

# „Unternehmen werden ihre Kunden zu Crowdworkern transformieren“

*Digitale Plattformen sind längst Teil unseres Alltagsleben. Wir sprachen mit Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani vom Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft in Berlin über die Ursprünge der Plattformökonomie, die Motive der Crowdworker und potenzielle Folgen.*

## **G.I.B.: Wie kam es zu dieser Entwicklung?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Begonnen hat die Entwicklung mit der Open-Source-Bewegung, die den kognitiven Surplus, also jenen – nach der Definition von Clay Shirky – Überschuss an Ideen, Talenten und Zeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzte, den traditionellen Unternehmen durch ihre arbeitsteilige Hierarchie und eine selektive Inklusion von Fähigkeiten und Ideen erschaffen und brachliegen lassen. Unternehmen nutzen also immer nur gewisse Anteile unserer Persönlichkeit und Fähigkeit und vernachlässigen oder beschränken andere.

Bereits in den 1980er Jahren hat der Arbeitswissenschaftler André Gorz erklärt, dass alle Versuche, eine neue, demokratischere und partizipativere Art von Arbeitswelt zu erschaffen, gescheitert sind. Dazu zählt auch der Vorstoß der Gewerkschaften, mit der Einführung der Mitbestimmung 1974 zugleich eine neue Managementlehre, die arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre (AOEWL), durchzusetzen. Dieser extrem innovative Ansatz, hatte es nicht nur mit seinem sperrigen Namen schwer und wurde vor allem als politische Auftragsarbeit abqualifiziert. Zugrunde lag aber die berührende Idee, dass wir nicht in einer demokratischen Gesellschaft leben können, solange wir unsere Arbeit in einer nicht wirklich demokratischen Unternehmung verrichten.

Nach Ansicht von André Gorz haben alle Versuche, andere Arbeitsweisen einzuführen, also etwa in Teams oder in Kleingruppen zu arbeiten, nicht dazu geführt, dass wir uns als Individuen in einem Unternehmen sehr viel freier bewegen und mehr für das Unternehmen einbringen können. Eigentlich ein Widerspruch, denn die Unternehmen wollen ja eigentlich immer „alles“ von ihren Beschäftigten, also Loyalität, Kreativität und Motivation. Tatsächlich aber rufen sie mit deren punktuellen Einbindung in einen arbeitsteiligen, hierarchischen Prozess immer nur einen gewissen Teil ihres Potenzials ab, den sie zudem oft massiv reglementieren. Da eine

Veränderung der Verhältnisse nicht in Sicht war, schlug Gorz vor, uns nach Feierabend, also im Privatleben in den Bereichen Bildung, Kultur, Freundschaft oder Erziehung einzubringen, um so zu vollständigen Individuen zu werden.

**G.I.B.: Aber damit begnügten sich viele dann offensichtlich doch nicht, sondern es gab zumindest einen partiellen Übergang von der traditionellen arbeitsteiligen Wirtschaft hin zur netzwerkartigen Plattformökonomie.**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Genau. Mit den zum Ende des letzten Jahrtausends entstandenen neuen sozialen Medien gab es zum ersten Mal die Möglichkeit, diesen kognitiven Surplus nicht nur allein für uns oder in unserem unmittelbaren Umfeld einzubringen, sondern wir konnten uns mit anderen Menschen zusammenschließen, die dieselben Ideen hatten wie wir. Zu dieser Zeit entstand die Open-Source-Bewegung durch die lapidare Mail von Linus Torvalds, in der er die Community fragte, wer denn Lust hätte, an der Entwicklung von Linux, eines freien Betriebssystems, mitzuwirken. Hier entstand zum ersten Mal eine ganz neue Form von Kollaboration, bei der Programmierer in ihrer Freizeit das taten, was sie eigentlich immer tun wollten. Selbstbestimmt, selbstgesteuert und selbstidentifizierend produzierten sie etwas, ohne Geld dafür zu bekommen. Das heißt, sie entscheiden selbst darüber, ob sie mitmachen wollen und wenn sie keine Lust mehr haben, hören sie auf oder machen ihr eigenes Ding.

Laut herkömmlicher Managementlehre hätte das gar nicht geschehen dürfen, denn die geht davon aus, dass jeder immer nur bestrebt ist, seinen Nutzen zu maximieren, sei es in Form von Geld oder Macht. Es wurde übersehen, dass die Menschen aber vor allem etwas Sinnvolles tun wollen und Spaß oder Freude in einer gleichberechtigten und auf Kollaboration von Gleichgesinnten und Gleichgestellten basierenden Peer-to-Peer-(P2P)-Ökonomie haben können. Hier zeigten Menschen



Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani, Alexander  
von Humboldt Institut für Internet  
und Gesellschaft gGmbH

das Verlangen, endlich einmal ihre Leidenschaften, die sie sonst im Unternehmen nicht umsetzen konnten, tatsächlich zu realisieren.

### G.I.B.: So entstand zum Beispiel 2001 die freie Online-Enzyklopädie Wikipedia ...

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Ja, und diese P2P-Kollaborationen sind strikt meritokratisch. Das heißt, es ist völlig irrelevant, was eine Person vorher gemacht hat. Es zählt nur, was sie jetzt zur Bewältigung einer Aufgabe beitragen kann. Verwandt damit ist ein anderes Prinzip, das hier zur Geltung kommt; der Anti-Credentia-lismus. Nicht Zeugnisse sind gefragt, sondern die Fähigkeit, ein Problem zu lösen. Wer das kann, ist mit dabei. Dass einer in Stanford studiert hat, hilft ihm nicht, wenn er das Problem nicht lösen kann.

Diese Entwicklung, dem kognitiven Surplus eine produktive Organisation zu geben und für Innovationen zu verwenden, kam zum richtigen Zeitpunkt: In den 1980er und 1990er Jahren war die gängige Managementmaxime vorrangig auf Kostensenkung ausgerichtet. In ihren ersten Begegnungen mit der Globalisierung hatten die westlichen Unternehmen plötzlich mit Menschen bzw. Unternehmen zu tun, die viel günstiger produzieren konnten. Darauf reagierten die Unternehmen mit Kostensenkungsmaßnahmen und auch mit einer Verringerung der Managementebenen, aber nicht, weil dies der Selbstverwirklichung dienen, sondern weil es Kosten sparen sollte. Gleichzeitig wurden wieder Teamansätze ausgegraben: Das gebrechliche Just-in-Time-Konstrukt verlangte in Maßen die Selbststeuerung und Initiative der Mitarbeiter, damit Probleme schnell behoben werden konnten. Was heute aber vergessen ist: Diese Teamansätze hatten wenig mit den Gorzschen Vorstellungen von Partizipation und Selbststeuerung zu tun, sondern basierten auf den Forschungen des Militärs, welches Organisationsformen suchte, in denen sich die Mitglieder selbst unter Druck setzten, Dinge zu tun, die das Individuum so nicht tun würde. Das war die Ära des Lean Management, des Process-Reengineering, der Gemeinkosten-Wertanalyse und des Total Quality Managements.

Damals erkannte man nicht – und das führt jetzt zur Thematik des Crowdfunding –, dass diese Effizienzstrategien zulasten der Innovation gehen. Es gibt ja diese berühmte Formel von Gary Hamel, wonach man tausend Ideen braucht, um die 20 oder 30 herauszufiltern, die überhaupt sinnvoll sind, und von denen wiederum taugt nur eine Handvoll für einen Business Case. Aber wer in einer Lean and Mean Organisation arbeitet, hat keine Zeit mehr für diese tausend Ideen, von denen viele natürlich auch Irrungen sind: er oder sie muss ja die Maschine, die keinen Puffer mehr hat, am Laufen halten.

P2P als neue Arbeitsform nun, bei der Menschen selbstbestimmt und ohne Entlohnung miteinander agieren, – faktisch eine Flucht aus dem Kapitalismus – konnte laut André Gorz nur in der digitalen Ökonomie entstehen, weil hier die Eigentumsrechte – siehe die Diskussion um das Urheberrecht im Internet – unklarer sind. Und jetzt passierte etwas ganz Eigentümliches, das man als Treppenwitz des Kapitalismus bezeichnen kann: Viele Unternehmen erkannten, dass ihre Mitarbeiter nach 17 Uhr auf diesen P2P-Plattformen ziemlich innovativ waren und etwa an der Entwicklung des Mozilla Browsers Firefox, Linux oder bei Wikipedia mitarbeiteten. Jetzt wollten die Unternehmen dieses neue Konstrukt, die P2P-Kollaboration und damit den kognitiven Surplus, auch für sich nutzen: Schließlich hatten sie ja für ihn schon gezahlt! Weil die Unternehmen aufgrund steigender Input-Kosten und nicht mehr wachsender Margen weiter auf der Kostenbremse stehen müssen, überlegte man sich, ob sie die Arbeit der Peers, also der Menschen „draußen“ auf den Plattformen, die teils auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen waren, nicht in ihre Wertschöpfung reintegrieren könnten. Also starteten sie eine Rückholaktion von Menschen, die zuvor zumindest teilweise aus den herkömmlichen Arbeitsweisen geflohen waren.

### G.I.B.: Was genau passiert bei dieser Rückholaktion?

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Es kommt zu einer Re-Monetarisierung der P2P-Ökonomie. Jetzt versuchten findige Unternehmer, den immensen kognitiven Surplus der Crowd da draußen –, Angestellte, aber auch nicht integrierte Berufsgruppen, Studenten oder Hausfrauen –,

die auf den Schulen und Hochschulen mehr lernen, als sie in der späteren Arbeitswelt anwenden können, für sich zu nutzen. Die Frage lautete jetzt: Wie kann ich als Unternehmer eine intermediäre Plattform bauen, die eine Brücke darstellt zwischen der Crowd und dem Nachfrager einer Leistung oder eines Produktes? Hierzu entstanden in letzter Zeit Varianten von kommerziellen Plattformen: Effizienzplattformen, Innovationsplattformen und Vermittlungsplattformen, die sich in ihrer Funktionsweise und damit auch in der auf ihnen stattfindenden Crowdwork doch recht signifikant unterscheiden. Auf Effizienzplattformen werden einfache, aber auch komplexe Leistungen erstellt, und zwar billiger als dies ein Unternehmen hinbekommt, Innovationsplattformen greifen auf die Kreativität der Crowd zu und helfen, Ideen zu generieren, und Vermittlungsplattformen sind alte Bekannte der Arbeitsvermittlung.

**G.I.B.: Was motiviert die Menschen überhaupt, sich als Crowdworker zu engagieren, vor allem jene, die hier unentgeltlich ihre Zeit und ihre Fähigkeiten investieren?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Wir haben in einer Untersuchung 200 Beschäftigte von zwei deutschen Plattformen, eine im IT-Bereich, eine im Kreativ-Bereich, befragt. Ergebnis: Die Menschen, die hier agieren, erwarten gar nicht so sehr, dass sie hier ihr Auskommen finden. Zwar freuen sie sich über einen Zuverdienst, aber der Hauptgrund für ihre Aktivität sind Spaß und das Kennenlernen von neuen Leuten und neuen Technologien. Spannend fanden wir, dass die auf diesen Plattformen gesammelten Fähigkeiten und Erfahrungen wieder in die traditionelle Ökonomie zurückgespielt werden. Crowdworker sagen etwa: Hier kann ich Credentials sammeln, die ich in meiner Firma – die Hälfte von ihnen arbeitete in einem normalen Unternehmen – quasi kapitalisieren kann.

Eine der von uns befragten Personen aus einer Kreativagentur sagte: Bis ich auf einen Kunden treffe, vergehen noch Ewigkeiten, aber über eine Plattform wie Jovoto kann ich sofort an einem Projekt für BASF teilnehmen. Werde ich gewinnen? Wahrscheinlich nicht, aber ich bekomme Kontakt zu vielen Leuten, kann Netzwerke aufbauen und lerne Neues kennen, sodass ich mein Projekt als Credential verwenden kann. Ähnliches trifft selbst

auf Plattformen wie Uber zu. Auch hier sagen Mitarbeiter: Hier lerne ich, wie ich als Mikro-Unternehmer agieren muss oder wie Geldverdienen funktioniert. Unternehmen, die diesen kollektiven Surplus nutzen oder auch ausnutzen, haben verstanden, dass es sich hier um eine Arbeitsorganisation handelt, die bei den Leuten ankommt. Diesen Menschen können sie nichts mehr befehlen, sondern es muss gemäß der P2P-Logik agiert werden: Der Crowdworker muss auf ein Arbeitspaket aufmerksam gemacht werden, er oder sie muss sich für dieses Arbeitspaket selbst identifizieren und es selbstbestimmt abarbeiten.

Mittlerweile hat sich gegenüber der ursprünglichen P2P-Logik natürlich einiges geändert, weil jetzt auch Geld gezahlt wird – die ursprüngliche Peer hatte ja nichts für seine Leistung verlangt, deshalb kostet der Mozilla Browser den Nutzer auch nichts, und die Menschen werden stärker gesteuert, meist über einen Algorithmus. Jetzt schieben sich Plattformen als Vermittlung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und verlangen dafür Geld: Diejenigen, die bei diesen Ausschreibungen gewinnen, geben zwischen fünf und zehn Prozent des Verdienstes an die Plattform. Das funktioniert bei Softwareentwicklungsplattformen wie zum Beispiel Top-Coder ein bisschen anders. Hier sucht sich ein Manager ein Team zusammen, das entlohnt wird, wenn es die Arbeit erstellt hat. Es ist oft eine süß-saure Situation, in der die Leute wissen, dass sie teilweise auch ausgenutzt werden, aber sie akzeptieren das, weil sie, wie dargestellt, der Auffassung sind, doch etwas dafür zu bekommen.

**G.I.B.: Im IT- oder Designbereich, also bei anspruchsvollen Tätigkeiten, ist das gut nachvollziehbar, aber gilt das auch bei Microtaskformen des Crowdworkings?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Ja, die Prinzipien gelten sowohl für microtask- wie auch für komplexe Tätigkeiten. Das System ist, technologisch gesehen, relativ leidenschaftslos. Wichtig ist nur, dass es eine Tätigkeit ist, die eine Person zu Hause oder außerhalb der Räumlichkeiten des Auftraggebers durchführen kann. Dabei muss das Individuum übrigens nicht immer allein agieren. Im Gegenteil, viele Plattformen fangen jetzt an, Individuen zur Zusammenarbeit mit anderen zu stimulieren.

Die Effizienzplattformen etwa vergeben Aufträge von beauftragenden Unternehmen für kleinteilige Arbeitspakete an Interessierte. Die Arbeitspakete reichen von wenig komplexen Aufgaben, wie sie etwa die bekannte Plattform Mechanical Turk anbietet, bis hin zu Korrekturen von Studienarbeiten, Softwaretests und sogar komplexen Arztgutachten. Bei den Innovationsplattformen hingegen werden von Auftraggebern zu lösende Probleme oder Zielsetzungen quasi als Wettbewerbe eingestellt und die „Sieger“ mit einer Prämie entlohnt. Hierunter fallen wissenschaftliche Problemlösungsplattformen, wie Innocentive, Kreativplattformen wie Jovoto und Softwareentwicklungsplattformen wie Top-Coder. Bei den Vermittlungsplattformen wiederum stehen weniger die Arbeitsergebnisse als vielmehr die Ressourcen im Vordergrund. Vermittelt werden Mitarbeiter mit bestimmten Fähigkeiten zur Lösung von Problemstellungen, zum Beispiel Programmierer. Beispielgebend hierfür sind die Plattformen Elance, Twago, oDesk oder Jomondo. Der vermittelte Arbeitnehmer agiert nach seiner Vermittlung in der Regel als Freelancer innerhalb der traditionellen Unternehmung und wird im Rahmen dieser Tätigkeiten nicht über den Algorithmus der Plattform gesteuert, sondern direkt über die Hierarchie.

**G.I.B.: Ist es nicht so, dass in der aktuellen Umsetzung von Crowdfunding die Microtasks überwiegen? Die Autovermietung sixt zum Beispiel erwartet in einer Ausschreibung das Erstellen kurzer Städteprofile mit ganz engen Vorgaben. Mit Schwarmintelligenz hat das nicht mehr viel zu tun.**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Für Plattformen in Deutschland scheint mir das kein tragfähiges Modell zu sein. Vielmehr versuchen Plattformen wie etwa Jovoto oder Twago gut qualifizierte Leute zu sinnvollen und interessanten Tätigkeiten zu motivieren. Bei Jovoto zum Beispiel macht die Deutsche Bank eine Ausschreibung, in der nach der Zukunft des Privatkundengeschäfts gefragt wird, die Firma Total fragt in einer Ausschreibung, wie die Tankstelle der Zukunft aussieht, und im IT-Bereich haben wir es mit dem Testen oder der Entwicklung von Software zu tun. All das ist alles andere als trivial.

Andere Plattformen wie Amazon Mechanical Turk hingegen sind vor allem für Entwicklungsländer, aber auch heute nicht traditionell beschäftigte Personen im Westen interessant, weil sie den Menschen dort die Möglichkeit geben, in das System hineinzukommen. Aber grundsätzlich zielen Plattformen in Deutschland eher auf qualifizierte Tätigkeiten und das macht auch Sinn, weil die Menschen hier sehr gut ausgebildet sind. Folglich sehen sich die Unternehmen auch nicht gezwungen, Aufgaben so klein zu gestalten, dass sie auf stumpfsinnige Tätigkeiten hinauslaufen.

**G.I.B.: Brauchen die Unternehmen wirklich die Crowd oder brauchen sie nicht vielmehr Spezialisten, deren Kreativität sie an sich binden. Laut Karl-Heinz Brandl vom Bereich „Innovation und gute Arbeit“ bei ver.di gehen Unternehmen mehr und mehr dazu über, qualifizierte Freelancer in eine feste Kooperation zu bringen.**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Tatsächlich binden in Deutschland viele Unternehmen insbesondere im IT- und im Kreativ-Bereich Freelancer so stark an sich, dass kaum noch zu erkennen ist, ob es sich um Fixe handelt oder nicht: Der sogenannte „fixe-freie-Mitarbeiter“ ist ja bei IT-Firmen schon lange anzutreffen. In Deutschland zeichnet sich durchaus eine Tendenz zum Entstehen einer Micro-Elite ab, denn gebraucht werden nicht 100.000 Leute, sondern vielleicht nur jene fünf, die es wirklich können. Sie herauszufiltern mittels Algorithmen und Big Data ist Aufgabe der Plattformen. Jovoto und Top-Coder haben 60.000 Leute auf der Plattform und können über Algorithmen aus der Crowd die Personen identifizieren, die aufgrund der Erfahrungswerte infrage kommen.

Unsere frühe Hypothese lautete: Unternehmen werden immer plattformähnlicher und Plattformen werden immer unternehmensähnlicher. Tatsächlich findet heute auf Unternehmensebene eine Hybridisierung statt. Es gibt Bereiche, die weiterhin sehr traditionell arbeiten, und Bereiche, wo man versucht, mit diesen Plattformen oder plattformähnlich zu arbeiten, – bis hin zu Unternehmen wie IBM, die ihre eigenen Plattformen bauen. Liquid hieß das Projekt, bei dem der Personalchef so unvorsichtig war zuzugeben, dass das Unternehmen gar keine fix angestellten Programmierer mehr haben will.

Unternehmen bauen also ihre eigene Plattform, nehmen dort aber nicht mehr jeden an. Um auf Liquid zu kommen, muss sicher sein, dass die Person gemäß IBM-Standards programmieren kann und die IBM-Architektur versteht. Statt sich einen Freelancer zu holen, baut man jetzt Plattformen, um Freelancer steuern zu können. Der Anti-Credentialismus wird also fallen gelassen. In Amerika sind fast schon die Hälfte der Arbeitsbeziehungen außerordentliche Arbeitsbeziehungen, also keine Festanstellungen mehr, doch das hat nicht unbedingt mit Crowdfunding zu tun.

**G.I.B.: Besteht bei dieser Entwicklung hin zur Plattformökonomie die Gefahr einer Prekarisierung und damit Regulierungsbedarf?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Da wäre ich zurückhaltend. Wie will man das denn regulieren? Das kann auf diesen Plattformen so gut wie gar nicht funktionieren. Ich habe den Eindruck, dass deutsche Plattformen zunehmend versuchen, die Crowd über Qualität und Fairness an sich zu binden und auch verstärkt Bildungsangebote zu machen. Bei Jovoto wird auch darüber diskutiert, so etwas wie eine Sozial- oder Krankenversicherung einzuführen.

**G.I.B.: Welche Qualitätskriterien sollten bei der Bewertung von Plattformen zugrunde gelegt werden?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Es gibt ja diese klassischen Fairnesskriterien. Sie betreffen in der Reihenfolge der Gewichtung durch die Crowdworker Fairness hinsichtlich der Entlohnung, Fairness in Bezug auf die Prozeduren – also vor allem Transparenz und Konfliktmanagement – und auch Fairness bei den Interaktionen, also Wertschätzung und respektvolle Behandlung der Teilnehmer. Die Leute wollen entlang dieser Kriterien gut behandelt werden, sonst gehen sie wieder weg und deswegen investieren Plattformen in Deutschland auch sehr viel, damit es innerhalb ihrer Community nicht zu Problemen kommt.

Gewerkschaften hatten anfangs kapitalistische Alpträume an die Wand gemalt und sich auf das Thema Regulierung fokussiert. Viel interessanter als Regulierung ist aber die Frage, ob Gewerkschaften nicht zum Entstehen arbeitsfreundlicher Plattformen beitragen können. In der digitalen Ökonomie existiert ja das Motto: to re-

create. Wenn ich weiß, wie Algorithmen funktionieren und wenn ich arbeitnehmerfreundliche Algorithmen habe, die auch zum Beispiel Ruhezeiten gönnen, kann ich sie als open source zur freien Verfügung stellen oder einen Hub gründen, damit arbeitnehmerfreundliche Plattformen oder vielleicht sogar Genossenschaften entstehen oder gefördert werden können.

**G.I.B.: Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf die Gewerkschaften und die Gestaltung des Interessenausgleichs in der digitalen Wirtschaft?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** In unserer Studie sagen zwei Drittel der Befragten, dass sie eine Gewerkschaft brauchen, aber nicht, um sich zu organisieren, denn die Vernetzung mit anderen Menschen gelingt ihnen selbst, sondern als neutrale Mittler, die Transparenz herstellen oder bei fachlichen Fragen zur Verfügung stehen.

Doch die Studie zeigt auch, dass sich die Crowd selbst massiv überschätzt. Schnell wird klar, dass es einen Unterschied gibt zwischen einem Zusammenschließen zum Austausch von Tipps und Tricks oder ob es um eine politische Auseinandersetzung geht. Das haben Arbeitnehmer bei Amazon Turk gemerkt, als sie bei Konflikten nicht in der Lage waren, ihre Leute zu organisieren und die Kollaboration rasch zerbröselte.

Aber die Gewerkschaften könnten überlegen, ob nicht neue Formen des Zusammenwirkens zwischen ihnen und Arbeitnehmern denkbar sind. Beispielhaft dafür könnte eine amerikanische Uber-Vereinbarung in Kalifornien sein. Hier haben Crowdworker die unfaire Bezahlung angeprangert, doch das Management hat ein Gespräch abgelehnt. Also sind sie mit ihrem Anliegen zur Transportgewerkschaft gegangen und die hat eine eigene Assoziation mit den Crowdworkern gebildet und konnte mit ihrer Verhandlungserfahrung und -macht in die politische Auseinandersetzung gehen. Gewerkschaften etablieren also Schnittstellen zu Arbeitnehmerselbstorganisationen und bringen sich mit ihren „Services“ in diese Kooperation ein.

Für Gewerkschaften wird es zukünftig unumgänglich, dass sie sich der Sache annehmen, denn das Arbeiten



**DAS INTERVIEW FÜHRTEN**

**Manfred Keuler**, Tel.: 02041 767-152, m.keuler@gib.nrw.de

**Arnold Kratz**, Tel.: 02041 767-209, a.kratz@gib.nrw.de

**KONTAKT**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani**

Alexander von Humboldt Institut

für Internet und Gesellschaft gGmbH

Französische Str. 9, 10117 Berlin

Tel.: 030 2007-6082, www.hiig.de

auf Plattformen wird für immer mehr Menschen zum Teil ihres Lernpfades. Jeder von uns wird früher oder später einmal Arbeit auf einer Plattform verrichten, weil es für die Aus- und Weiterbildung unverzichtbar ist. Jetzt kommen die Themen maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und Blockchain hinzu. Hier entsteht ein ganz neues Konstrukt, welches viel automatisierter ist, als wir uns das heute vorstellen können. Unternehmen wie Uber zum Beispiel sehen das Crowdfunding als Vorbereitung für das Thema maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz. Der Fahrer bei Uber fährt so lange, bis der Algorithmus auf Basis der generierten Fahrdaten dies selber kann. Für Gewerkschaften macht es also Sinn, Schnittstellen zur Crowd aufzubauen, um diese Entwicklung zu verstehen und mitzubestimmen.

Am Anfang haben wir gedacht, die Gewerkschaften könnten selbst eine Art von Plattform werden. Doch größere Plattformen haben darauf hingewiesen, dass ihre Leute alle schon irgendwie organisiert sind. Die Menschen organisieren sich über soziale Medien selbst, und das lassen sie sich nicht mehr aus der Hand nehmen. Gewerkschaften sollten das nicht substituieren, sondern versuchen, diese Organisationen zu aggregieren, ihnen einen politischen und ideologischen „Frame“ zu geben. Daraus kann eine neue politische Bewegung entstehen, die die Zukunft der Arbeit mitbestimmen wird.

Die Voraussetzungen dafür sind günstig, denn Unternehmen, mit denen wir gesprochen haben, waren eher sogar gewerkschaftsfreundlich. Ihnen liegt daran, gute Leute zu gewinnen und sie wollen sie auch gut behandeln. Billig zu sein ist nicht deren Geschäftsmodell. Der Geschäftsführer der Plattform Twago zum Beispiel sagte, dass dort nur in Ausnahmefällen der günstigste Anbieter den Zuschlag bekommt. Eine Plattform, die schlecht beleumundet ist, wird keine Leute mit Qualität gewinnen und halten können. Unser Vorschlag an die Gewerkschaften lautet deshalb: Unterstützt die Unternehmen mit Algorithmen, die ihr zuvor selbst getestet habt. Fördert Start-ups, die arbeitnehmerfreundliche Algorithmen übernehmen. Zudem könnten Gewerkschaften auch Plattformen zertifizieren.

### **G.I.B.: Wenn Sie eine Zukunftsvision der Transformation traditioneller Arbeitsweisen wagen – wohin geht die Reise?**

**Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani:** Die gesamte Ökonomie wird sich in Richtung einer Plattformökonomie entwickeln. Auch traditionelle Industrieunternehmen wie Siemens oder die Autohersteller werden jetzt zur Plattform. Unternehmen der Autoindustrie werden sich vom Produzenten von Automobilen zu einer Plattform entwickeln, die Mobilität verkauft, die also ihre Kunden von A nach B bringt, mit welchen Fortbewegungsmitteln auch immer. Zukünftig werden deshalb Unternehmen ihre Kunden zu Crowdworkern transformieren. Wenn Kunden ein Auto kaufen, wird ihm oder ihr vorgeschlagen: Du kannst dir einen Teil des Preises zurückverdienen, indem du deine Fahrleistung „Uber-mäßig“ zur Verfügung stellst, und wir vermitteln das.

Die deutschen Automobilhersteller gehen bereits jetzt Kooperationen mit Uber-ähnlichen Konstrukten ein. VW kooperiert mit Gett, das mit Uber vergleichbar ist. Sie werden Kunden nicht mehr nur ein Auto verkaufen, sondern sie als Crowdworker auf ihrer Plattform als Produzenten integrieren. D. h., das Unternehmen wird nicht mehr nur Produkte herstellen, sondern Services anbieten, z. B. Mobilität, und dazu wird es seine Kunden als Mitproduzenten einsetzen, die das Auto mit entwickeln, verbessern oder auf einer Plattform auch die Software für das Auto mit-schreiben. Die Hypothese lautet also: Die traditionellen Industrieunternehmen werden sich zu Plattformen entwickeln, auf denen der Konsument in irgendeiner Weise als Crowdworker agieren wird, indem er eine Leistung, die er bislang nur privat verwendet hat, öffentlich anbietet, konkret: indem er das Produkt mitentwickelt, verbessert und vertreibt. Crowdfunding wird also zum fixen Bestandteil der Plattformökonomie.

Letztendlich könnte das Crowdfunding auch eine wichtige politische Rolle spielen. Wenn wir verhindern wollen, dass unsere Gesellschaft von mächtigen anonymen Plattformen dominiert wird, könnte Crowdfunding ein wichtiges partizipatorisches Element darstellen. Und dann wird die Diskussion über die politische Vertretung der Crowdworker zu einer Diskussion über die Mitbestimmung derartiger Plattformen.