



Mikrojobs aus dem Netz

ENGINEERING-TAGUNG Wie verändert sich die Arbeitswelt der Technikexperten? Wie lassen sich deren Interessen stärken? Darüber diskutierten 300 Teilnehmer auf der diesjährigen Engineering- und IT-Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall in Berlin.

Es war ein Verpackungsschwindel par excellence: Im Jahr 1770 sorgte der „Schachtürke“, ein schachspielender Roboter, für Aufsehen in Europa. Der Automat in Gestalt eines Turbanträgers entpuppte sich nach Jahren als Mogelei: Im Gehäuse verbarg sich ein Mensch. Fast ein Vierteljahrtausend später verbucht eine Internetplattform namens „Mechanical Turk“ regen Andrang. Auf dem Onlinemarktplatz von Amazon schreiben Auftraggeber kleinstteilige Jobs aus und greifen so auf Wissensarbeit zu.

„Crowdsourcing“ heißt diese Beschäftigungsform, die sich einen großen Pool an arbeitswilligen Internetusern nutzbar macht. Six Silberman, Informatiker von der University of California Irvine, hat die Plattform von Amazon genau beobachtet. Sein Fazit: Auch beim modernen Mechanical Turk, der kurioserweise nach dem trickreichen Schachapparat heißt, geht es nicht immer mit rechten Dingen zu. Die Aufgaben, die hier vergeben werden, sind fast mikroskopisch klein – beispielsweise die Beschreibung dessen, was auf einem Foto abgebildet ist, oder das Umformulieren eines Satzes.

WISSENSARBEIT IM WARENKORB Das Honorar für solche Mikrojobs bewegt sich meist zwischen einem US-Cent und wenigen US-Dollars. „Die meisten erzielen damit nicht einmal den Mindestlohn“,

weiß Silberman. Oft werden sie auch noch um ihre wenigen Cent geprellt: Das Amazon-System verpflichtet die Auftraggeber nicht, Leistungen auch zu bezahlen. Eigentlich soll das die Käufer davor schützen, wertlose Lieferungen entlohnen zu müssen. „Doch manche nutzen das systematisch, um ihre Kosten zu drücken.“ Wer sich beschweren will, kann das nur auf elektronischem Wege tun und weiß nie, ob seine Nachricht je gelesen wird.

Das Crowdsourcing ist ein relativ neues Phänomen der Arbeitswelt. Auch andere Unternehmensstrategien, bei denen es um Kostenreduktion oder die flexible Beschaffung und Steuerung von Arbeit geht, haben an Gewicht gewonnen. Dabei schlagen die Gesetze des Marktes oftmals sehr direkt auf die Individuen durch. Diese Entwicklungstrends, Veränderungen in den Unternehmen und mögliche Antworten der Gewerkschaften standen im Zentrum einer gemeinsamen Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall vom 24. bis 26. September in Berlin.

Über die neuen Rahmenbedingungen aus Unternehmenssicht sprach Klaus Helmrich, Chief Technology Officer von Siemens. Um im globalen Wettbewerb technologische Führerschaft zu behaupten, gelte es, kontinuierlich die neuesten Technologien in die eigene Produktwelt zu integrieren. „Dazu brauchen wir das Know-how unse-



INFORMATIKER
SILBERMAN, DIS-
KUSSIONSRUNDE,
GEWERKSCHAFTER
HUBER, SIMON
UND BENNER: Auf
der Suche nach dem
Digital Deal



Fotos: Anna Weise

rer Mitarbeiter“, sagt Helmrich und erwartet von ihnen zugleich, sich für Wissen von außen zu öffnen: „Nachhaltigkeit erfordert Unternehmen, die in Netzwerken arbeiten.“ Kooperation über Labor- und Ländergrenzen hinweg ist gefragt.

DAS RISIKO: NIE MEHR ABSCHALTEN Eine hohe räumliche Mobilität gehört dabei für viele Fachkräfte zum Alltag. Auch die Tagungsteilnehmer, das zeigte die Abstimmung in einem der Workshops, arbeiten häufig von unterwegs oder von zu Hause aus. Das birgt Freiheitspotenziale, die viele schätzen – aber zugleich auch das Risiko, nie wirklich abzuschalten: „Der Blick auf den Blackberry ist zu verführerisch“, so eine Stimme. Erste Ansatzpunkte, auch innerhalb der entgrenzten Arbeitsformen feste Limits zu setzen, gibt es bereits. So sollen beispielsweise bei Bosch und BMW klare Vorgaben die mobilen Mitarbeiter vor Überlastung schützen. Geregelt sind unter anderem die Zeiterfassung und die Erreichbarkeit sowie – ebenso wichtig – Zeiten der Nichterreichbarkeit.

Doch auch hier bleiben Fragen offen: Wie lässt sich zum Beispiel sicherstellen, dass Mitarbeiter zu Hause Pausenzeiten einhalten und nicht undokumentiert weiterarbeiten, um ehrgeizige Projektziele zu erreichen? Hoher Leistungsdruck und oftmals unrealistische Zielvorgaben: Dieses Thema bereitet vielen Teilnehmern im Betriebsalltag Kopfzerbrechen. Angesichts eines harten Wettbewerbs ist Überlastung vorprogrammiert. Da helfen auch Yogakurse und Massagen, wie manche Unternehmen sie bieten, nur wenig. Das gilt umso mehr, wenn immer wieder der Job auf dem Spiel steht: „Die wirklich großen Probleme sind die permanente Restrukturierung, Outsourcing und die Angst um den Arbeitsplatz“, so ein Teilnehmer.

Permanente Verunsicherung sei unsozial und fördere keine Kreativität, mahnt Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: „Wir brauchen eine Balance zwischen den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen und den Sicherheitsbedürfnissen der Beschäf-

tigten.“ Bei Siemens, dem Gastgeber der Konferenz, geht der Trend derzeit in eine andere Richtung: Mit „Siemens 2014“ wird ein Sparprogramm umgesetzt, bei dem in Deutschland Tausende Stellen gestrichen werden sollen. Solche renditegetriebenen Strategien wurden auf dem Podium sehr kritisch diskutiert. Huber fordert langfristige Konzepte. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Betriebsräte und die IG Metall den Gegenentwurf „Siemens 2020“ erarbeitet, der das Know-how und den Standort langfristig sichern soll.

FAIRES CROWDSOURCING IST MÖGLICH Der Weg zu den Technikexperten, um die die Gewerkschaft verstärkt werben will, führe über beteiligungsorientierte Diskurse, meint Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Ein wichtiges Thema wird das digitale Arbeiten sein: „Wir müssen die positiven Potenziale ausschöpfen und den negativen Aspekten entgegenwirken“, seien es die digitale Akkordarbeit von Crowdworkern oder die Standardisierung und Verlagerung von Wissensarbeit. „Wir brauchen einen ‚Digital Deal‘, der ein Leitbild guter digitaler Arbeit definiert.“

Beim Mechanical Turk von Amazon lässt ein solches Leitbild vorerst auf sich warten. Daher haben einige Crowdworker zur Selbsthilfe gegriffen: Sie entwickelten eine Browser-Erweiterung namens „Turkopticon“. Sie macht transparent, wie es um das Verhalten und die Zahlungsmoral der Auftraggeber steht. Das System wird rege genutzt. Oberstes Ziel wäre aber, es überflüssig zu machen, sagt Silberman, der faires Crowdsourcing für möglich hält: „Amazon sollte solch ein Reputationssystem selbst integrieren.“ Das blieb bislang aus. Ganz gleichgültig ist die Sache dem Onlineanbieter anscheinend nicht: Amazon hat den Domainnamen turkopticon.com gekauft; wer die Seite aufruft, findet einen Platzhalter.

Von **KARIN HIRSCHFELD**, Journalistin in Berlin