

# Die Crowd im eigenen Betrieb erzeugt Druck

Unternehmen experimentieren mit interner Crowdwork. Die Stammebelegschaft wird zur Crowd, die sich flexibel einsetzen lässt.

Crowdworker – das sind ein paar digitale Tagelöhner, die zu Hause vor dem Rechner sitzen und ihre Dienste über das Internet anbieten. So denken viele, übersehen dabei jedoch, dass es um eine weiter reichende Entwicklung geht. Selbst festangestellte Arbeitnehmer können zumindest zeitweise zu Crowdworkern werden. Einige Unternehmen wenden das Prinzip Crowdwork inzwischen im eigenen Betrieb an. Die Beschäftigten sollen eine Crowd bilden – einen Pool an Arbeitskräften, auf den der Arbeitgeber flexibel zugreifen kann. Die zusätzlichen Arbeitsaufgaben sollen die Mitarbeiter neben ihrer eigentlichen Tätigkeit erledigen. „Diese neue Form der digitalen Erwerbsarbeit findet überwiegend noch in einer rechtlichen Grauzone statt“, schreiben David Durward und Jan Marco Leimeister von der Universität Kassel. Dort, wo interne Crowdwork zum Einsatz kommt, fehlen bislang klare Regelungen. Der Wirtschaftsinformatiker hat im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts untersucht, wie sich die Arbeitsorganisation innerhalb von Unternehmen durch Crowdwork verändert. Dazu haben die Forscher eine Reihe von ausführlichen Interviews mit betroffenen Beschäftigten sowie quantitative Befragungen in Unternehmen durchgeführt.

Es gibt viele Varianten wie Unternehmen ihre Beschäftigten zumindest zeitweise als Crowdworker einsetzen. Ein Beispiel: Die Deutsche Telekom, Audi oder DHL lassen Software und Apps von den eigenen Mitarbeitern testen, bevor sie auf den Markt kommen. „Dieser Bring-Your-Own-Crowd-Ansatz erfreut sich zunehmender Beliebtheit in der Unternehmenspraxis“, schreiben Durward und Leimeister, insbesondere dann, wenn die Arbeit besonderes Fachwissen erfordert oder Unternehmensinterna beinhaltet. Dazu betreiben die Unternehmen entweder eine eigene Crowdwork-Plattform oder nutzen einen externen Anbieter, der die notwendige Infrastruktur zur Verfügung stellt. Die Mitarbeiter erhalten einen Zugang und können anschließend loslegen. Sollten sie sich zur Teilnahme an der internen Crowd entschieden haben, bleibt es Ihnen überlassen, wie sie diesen Mehraufwand bewältigen. Dabei seien Zeitvorgaben, Entlohnung, Zuständigkeiten oder Mitbestimmung laut Durward und Leimeister oft nicht eindeutig definiert.

„Die Vorteile von interner Crowdwork, aus betriebswirtschaftlicher Sicht liegen insbesondere in der flexiblen sowie orts- und zeitunabhängigen Bearbeitung von verschiedenen Aufgaben“, schreiben die Wissenschaftler. Durch die

Zerlegung von größeren Aufgaben in kleinere Teilaufgaben, verteilt auf viele Arbeitskräfte, könnten bestimmte Arbeiten schneller erledigt werden. Zudem sähe es die Unternehmensleitung als Vorteil, dass die eigene Belegschaft „jenseits der oftmals noch vorherrschenden Abteilungssilos“ zusammenarbeitet. Anders stellt sich Crowdwork für die einzelnen Mitarbeiter dar: Sie stünden im ständigen Wettbewerb um Projekte. Die Teilnahme werde von den Vorgesetzten implizit erwartet – durch die Vergabe von Punkten für abgeschlossene Arbeiten in der Crowd und die Einordnung in interne Ranglisten werde Druck erzeugt. Durch diverse Trackingtools könne die Arbeit in der internen Crowd permanent beobachtet werden. In manchen Fällen würden die Plattformen zusätzlich für externe Crowdworker geöffnet, was einerseits eine Unterstützung sein kann, andererseits aber eine ganz neue Konkurrenzsituation schafft. „Grundsätzlich fehlt es sowohl in der externen als auch bei der internen Variante an allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen“, so die Forscher. <

## Kollegen als Klickarbeiter

Was „interne Crowdwork“ für die Beschäftigten bedeutet ...



Quelle: Durward, Leimeister 2019

Grafik zum Download: [bit.do/impuls1605](http://bit.do/impuls1605)

Hans Böckler  
Stiftung

Quelle: David Durward, Jan Marco Leimeister: Crowd Work als neue Form digitaler Erwerbsarbeit, in: Bettina Kohlrausch, Christina Schildmann, Dorothea Voss (Hrsg.): Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?, Weinheim 2019

## Beispiele aus der Praxis

Das I.M.U. hat ausgewählte Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Digitalisierung inklusive Hintergrundinformationen zur Ausgangssituation und Umsetzung online dokumentiert. U. a. geht es um internes Crowdsourcing. <



[bit.do/impuls1606](http://bit.do/impuls1606)