblichen Verbesserungsmanagements ist aus Sicht der Betriebsräte gut und strukturiert geregelt. Der eingereichte Verbesserungsvorschlag wird hierbei nach vorgegebenen Kriterien von einem paritätisch besetzten Ausschuss geprüft und bewertet. Im Fall der positiven Prüfung eines Vorschlages erfolgt wiederum anhand definierter Kriterien eine Vergütung des Vorschlageinreichers. Insofern erfolgt im klassischen Modell eine konsequente Einbindung der Betriebsräte, auch hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz. In der *Business Innovation* hingegen werden diese Kriterien völlig außer Kraft gesetzt und letztendlich damit auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgehebelt. *Business Innovation* kennt im Gegensatz zum klassischen Vorschlagswesen keine inhaltlichen Abgrenzungen, sondern versteht sich als Ergänzung des bestehenden Vorschlagswesens. Jede Idee, und sei sie noch so abwegig, kann zunächst eingereicht und öffentlich zur Diskussion gestellt werden. Damit einher geht eine ganz neue Ausrichtung des Verbesserungswesens: weg von der eigentlichen Prozess- oder Produktoptimierung und hin zur



Weiterentwicklung von geschäftspolitischen Fragestellungen und Ausrichtungsfragen. Damit werden aber auch ganz andere Belegschaftsteile angesprochen. Im Fokus von *Business Innovation* steht eine Belegschaftsgruppe, die sich am klassischen Verbesserungswesen tendenziell eher weniger beteiligte. Es sind insbesondere die gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Mitarbeiter aus Entwicklung und Verwaltung. Wenngleich im Grundsatz diese Entwicklung positiv zu bewerten ist, stellen sich seitens des Betriebsrats viele Fragen. Beispielsweise, wie eine gute Idee zusätzlich vergütet wird. Schließlich haben die Ideeneinreicher eine positive Arbeitsleistung im Sinn der Unternehmensentwicklung erbracht. Die vom Arbeitgeber entwickelten Spielregeln zu *Business Innovation* sehen aber keinerlei Vergütungsansprüche vor. Die Nutzung der kollektiven Intelligenz, auch unter dem Stichwort *wisdom of the crowds*⁷ zu finden, soll also dem Arbeitgeber kostenfrei zur eigenen Strategie- und Gewinnoptimierung zur Verfügung gestellt werden. Somit entfällt die unmittelbare Beteiligung der Betriebsräte in der Frage der Beurteilung von Vorschlägen hier zunächst gänzlich. Erst im Fall der Ideenrealisierung und den dann möglicherweise entstehenden Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz können die Betriebsräte Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen. Während der Betriebsrat in der Belegschaft im Rahmen des herkömmlichen Vorschlagswesens durchaus in einer aktiven Rolle wahrgenommen wird, entfällt dieser Effekt ausgerechnet in der Belegschaftsgruppe hoch qualifizierter Angestellter, die, gewerkschaftlich betrachtet, zukünftig noch deutlich mehr Aufmerksamkeit und Engagement braucht. Wir treffen diese Aussage vor allem vor dem Hintergrund, dass gewerbliche Arbeit in den vergangenen Jahren

abgenommen hat und mittlerweile über 50 Prozent unserer Belegschaft in Verwaltung und Entwicklung tätig sind.

Damit findet *Business Innovation* zwar in einem mit dem Betriebsrat abgestimmten Umfeld statt, eine Beteiligung im engeren Sinn erfolgt aber nicht. Ganz im Gegenteil, Sollte nämlich zu einem vergleichsweisen späten Zeitpunkt, wenn eine Idee einen gewissen Diskussions- und Entwicklungsstand erreicht hat, aufgrund von Mitbestimmungsrechten und Regelungsbedarfen eine Verzögerung eintreten, wird der Betriebsrat als Blockierer und Verhinderer innovativer Ideen wahrgenommen. Dieses Image wiegt in der angesprochenen Belegschaftsgruppe besonders schwer. *Business Innovation* hat sich über die Jahre hinweg im Unternehmen etabliert. Trotz aller Nachteile aus Betriebsratsperspektive hat die Plattform beziehungsweise Community den Nerv einer Gruppe innovativer Mitarbeiter getroffen. Über die Community sind natürlich auch Selbstdarstellungen möglich, was durchaus als der Karriere förderlich beurteilt wird. Wer sich in der Community engagiert, gilt als fortschrittlich. Mittlerweile werden sogenannte BI-Tags, also Themenfelder, vorgegeben, die aus Unternehmenssicht von besonderem Interesse sind. Ergänzend wird seit Kurzem versucht, den Entwicklungsprozess mithilfe von entsprechenden Kurzmitteilungen über Twitter noch zu beschleunigen, was die Zusammenführung beziehungsweise Kombination von internen mit externen sozialen Medien bedeutet und letztendlich auch die Grenzen des Beruflichen und Privaten verschwimmen lässt. Dieser letztgenannte Effekt ist schon deshalb problematisch, weil *Business Innovation* nur begrenzt im Rahmen der Arbeitszeit betrieben werden kann. Es ist also aus unserer Sicht nicht gänzlich auszuschließen, dass während der Privatzeit erbrachte Denkleistungen dem Arbeitgeber in



doppelter Hinsicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Gerade aber das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben stellt eine zunehmende Herausforderung dar. Aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013, bei der in unserem Betrieb der Daimler Zentrale über 3.000 Kolleginnen und Kollegen eine Rückmeldung gegeben haben, wissen wir, dass für Angestellte in den Denkfabriken »mobiles Arbeiten« ein zentrales Thema in der Frage der Flexibilisierung von Arbeitsleistung ist. Deshalb müssen wir von Seiten der Arbeitnehmervertretung die Chance nutzen, dieses Thema positiv zu besetzen, indem wir einen Gestaltungsrahmen aufzeigen. Die klare Forderung an die Gewerkschaften lautet, sich mit dem Themenfeld »mobiles Arbeiten« auseinander zu setzen und tarifvertragliche Lösungen anzustreben. Solange solche nicht bestehen, müssen wir weiterhin auf unsere intern getroffenen Regelungen setzen. Diese sehen zum Beispiel beim mobilen Arbeiten die Einhaltung des bestehenden Gleitzeitrahmens vor. Die nachträgliche Arbeitszeiterfassung ist dabei obligatorisch.

Social Media betriebsintern

Im Intranet wurden die wesentlichen Entwicklungen des Internets in den vergangenen Jahren Stück für Stück nachgeholt. Zunächst ging es darum, durch ein Rückkopplungssystem ein Feedback zu den im Intranet veröffentlichten Artikeln zu ermöglichen. Eingeführt wurde ein Artikelrating nach Punktevergabe in Form von Sternen. Im Prinzip ein umgekehrtes Schulnotensystem von eins bis fünf Sternen, wobei fünf Sterne die positivste Beurteilung darstellen. Jeder Leser hat die Möglichkeit, einen Artikel entsprechend mit Sternen zu bewerten. Offen bleibt hierbei aber die Frage, was der Leser letztendlich beurteilt hat. Dies kann genauso der



fachliche Inhalt wie aber auch die Verständlichkeit des Beitrags oder ein anderes für den Leser wichtiges Kriterium sein. Mit diesem einfachen Instrument konnte erstmals eine betriebsöffentliche Themenbewertung und somit auch eine inhaltliche Rückkoppelung an das Unternehmen stattfinden. Recht schnell wurde klar, dass diese Form der Rückmeldung nicht immer ausreichend ist. Daher wurde eine wie in Online-Nachrichtkanälen bekannte und übliche Kommentarfunktion eingeführt. Diese ist mittlerweile fest etabliert und wird auch teilweise intensiv genutzt. Kommentieren kann jeder, der mag und über einen betriebsinternen Intranet-Zugang verfügt. Als Betriebsräte sehen wir diese Entwicklung positiv, da diese ein Teil im Mosaik der Mitarbeiterbeteiligung darstellt. Für uns ist es immer wieder erstaunlich festzustellen, wie offen sich Mitarbeiter unter Angabe ihrer persönlichen Daten durchaus auch sehr kritisch zu Wort melden. Hier hat die Vernetzung aus Sicht der Interessenvertretung vielen eine öffentliche Stimme verliehen, die sich bisher nicht oder nur eingeschränkt wahrnehmen ließ.

Mit Einführung der Kommentarfunktion war der Schritt nicht mehr weit zu den ersten internen Blogs, zumal bereits seit Ende 2007 ein öffentlicher Daimler Blog⁸ im Internet betrieben wurde. Zwischenzeitlich hat sich eine ganze Reihe von internen Blogs etabliert. So bloggt zum Beispiel der CIO⁹ regelmäßig in seinem CIO-Blog zu IT-relevanten Themen. Auch hier findet ein Austausch mit den Mitarbeitern statt. Die Beteiligung begrenzt sich nicht nur auf den deutschen Standort, sodass durchaus von einer, wenn auch eingeschränkten, globalen Kommunikation die Rede sein darf. Auch der Human-Resources-Bereich bedient sich seit geraumer Zeit diverser interner Blogs, um Personal- und Organisationsthemen in die Belegschaft zu tragen. Dass der Schuss aber auch



nach hinten losgehen kann, hat eine zunächst harmlos verlaufende Diskussion gezeigt. In einem internen Blog wurde Anfang 2013 die Frage nach Diversity diskutiert. Das Thema wurde zunehmend kontrovers und äußerst heftig diskutiert und fand seinen Weg jenseits der Werksgrenzen hin zur Frankfurter Allgemeinen Zeitung¹⁰ und anderen Presseorganen gefunden. Abgesehen von dieser Indiskretion aber ist einigen örtlichen Betriebsratsgremien deutlich geworden, dass mit Blogs auch Mitarbeitergruppen erreicht werden können, die sich bisher eher zurückhaltend gezeigt hatten. Diesen positiven Effekt macht sich die Betriebsratsarbeit zunutze, indem zum Beispiel seit geraumer Zeit auch einzelne Betriebsratsgremien gezielt zu Themenstellungen betriebsintern Blogs schalten. Der Bogen spannt sich inhaltlich von Fragen der Tarifrunde bis hin zu betrieblichen Themen wie beispielsweise der Arbeitszeitflexibilisierung oder der jährlichen Gewinnbeteiligung. Der Betriebsrat nutzt aktiv die Vorteile der Vernetzung im Sinne einer gezielten Arbeitnehmervertretung und eines umfassenden Beteiligungsmodells. Gerade die Beteiligung und Einbindung von Mitarbeitern aus Verwaltung und Entwicklung in die Diskussion um Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und Meinungsbildung, sind für uns ein nicht zu unterschätzender Faktor in der Betriebsratsarbeit. Dies stärkt nicht nur die Meinungsvielfalt, sondern führt auch leichter zu von der Belegschaft breitflächig gestützten Maßnahmen und Entscheidungen der Betriebsratsgremien.

Die stark zunehmende Nutzung von sozialen Medien im privaten Umfeld, allen voran Facebook, hat in den vergangenen zwei bis drei Jahren die innerbetriebliche Kommunikation beeinflusst. Schnell zeichneten sich erste Communitys von Mitarbeitern ab, die sich stark mit betrieblichen Themen auseinandersetzten. Diese teilweise auch abgeschotteten

Communitys entstanden sozusagen auf Privatinitiative und wurden auf bestehenden öffentlichen Internetplattformen wie *Xing* oder *LinkedIn* initiiert. Dieses zunächst gut gemeinte Engagement hatte jedoch unter dem Aspekt des Schutzes von Daten und Informationen seine Schattenseiten. Aus Sicht des Betriebsrats ist hier eine teilweise elitäre Kultur entstanden, mit der sich ein Stück der betrieblichen Kommunikation verselbstständigt und letztendlich dem steuernden Zugriff des Unternehmens entzogen hat.

Als Gegenstrategie wurde 2012 vom Unternehmen die Idee einer hausinternen Lösung entwickelt, die mit Facebook oder anderen Plattformen vergleichbar sein sollte. Seit geraumer Zeit läuft diese interne Plattform nun mit gezielt ausgesuchten Nutzerbereichen, um zunächst praktische Erfahrungen zu sammeln. Betriebsratsseitig ist von vornherein eine Einbindung in das Projekt erfolgt. An der Stelle möchten wir jedoch nicht verschweigen, dass ein signifikanter Anteil der Betriebsräte sich mit dem Thema »soziale Netzwerke« immer noch schwertut – gleichgültig, ob auf einer öffentlichen Internetplattform oder eben betriebsintern. Angeführt wird regelmäßig die Frage des Datenschutzes, das Recht auf digitales Vergessen, der Missbrauch von Informationen, das Vermengen von Privatem und Dienstlichem usw. Sowohl der technologische als auch der kulturelle Wandel verlaufen unserer Ansicht nach allerdings so schnell, dass nicht alle offenen Fragen abschließend beantwortet und in eine verbindliche Regelung gebunden werden können. Mit der Ausarbeitung einer Neufassung der Internetrichtlinie, die unter anderem auch den Umgang mit *Social Media* regelt, konnten wir seitens des Betriebsrats aber unsere Aspekte durchaus mit einbringen. Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit des Internetzugriffs für alle Beschäftigtengruppen



oder dass internes *Social Media* während der Arbeitszeit genutzt werden darf. Gute *Social-Media*-Arbeit, egal ob Blog oder auf Austauschplattformen, wird in Zukunft mit Sicherheit ein Schlüsselfaktor erfolgreicher Betriebsratsarbeit werden. Die Generation *digital native*¹¹ wird in den Betrieben zunehmen. Hier werden Erwartungen nicht nur an die Unternehmen herangetragen, sondern auch an die Belegschaftsvertretung im Sinn eines Beteiligungsmodells. Die traditionellen Mechanismen der Gewerkschaftsarbeit funktionieren in der virtuellen Welt nicht mehr. Die Transformation steht noch ganz am Anfang. Sie muss schneller, umfassender und tiefgreifender werden, wollen die Gewerkschaften den Anschluss nicht verlieren.

Skill-Management in den IT-Bereichen

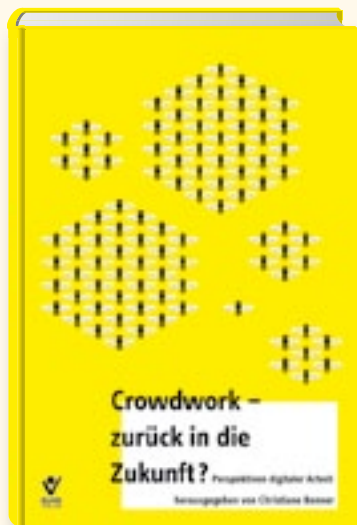
Die bisher beschriebenen betrieblichen Maßnahmen zur digitalen Vernetzung, zur Mitarbeiterbeteiligung in Form von Blogs oder der Nutzung oder Schaffung von Kommunikationsplattformen sind vergleichsweise harmlose Merkmale der digitalen Vernetzung und des Crowdworkings. In der heutigen Arbeitswelt ist die dazugehörige IT zu einem unverzichtbaren und überlebenswichtigen Produktionsfaktor geworden. Es gibt nahezu keinen Prozess in der Produktion oder Verwaltung, der nicht von einer IT-gestützten Applikation abhängig wäre. Der Ausfall der IT ist damit auch gleichbedeutend mit dem vollumfänglichen betrieblichen Stillstand – ein Machtfaktor, der insbesondere von der Gewerkschaft weithin unterschätzt wird. Andererseits wird der IT-Betrieb vom Unternehmen aus Kostensicht immer kritisch wahrgenommen. Kein Bereich hat sich unserer Überzeugung nach so kreativ gezeigt wie die IT, um nachhaltig Kosten zu senken. Dreh- und Angelpunkt dabei ist die hohe



Virtualität, die der IT viele Handlungsoptionen und Konzepte ermöglicht. Für uns als Betriebsräte ist die markanteste Frage in der IT die nach der Fertigungstiefe. Kennzeichen der IT sind hohe Quoten in der Fremdvergabe von Gewerken und Dienstleistungen, vor allem in Form von Werkverträgen. Da Werkverträge Beschränkungen unterliegen, zum Beispiel ein mangelndes direktes Weisungsrecht oder die Einbindung in den Betriebsablauf, bietet dies in der Betriebsratsarbeit klare Handlungsansätze. Seit geraumer Zeit sind wir bemüht, hier Wandlungen in Zeitarbeit vorzunehmen und damit das Arbeitsverhältnis unter die Bestimmungen des Tarifvertrags Leih-/Zeitarbeit zu bringen. Aktuell bewerten wir bestehende Werkverträge nach einem Ampelmodell, wobei Werkverträge im Status »rot« entweder in Arbeitnehmerüberlassung gewandelt werden oder es zur Festeinstellung kommt. Bei Status »gelb« werden gezielte Maßnahmen unternommen, um in den »grünen« Bereich zu kommen. Untermauert wird dies durch eine vor Ort getroffene Absprache.

Die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Werkverträgen werden jedoch weiterhin im hohen Maß den bestehenden tariflichen Regelungen der Metall- und Elektroindustrie entzogen. Dazu kommt die gänzliche oder teilweise Verlagerung von Tätigkeiten durch die Fremdanbieter in Niedriglohnstandorte im Ausland, das sogenannte *Offshore-Outsourcing*.¹² Trotz aller digitalen Vernetzungstechnologie hat dieses Konzept immer wieder zu Problemen geführt. Wir denken hier vor allem an kulturelle Unterschiede, unterschiedliche Zeitzonen und mangelndes Prozess-Know-how. Daher nehmen wir seit einiger Zeit einen deutlichen Trend zu *Captive Centern*¹³ wahr. So entstanden in den vergangenen Monaten größere Dependancen in der Türkei und Indien. Als *Center of Competence* sollen diese definierte Applikationen global betreiben und

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.

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:



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



SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11



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.