

Hensel, Isabell; Koch, Jochen; Kocher, Eva; Schwarz, Anna

Article

Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Hensel, Isabell; Koch, Jochen; Kocher, Eva; Schwarz, Anna (2016) : Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 2, pp. 162-186, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-02-Hensel> , <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26454>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196039>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Isabell Hensel, Jochen Koch, Eva Kocher, Anna Schwarz*

Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive**

Zusammenfassung – Die Koordinationsformen von Erwerbsarbeit erfahren durch neue digitale Technologien grundlegende Veränderungen, die allerdings erst ansatzweise und zu meist nur in einzeldisziplinärer Perspektive betrachtet, analysiert und verstanden werden. So wird das Phänomen des Crowdworking oft reduziert auf ein Sourcing- und Steuerungsproblem bzw. auf Prekarisierungsrisiken arbeitender Subjekte oder aber auf neue rechtliche Regulierungsbedarfe vor dem Hintergrund des Ideals eines Normalarbeitsvertrages. In dieser Weise lässt sich – so unsere Überlegung – das potenziell Neue des Crowdworking kaum adäquat erfassen. In diesem Beitrag entwickeln wir einen komplexeren Begriff des Crowdworking, der organisations-, subjekt- und rechtstheoretische Perspektiven zusammenführt und einen alternativen Analyse- und Deutungsrahmen für dieses neue Phänomen anbietet. Dabei fragen wir nach den Möglichkeiten und Grenzen wechselseitiger Steigerungsverhältnisse von Autonomie, Kontrolle, Flexibilität und Stabilität in Bezug auf das Verhältnis von Organisation, Subjekt und Recht und eröffnen damit sowohl einen neuen analytischen Zugriff als auch eine normative Sicht auf Crowdworking, indem die Koordinationspraxis von digitalen Crowds als emergente Ordnungsformen in den Mittelpunkt gerückt wird.

Crowdworking as the coordination of digital employment – An interdisciplinary perspective

Abstract – New digital technologies have brought about major changes in the forms of employment coordination. Yet, to date, this shift has been only partially studied and mostly from a single disciplinary perspective. That is why in analyses, the phenomenon of crowd working is often reduced to a sourcing problem for management, a precarity risk for workers or a judicial field in need of new legal regulation (on the basis of the ideal of the conventional labour contract). We argue that this does not enable the innovative character of crowd working to be fully captured. Consequently, in this paper we develop a more complex perspective on crowd working which combines organizational, subject-focused and legal-theoretical analyses. Thereby we focus on the potential reciprocal reinforcement of autonomy, control, flexibility and stability. Furthermore, we introduce both a new analytical and a new normative perspective by putting centre stage the coordination practices of digital crowds as emergent forms of order.

Key words: **digital gainful employment, crowdworking, organisation, law, subject, autonomy, control, flexibility, stability, crowds, crowdsourcing** (JEL: D20, J20, J41, K20, O30)

* Isabell Hensel. E-Mail: hensel@europa-uni.de.

Prof. Dr. Jochen Koch. E-Mail: koch@europa-uni.de.

Prof. Dr. Eva Kocher. E-Mail: kocher@europa-uni.de.

Prof. Dr. Anna Schwarz. E-Mail: aschwarz@europa-uni.de.

** Artikel eingegangen: 18.8.2015

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren 16.3.2016.

1. Die Herausforderungen neuer digitaler Erwerbsformen

Erwerbsarbeit ist heute nicht nur größtenteils als „digital geprägt“, sondern zunehmend insbesondere als „digital vernetzt“ zu begreifen (vgl. dazu auch Deutscher Bundestag 2013: 45). Damit vollzieht sich eine durch immer leistungsfähigere und weiter verbreitete Informations- und Kommunikationstechnologien getriebene Entwicklung, die nicht nur den Arbeitsinhalt und die Art und Weise, wie Arbeit erstellt wird, betreffen, sondern insbesondere die Formen der Arbeitsteilung und -integration in massiver Weise selbst beeinflussen. Die in diesem Sinne zu konstatierenden Veränderungen zeichnen sich dabei nicht nur jeweils innerhalb der Koordinationsmechanismen Organisation einerseits und Markt andererseits ab, sondern führen zunehmend zu Grenzüberschreitungen, Grenzverwischungen oder sogar Grenzauflösungen zwischen Organisation und Markt und damit möglicherweise auch zu neuen, zumindest als hybrid zu bezeichnenden Formen der Koordination von Erwerbsarbeit. Bedingt durch die kommunikationstechnologischen Entwicklungen lassen sich Wertschöpfungsprozesse, die bis vor einigen Jahren noch praktisch als „naturgegebene“ Einheiten betrachtet wurden, heute zunehmend atomisieren, d.h. Teilbeiträge in einem immer stärkeren sowohl quantitativen als auch qualitativen Ausmaß räumlich, zeitlich und sozial entkoppeln. Damit entstehen sowohl gesamtgesellschaftlich wie auf der Ebene kollektiver als auch individueller Wirtschaftssubjekte zunehmend Möglichkeiten, die Koordination von Erwerbsarbeit neu – eventuell sogar radikal neu zu vollziehen.

Ein paradigmatisches Phänomen für diese technologiegeprägte Entwicklungsdy namik stellt das sogenannte Crowdsourcing dar. Der Begriff wurde von Jeff Howe (2006) in einem populärwissenschaftlichen Beitrag für das Online-Magazin „Wired“ eingeführt und hat seitdem eine beachtliche Resonanz auch innerhalb des wissenschaftlichen Diskurses gefunden (vgl. dazu im Überblick statt vieler Leimeister/Zogaj 2013; Benner 2015). Die Idee, die hinter diesem zusammengesetzten Begriff steht, ist, eine neue Dimension der klassischen Sourcingstrategien von Unternehmen und Organisationen zu erfassen, die darauf abzielen, Wertschöpfungsprozesse oder Teile davon nicht mehr bloß auszulagern oder zu verlagern, sondern die Arbeitsaufträge an eine potenziell anonyme Masse von Individuen, der sog. „Crowd“, zu vergeben. So rufen etwa Amazon Mechanical Turk, Clickworker oder oDesk über eine digitale Plattform dazu auf, eher einfach und klein gehaltene, unterstützende Dienstleistungen wie die Bearbeitung und Strukturierung von Datensätzen, Transkriptionsarbeiten oder Website-Tests, sog. HITS – Human Intelligence Tasks auszuführen, während andere Internetplattformen wie 99designs, crowdspring oder jovoto Designaufgaben und Ideenwettbewerbe für ihre Kunden ausschreiben (siehe die Plattformkategorisierungen bei Vuković 2009; World Bank 2015).

Dabei kann zunächst prinzipiell offen bleiben, ob es sich beim Crowdsourcing auch um Outsourcing oder um eine bloße Rekonfiguration der Wertschöpfung innerhalb einer Organisation handelt. Wesentliches Merkmal der Crowd ist, dass diese im Kern durch Informations- und Kommunikationstechnologien konstituiert und mediert wird und dadurch überhaupt erst als Crowd adressierbar ist.

Damit bezeichnet jedoch der Begriff des Crowdsourcing ein Phänomen, das zunächst aus der Logik der Unternehmens- oder Organisationssteuerung heraus gedacht

ist und der damit die Rationalität von Sourcing-Entscheidungen in den Mittelpunkt des Interesses rückt. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass zunehmend ein zweiter Begriff in der Diskussion Verwendung findet, der ebenfalls auf das Phänomen der Crowd rekurriert, dies jedoch aus einer den Wertschöpfungsbeitrag selbst, seine Erstellung und Vernetzung, seine gesellschaftliche Bedeutung und die mit dieser Erwerbsform verbundene soziale Relevanz fokussierenden Perspektive. Gemeint ist der Begriff des Crowdworking, der – wir werden dies im Folgenden weiter darlegen – uns als der geeigneter erscheint, wenn es darum geht, diese neue Praxis der Koordination von digitaler Erwerbsarbeit in den Blick zu nehmen.

Dabei verstehen wir den Begriff des Crowdworking nicht prinzipiell als einen Gegenbegriff zum Crowdsourcing in dem Sinne, dass letzterer beispielsweise die Kapitalseite, ersterer die Perspektive der abhängigen Beschäftigung reflektiere. Im Gegenteil, wir sehen den Begriff des Crowdworking als prädestiniert an, das Gesamtphenomen in der Perspektive der Erwerbsarbeit zu erfassen, da mit ihm die Unterscheidung zwischen Kapital und abhängiger Beschäftigung zunächst in der Schwebe gehalten werden kann. Während der Begriff des Crowdsourcing die Existenz einer „sourcingen“ Institution (also eines Unternehmens oder einer Organisation) bereits impliziert, stellt der Begriff des Crowdworking zunächst lediglich auf eine Praxis des Vollzugs von Erwerbsarbeit ab, ohne dass damit bereits präjudiziert wäre, ob diese Arbeit beispielsweise als selbstständige oder unselbstständige zu klassifizieren sei, noch ob überhaupt diese gerade durch das Phänomen digital vermittelter Erwerbsarbeit infrage gestellte Unterscheidung zur Anwendung kommen muss. Eine solche Perspektive ermöglicht es, das Phänomen digital vermittelter Erwerbsarbeit breiter in den Blick zu nehmen und damit auch – und darin liegt der Hauptimpetus dieses Beitrages – für eine interdisziplinäre Perspektive zu öffnen.

Um spezifische Schlagseiten bzw. blinde Flecken, die mit einer jeweils einzeldisziplinären wissenschaftlichen Betrachtung einhergehen, zu überwinden, erscheint uns gerade in Bezug auf das Verständnis digital vermittelter Erwerbsarbeit und die Analyse von Konsequenzen, die sich aus der möglichen Entwicklung neuer Koordinationsformen ergeben, unabdingbar, zumindest drei Perspektiven und damit auch einzeldisziplinäre Betrachtungsweisen in Bezug auf die Analyse des gesellschaftlichen Phänomens des Crowdworking zusammenzuführen. Dies ist zum einen die bereits angesprochene Steuerungsperspektive, d.h. letztlich die Frage nach der Effizienz möglicher neuer Koordinationsformen von Erwerbsarbeit, dies ist zum zweiten die Perspektive ihrer rechtlichen Konstitution, d.h. die Frage nach den Formen, Möglichkeiten und Grenzen normativer Rahmungen, und dies ist drittens die Perspektive des erwerbstätigen Subjekts, d.h. die Frage nach den Formen, Möglichkeiten und Grenzen der Subjektkonstitution.

Während die bisherige Forschung sich jeweils in einzeldisziplinärer Perspektive mit dem Crowdworking befasst und dieses dabei entweder als ein Optimierungs- und Steuerungsproblem oder als ein Regulierungs- und Schutzproblem oder als ein Subjektivierungs- und Entgrenzungsproblem betrachtet (mehr dazu unter 3. und 4.), erscheint es uns notwendig, ein interdisziplinäres Verständnis von Crowdworking zu entwickeln. Denn in allen drei disziplinären Perspektiven ist eine Auflösung bzw. Erosion von zentralen begrifflichen Konzepten bzw. erkenntnisleitenden Unterscheidun-

gen zu beobachten. So verschwimmt aus steuerungstheoretischer Perspektive zunehmend die Unterscheidung zwischen Organisation/Umwelt und damit die Frage der (Partial-)Inklusion und Exklusion. Aus rechtswissenschaftlicher Perspektive erscheint die Unterscheidung zwischen Arbeits-/Wirtschaftsrecht immer problematischer und damit die Frage nach der Differenz von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung. Schließlich aus subjektoziologischer Perspektive wird die Idee einer auf klaren Differenzen aufbauenden Subjektkonstitution (Arbeit vs. Leben) zunehmend weniger tragfähig und mithin brüchig. In allen disziplinären Problembeschreibungen dieser Entwicklung spielt also die wechselseitige Unterscheidung zwischen „Organisation und Umwelt“ (wenn auch in unterschiedlichen terminologischen Bezügen und konzeptuellen Zusammenhängen) eine zentrale Rolle. Die Organisationswissenschaft zieht für die Abgrenzung von Organisation und Umwelt z.T. rechtliche Unterscheidungen (etwa Organisation = juristische Person, Mitgliedschaft gekoppelt an den Arbeitsvertrag usw.) heran (zur Notwendigkeit dieser Bezugnahmen auch Alewell 2002), während umgekehrt die rechtswissenschaftliche Definition der „persönlichen Abhängigkeit“ letztlich auf Aspekte einer Mitgliedschaft im organisationswissenschaftlichen Sinn zielt (Eingliederung in einen Betrieb, Weisungsgebundenheit). Um Mitgliedschaftsrollen und -rechte formulieren zu können, bedürfen beide Disziplinen des Inputs der Subjekttheorie hinsichtlich der Motivations- und Erwartungshorizonte der beteiligten Individuen. Wir gehen daher davon aus, dass eine interdisziplinäre Perspektive neue Horizonte der Problembeschreibung und -erklärung eröffnen kann.

Insofern bewegt sich dieser Beitrag im Spannungsfeld und wechselseitigen Befruchtungsverhältnis zwischen Organisation, Recht und Subjekt. Die produktive Entfaltung eines solchen Spannungsfeldes verlangt nach der Entwicklung eines gemeinsamen, interdisziplinären Analyserahmens, der es ermöglicht, die jeweils aus einer einzelnen Disziplin verfolgten Perspektiven systematisch auf ein gemeinsames Problem zu beziehen. Im Folgenden wird gezeigt, dass für eine interdisziplinäre Analyse des Crowdworking die zwei dichotomen Dimensionen von a) Autonomie vs. Kontrolle und b) Flexibilität vs. Stabilität einen geeigneten Analyserahmen eröffnen. Es sind diese beiden Dimensionen, anhand derer sich unterschiedliche Ausgestaltungen des Verhältnisses von Organisation und Umwelt, von unselbstständiger und selbstständiger Arbeit, von Abhängigkeit und Freiheit, disziplinübergreifend auf den Begriff bringen lassen.

Zentrale Ausgangsüberlegung dabei ist, dass sich neue Formen der Koordination von Erwerbsarbeit nur dann gesellschaftsrevolutionär nachhaltig durchsetzen können, wenn sie nicht zu einseitigen, sondern zu wechselseitigen Steigerungsverhältnissen zwischen Autonomie und Kontrolle sowie zwischen Flexibilität und Stabilität führen werden (mehr dazu unten in Abschnitten 3. und 4.4). Wechselseitig heißt dabei zugleich, dass sich diese Steigerungsverhältnisse (also zugleich mehr Autonomie und mehr Kontrolle und zugleich mehr Flexibilität und mehr Stabilität) im Spannungsfeld von Organisation, Recht und Subjekt gleichermaßen vollziehen und darüber hinaus gegenseitig bedingen. Damit wollen wir der Frage nachgehen, ob dies für den konkreten Fall des Crowdworking zutrifft oder nicht. In diesem Sinne möchten wir auch einen Beitrag dazu leisten, die sowohl wissenschaftlich wie politisch oft zu eng geführte Debatte über Crowdworking als ein Instrument der Fremd- und Selbstausbeutung

zu hinterfragen und zu erweitern auf die dahinter stehende Frage nach gesamtgesellschaftlich effizienten, effektiven und sozialen Koordinationsmechanismen von digitalen Crowds.

Ziel dieses Beitrags ist es daher nicht, auf vorschnelle normative Lösungsansätze zu dem noch relativ jungen Phänomen Crowdworking mit alternativen normativen, aber ebenso vorschnellen Modellen zu reagieren. Vielmehr plädieren wir gerade dafür, dass sich der Diskurs um digitale Erwerbsarbeit selbst verändern muss, will er das potentiell Neue am Phänomen des Crowdworking erfassen. Dazu bieten wir einen interdisziplinär geprägten, praxisgerichteten Analyse- und Deutungsrahmen an, der einen komplexeren Begriff des Crowdworking ermöglicht und den Blick auf emergente Ordnungsformen freilegt.

Der Beitrag ist dabei wie folgt aufgebaut. Im nächsten Abschnitt (2) diskutieren wir auf der Basis der derzeit laufenden Diskussion ein präziseres begriffliches Konzept des Crowdworking. Abschnitt 3 ist dann der Entwicklung unseres interdisziplinären Bezugsrahmens gewidmet, den wir in Abschnitt 4 auf das Phänomen des Crowdworking anwenden, indem wir zunächst die jeweils einzeldisziplinären Perspektiven diskutieren und miteinander in Bezug setzen. Im abschließenden fünften Abschnitt legen wir die aus dieser Analyse zu gewinnenden Überlegungen dar und zeigen mögliche Ansatzpunkte für eine interdisziplinäre empirische Untersuchung des Phänomens Crowdworking auf.

2. Crowdworking – Entwicklung einer Arbeitsdefinition

Die vielfältigen definitorischen Ansätze werden dem Facettenreichtum der Erscheinungsformen des Crowdworking meist nicht gerecht. Formen digitaler Erwerbsarbeit wie das Crowdworking werden häufig als „atypisch“ bezeichnet, womit zunächst lediglich angezeigt ist, dass damit von tradierten Formen der Erstellung und des Vollzugs von Erwerbsarbeit in einer Weise abgewichen wird, die nicht in die bisherigen Begriffs- und Klassifizierungsschemata passt. Geht man vom Phänomen des Crowd-sourcings aus, so wird Crowdworking in der Regel mit wertschöpferischen Tätigkeiten in Verbindung gebracht, die zuvor innerhalb von Organisationen erstellt wurden und nun an eine Crowd ausgelagert werden (Howe 2006). Damit ist bereits eine Öffnung beschrieben, die über traditionelle Modelle wie etwa das Business Process Reengineering, das auf interne Unternehmensrestrukturierungen zielt (dazu Hammer/Champy 2003) oder frühe Formen des Verlagssystems, die handwerkliche Heimarbeit in die Unternehmenszusammenhänge integrierten (dazu Bettger 1985), hinausgehen.

Dieses begriffliche Verständnis erscheint uns für das Crowdworking jedoch als zu eng, da es das Crowdworking ausschließlich auf (zumindest potenziell auch) in Organisationen erbringbare Wertschöpfungsbeiträge beschränkt. Dabei werden andere neue, insbesondere interaktive und kollaborative Formen von Wertschöpfung wie Crowdcreationprozesse, die gerade auf die Dynamik und das Wissens- und Kreations-Potential der anonymen Masse abzielen, so etwa das Modell der französischen Design-Plattform Wilogo (statt vieler: <http://de.wilogo.com>), nicht berücksichtigt. Umgekehrt ist es zwar möglich, aber nicht zwingend, dass Crowdworking auf der Basis eines möglichen Outsourcings erfolgt. Insofern erscheint es wenig zweckmäßig, für

eine definitorische Fassung des Phänomens notwendigerweise auf die Existenz von einem oder mehreren outsourcenden Unternehmen zu rekurrieren.

Das gleiche trifft auf die häufig mit dem Crowdworking in Verbindung gebrachte Existenz von sogenannten Intermediären zu. Als solche werden Vermittler bezeichnet, die in der Regel insbesondere die digitalen Plattformen bereitstellen und welche das Crowdworking mediiieren (sollen). Zwar treten diese Intermediäre immer wieder in die Akteurskonstellationen zwischen aufraggebenden Unternehmen (als Crowd-sourcern) und partizipierenden Subjekten (als Crowdworker/innen) hinzu, aber auch dieser Aspekt konstituiert nur eine mögliche, keinesfalls aber notwendige Gegebenheit. Intermediäre regulieren dann sehr häufig über Allgemeine Geschäftsbedingungen für Nutzer auch Zugangs- und Mitgliedschaftsbedingungen für Crowdworker/innen (zur Funktion solcher Zugangsregeln, Wielsch 2008) und werden mitunter auch als *market maker* (Wirtz 2010: 102f.) bezeichnet.

Die Bereitstellung bzw. Existenz einer digitalen Plattform, auf der das Crowdworking stattfinden kann, als auch das Vorhandensein von Inklusions- und Exklusionsregeln sind zwar konstitutive Merkmale des Crowdworking. Jedoch können auf die Fragen, wer, wie und mit welchen Mitteln diese Konstitutionsbedingungen bereitstellt, sehr unterschiedliche Antworten gegeben werden. Vorstellbar ist dabei insbesondere, dass sich Crowds selbst konstituieren, indem die Arbeitsprozesse crowdintern koordiniert und reguliert werden (dazu unten unter 4.), wenn etwa innerhalb der Crowd eigene Kommunikationsstrukturen geschaffen und die Teilnahme-, Leistungs- und Vergütungskriterien interaktiv ausgehandelt und gesetzt werden. Insofern kann die Existenz von Intermediären, auch wenn diese empirisch immer noch prädominant in dieser Rolle auftreten, kein zwingendes Definitionsmerkmal eines allgemeinen Begriffs von Crowdworking darstellen. In diesem Sinne stellen Leimeister und Zogaj (2013) fest, dass sich Crowdworking entweder mit oder ohne die Vermittlung durch einen eigenständig handelnden Intermediär vollziehen kann. Folglich lässt sich konstatieren, dass im derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklungsstadium offenbar spezifische phänomenbezogene Ausdifferenzierungerscheinungen, wie die Existenz von Intermediären oder die auf Crowdworking ausgerichtete Modifikation von Unternehmensstrukturen im Sinne eines Outsourcings, zeitlichen Vorlauf gegenüber möglichen weiteren Strukturbildungsprozessen auf Seiten der Crowdworker/innen haben, letztere damit aber keinesfalls ausschließen.

Die Dominanz der verkürzenden Instrumentalisierungsperspektive mag auch damit zusammenhängen, dass Crowdworking bisher verstärkt mit der Erstellung einfacher, stark repetitiver Tätigkeiten in Verbindung gebracht wird. Mitunter wird dann Crowdworking mit Clickworking gleichgesetzt und von einer neuen Form des Taylorismus gesprochen. So sehen Hoßfeld, Hirth und Tran-Gia (2012) im Crowdworking die nächste Stufe einer Entwicklung hin zur zunehmenden Granularisierung von Arbeitsaufgaben und sprechen von einer Retaylorisierung von Arbeit. Das damit einhergehende Zerlegen bzw. „Herunterbrechen“ komplexerer Aufgaben in einzelne Teiltätigkeiten wird oft als ein zentrales Moment verstanden (Malone/Laubacher/Dellarocas 2010). Allerdings erscheint es fraglich, inwieweit komplexe Tätigkeiten im Crowdworking (Nakatsu/Grossman/Iacovou 2014; Schenk/Guittard 2009), die durch ein hohes Maß an Ambiguität, Unsicherheit und Äquifinalität hinsichtlich der Aufga-

benerfüllung gekennzeichnet sind (siehe dazu Shao/Shi/Xu/Liu 2012), überhaupt hinreichend von außen „vorgranuliert“ werden können oder ob die Arbeitsteilung in diesen Fällen nicht vielmehr Teil des Crowdworking-Prozesses selbst ist.

Zweifelsohne finden sich derzeit in der Empirie überwiegend Beispiele, die auf einer bereits von „außen“ vorgenommenen Atomisierung von Aufgaben aufbauen und die dann auch plausibel in eine solche Kategorie des Clickworking fallen (dazu etwa Malone/Laubacher/Johns 2011; Schenk/Guittard 2009). Dennoch erscheint es zu kurz gegriffen, das Crowdworking in Gänze auf einfache, repetitive, schwer zu automatisierende Arbeitsaufgaben zu beschränken. Auch komplexe und anspruchsvolle Tätigkeiten mit kreativem und innovativem Charakter, etwa für Produkt- und Prozessentwicklungen, Design oder Marketing finden zunehmend als Crowdworking statt (Hammon/Hippner 2012). Der maßgebliche Unterschied zur bloßen einfachen Aufgabenerfüllung dürfte bei komplexeren Aufgaben mithin darin liegen, dass die Atomisierung nicht bereits außerhalb der Crowd vorgenommen wird, sondern die Form der Arbeitsteilung selbst einen Teil des Crowdworkingprozesses darstellt. Wenn dieser Aspekt mitgedacht wird, beschränken sich die Art der Aufgaben, die in einer Crowd bearbeitet werden, und die Form von Problemen, die dort gelöst werden können, nicht mehr zwangsläufig auf einfache, atomisierbare Wertschöpfungsbeiträge. Damit einhergehende Aufgabenstellungen knüpfen dann an komplexere Formen der Wissens- und Innovationsarbeit an (Brabham 2008), wie beispielsweise Prozesse kreativer Ideenfindung oder Informationssammlung und -verarbeitung im Rahmen eines offenen Innovationsprozesses (siehe z.B. Vukovic 2009: 688).

Neben der Frage der Differenzierung von Arbeit (entlang unterschiedlicher Komplexitäts- oder „Granulierungs“-Grade) spielt die Frage nach der Art und Weise, wie Teilarbeitsbeiträge einer Crowd integriert und mithin zusammengeführt und schließlich auch verwertet werden (Geiger/Seedorf/Nickerson/Schulze/Schader 2011; Schenk/Guittard 2011) eine wichtige Rolle. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass einerseits Teilleistungsbeiträge einer Crowd komplementär integriert werden, so dass verschiedene individuelle Leistungsbeiträge Eingang in das entsprechende Endresultat finden. In diesem Zusammenhang ließe sich vom integrativen Crowdworking sprechen und auch von einem kollaborativen Gesamtergebnis. Andererseits besteht auch die Möglichkeit, dass Einzellösungen lediglich abgerufen werden, um sie dann miteinander nach spezifischen Kriterien zu vergleichen und letztlich nur einen Teil der Einzelbeiträge als Auswahl aus mehreren Optionen zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ließe sich dann vom selektiven Crowdworking sprechen. Wie unschwer zu erkennen ist, verbirgt sich hinter dem ersten Mechanismus eine kooperative Form der Koordination, hinter dem zweiten eine kompetitive Form (vgl. die ähnliche Unterscheidung zwischen „collaboration-based“ und „tournament-based“ crowdworking bei Afuah/Tucci, 2012).

Dieser Aspekt der Arbeitsteilung und Integration berührt bereits die anfangs aufgeworfene und nun weiter konkretisierte zentrale Frage, die mit der Koordination von Erwerbsarbeit in Crowdworkingprozessen einhergeht: Worin genau – und für wen – liegen die potenziellen Vorteile der Erbringung und des Vollzugs von Erwerbsarbeit in einer Crowd im Vergleich zu anderen möglichen Formen, wie sie etwa innerhalb von Organisationen einerseits und auf der Basis der Koordination durch Marktme-

chanismen andererseits möglich sind? Zweifelsohne muss es – sollte sich das Crowdworking als eine Form der Koordination von digitaler Erwerbsarbeit weiter etablieren – zumindest potentielle komparative Vorteile zu anderen möglichen Formen des Vollzugs und der Erbringung von Erwerbsarbeit geben. Ob und in welcher Weise sich diese Vorteile in asymmetrischer Form, also nur für einzelne Akteure wie die Crowdsource und/oder Plattformen oder in symmetrischer Form, dann für alle beteiligten Akteure und insbesondere auch die Crowdworker/innen, ergeben, ist dabei eine Frage des wechselseitigen Verhältnisses von Kontrolle und Autonomie. Um diese möglichen Vorteile in ihren Auswirkungen auf die Koordination der Erwerbsarbeit sowie die Arbeitenden selbst systematisch zu diskutieren, bedarf es – so unsere in den nächsten beiden Abschnitten zu belegende Arbeitshypothese – eines interdisziplinären Zugriffs auf das Phänomen.

Bevor wir mit der Entwicklung eines interdisziplinären Bezugsrahmens fortfahren, soll jedoch zunächst die bisherige Diskussion des Crowdworking im Sinne einer Arbeitsdefinition festgehalten werden. Im Begriff des Crowdworking als Beschreibungsform für eine (möglicherweise radikal) neuartige Form des Vollzugs und der Koordination von Erwerbsarbeit bündeln sich fünf zentrale Merkmale:

1. Das Konzept der Crowd verweist darauf, dass es sich um eine potenziell unbestimmte Mehrzahl von einzelnen erreichbaren Leistungsträgerinnen und -trägern handelt,
2. deren zu vergütende Leistungsbeiträge über digitale Informations- und Kommunikationstechnologien ausgelöst und koordiniert werden,
3. die in einem kompetitiven und/oder kooperativen Verhältnis zueinander stehen können,
4. die in der Summe (und das heißt als Crowd) in Bezug auf die Erbringung spezifischer Wertschöpfungsteile potenziell über komparative Vorteile gegenüber anderen Koordinationsmechanismen verfügen,
5. und die als Crowd (etwa analog zu einer bloßen Menschenansammlung) nicht zwingend über einen kollektiven Zweck, wohl aber über zumindest ein Minimum an grenzkonstituierenden Inklusions- und Exklusionsregeln verfügen müssen (siehe dazu weiter unten 4.2. und 4.3).

Damit ist die Grundlage gelegt, das Crowdworking – im Anschluss an die Entwicklung eines interdisziplinären Bezugsrahmens – zu analysieren.

3. Entwicklung eines interdisziplinären Bezugsrahmens

Um das Phänomen des Crowdworking konzeptionell und analytisch adäquat zu erfassen, bedarf es einer interdisziplinären Perspektive. Die bestehende Forschung ist diesbezüglich bisher jedoch im Wesentlichen monodisziplinär ausgerichtet. So bemerken auch Leimeister/Zogaj (2013) in einem Literaturüberblick, dass angesichts der Vielschichtigkeit und Neuartigkeit des Crowdworking vorhandene Forschungsarbeiten immer nur auf bestimmte Teilespekte des Phänomens fokussieren. Dies führt zu sehr konzentrierten Betrachtungen, die aus den jeweiligen Disziplinen heraus durchaus plausibel sind.

Aus Sicht der Management- und Organisationsforschung stellt das Phänomen im Kern ein Optimierungs- bzw. Steuerungsproblem innerhalb der Grenzen der Organisation dar (dazu etwa Leimeister/Huber/Bretschneider/Kremar 2009; Leimeister 2010; Hammon/Hippner 2012; Zhao/Zhu 2012). Zwar werden die Flexibilitätsgewinne betont (allgemein dazu Schreyögg/Sydow 2010), aber gleichzeitig die durch die Öffnung der Organisationsgrenzen und die Vervielfältigung der Akteure drohenden Planungsunsicherheiten, Kontrollverluste und Informationsabflüsse (Trompette 2008; Lasecki/Homan/Bigham 2014) hervorgehoben. Der Blick der Organisations- und Managementforschung ist dabei noch sehr auf die Veränderungen in und für die traditionelle Organisation in Form des crowdsourcenden Unternehmens beschränkt und hält dabei sehr stark an der binären Organisation/Umwelt-Differenz (vgl. zu diesem Weberschen Idealtypus Weber 1972) fest. So geht es in erster Linie um Fragen der besseren Kontrolle der Crowdworker und ihrer Arbeitsleistung im Rahmen von Analysen der Qualitätssicherung und Evaluation (statt vieler Howe 2006; Ipeirotsi/Provost/Wang 2010; Riedl/Blohm/Leimeister/Kremar 2010) oder der Motivation und des Anreizes für gute Crowdworkingarbeit (Brabham 2008; Kaufmann/Schulze/Veit 2011; Boudreau/Lakhani 2011). Damit kann sie den hybriden Charakter der neuen Phänomene der Erwerbsarbeit nur schwer fassen und emergente Ordnungsbildungsprozesse nicht erkennen. Alternative Organisationsmodelle, die den prozessualen Charakter des Organisierens (Weick 1985) herausstellen, wie etwa die partielle Organisation bei Ahrne/Brunsen (2011), die Fokussierung kollaborativer Communities als Unternehmungen (dazu statt vieler Adler/Hekscher/Prusak 2011) oder Modelle, die von direkter Steuerung auf indirekte Steuerung umstellen (vgl. etwa das „Management of Meaning“ bei Pearce 2005) werden dabei noch nicht auf das Phänomen des Crowdworking vor dem Hintergrund neuer Koordinationsformen von Erwerbsarbeit bezogen.

Die Rechtswissenschaft beschreibt Crowdworking bisher vornehmlich als Regulierungs- und Schutzproblem, indem sie ebenfalls an die herkömmlichen Unterscheidungen von Organisation/Hierarchie und Markt/Wettbewerb anknüpft. Die neuen digital medierten, vom Recht als „atypisch“ deklarierten Beschäftigungsformen würden, so ein weitergehender Vorwurf, formale Regulierungsmechanismen umgehen. Über die Differenz von Arbeits-/ Wirtschaftsrecht, reformulierbar als Differenz von unselbstständiger und selbstständiger Beschäftigung, wird Crowdworking unter bestimmten Bedingungen als Selbstständigkeit definiert und aus dem Anwendungsbereich des positivierten Arbeitsrechts ausgeschlossen (dazu etwa Klebe/Neugebauer 2014). Die Crowdworker/innen werden als Selbstständige ohne Arbeitgeber behandelt, die nicht ihre Arbeitskraft, sondern ihre Arbeitsergebnisse mittels wirtschaftlicher, auf Privatautonomie begründeter Vertragsformen an Auftraggeber verkaufen. Aber ähnlich wie es für die Organisationstheorie nicht mehr um die Steuerungsfrage geht, ist für das Recht die Frage nach der politischen Regulierbarkeit von Beschäftigungsformen über das normierte Arbeitsrecht, das sich am Maßstab des Normalgehandelt als Idealarbeitsverhältnis orientiert, nicht mehr zielführend. Hier zeigt sich die exkludierende Wirkung des regulierten Normalarbeitsverhältnisses (zur Krise des Normalarbeitsverhältnisses statt vieler Waltermann (2010). Das Recht kann dann das Schutzbedürfnis der Arbeitenden strukturell nicht anerkennen und die tatsächlich

fortbestehenden Abhängigkeitsverhältnisse wirtschaftlicher und auch persönlicher Art nicht sehen (zu den Problemen bezeichnend die Rs. United States District Court von California, San Francisco, Case No. 12-cv-05524-JST – Class Action Otey/Greth vs. Crowdflower). Aber es gehen auch solche rechtspolitischen Forderungen ins Leere, die eine Anpassung und damit Ausweitung des Begriffes des Normalarbeitsverhältnisses fordern. Denn diese müsste immer schon punktuell korrigierend bleiben und würde durch die Festschreibung von neuen Normalitäten als Normativitäten neue Exklusionswirkung entfalten. Damit wäre das eigentlich Neue an den digitalen Beschäftigungsformen, der Zusammenhang zwischen potentiell Autonomie- und Kontrollgewinn, nicht erkannt (dazu unten 4.3.). In diesem Rahmen der Regelungsstruktur der nationalen Rechtsdogmatik sucht daher ein großer Teil des Rechtsdiskurses wirtschaftsrechtlichen Schutz über das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder das Wettbewerbsrecht zu begründen (so etwa Söbbing 2011; Witte 2012). Crowdworking erscheint hier ausschließlich als Vertragsrechtsproblem jenseits arbeitsrechtlicher Schutzrichtungen wie etwa des Arbeitszeitschutzes. Dagegen scheint die Fähigkeit und Bereitschaft des Arbeitsrechts zur Selbstreflexion (siehe die Forderung etwa bei Däubler 2014; Rogowski 2013) hinsichtlich des Crowdworking und der spezifischen Gegebenheiten noch begrenzt. Die Diskussion bewegt sich ausschließlich zwischen den Polen der Wertschöpfungsoptimierung auf der einen Seite und der Subjektautonomie auf der anderen Seite. Hier werden die monodisziplinären Defizite sozialwissenschaftlicher Forschung im Recht spürbar.

Denn auch die subjektsoziologische Perspektive beschreibt den Wandel von Erwerbsarbeit zumeist einseitig als Subjektivierungs- und Identitätsproblem. Im Kontext von Flexibilisierung und Deregulierung werden Prekarisierungsrisiken für den Einzelnen herausgearbeitet (dazu schon früh Sennett 1998; Grimm/Hirseland/Vogel 2013), die auch in neueren Arbeitsfeldern wie dem Kreativbereich mit dem Gewinn an Autonomie einhergehen (Manske 2009). Die sozialtheoretischen Ansätze im Bereich digitaler Beschäftigungsformen sind durch diesen starken Subjektivierungsfokus geprägt. Zentral sind hier die Herausbildung von Figuren wie dem Kreativsubjekt (Reckwitz 2012), dem „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 2004) oder dem „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007) genauso wie Studien zu einem neuen projektbasierten, marktorientierten Aktivitätsimperativ der arbeitenden Subjekte (Boltanski/Chiapello 2006) oder der Ansatz der doppelten Subjektivierungsperspektive auf Unternehmen und Individuen (Moldaschl/Voß 2003). Die Kehrseite der digitalen Dynamik wird dabei häufig kritisch als Zwang zur Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Kontrolle und Selbst-Rationalisierung pointiert. Die erwerbstätigen Subjekte würden sich zunehmend mit der Anforderung einer entgrenzten, Arbeit und Leben umfassenden Identitäts-Konstruktion konfrontiert sehen (für das Internetzeitalter statt vieler grundlegend schon Castells 2001), um diesem „neuen Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2006) gerecht zu werden. Gegenläufige Prozesse können aus dieser Perspektive kaum in den Blick genommen werden. Daher arbeiten sich auch die spezifischen Studien zum Crowdworking an Individualproblemen wie der Arbeitssituation oder den erwerbsbiographischen Auswirkungen (etwa Manske/Merkel 2009) ab.

Insgesamt ist damit die bisherige Diskussion zudem stark in eine Richtung geprägt, die einseitig die Effizienzvorteile auf Organisations- bzw. Unternehmensseite

und das Prekarisierungsrisiko auf Subjektseite sieht und vor diesem Hintergrund nach normativen Regelungen zur Flexibilitäts- und/oder Risikobegrenzung fragt. Mit einem solchen Fokus kann jedoch das potenzielle Neue, das mit dem Phänomen des Crowdworking auch verbunden sein könnte, nicht in den Blick geraten. Unsere Überlegung ist deshalb, dass ein Zusammenführen der hier angeführten Perspektiven und eine wechselseitige Beleuchtung der jeweils blinden Flecken der anderen Perspektiven nicht nur zu einer besseren Beschreibung und Analyse des Phänomens beitragen können, sondern überhaupt erst den Weg öffnet, das mögliche Innovative des Crowdworking zu erfassen und zu verstehen.

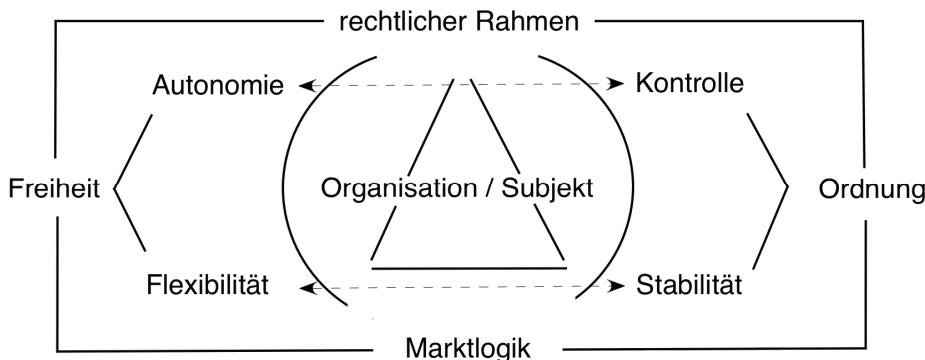
Unsere Ausgangsüberlegung dazu ist, dass der Fortbestand des Phänomens Crowdworking als eigenständige Koordinationsform von digitaler Erwerbsarbeit nur dann von Dauer sein kann, wenn es nicht nur – wie bisher in der Diskussion explizit oder auch nur implizit angenommen – zu einem einseitigen Steigerungsverhältnis von Handlungsspielräumen kommen kann, sondern wenn diese sich wechselseitig einstellen. Die Idee wechselseitiger Steigerungsverhältnisse findet sich erstmals bei Durkheim (1893) in Bezug auf das Verhältnis zwischen Subjekt und Gesellschaft und der Frage, in welcher Relation individuelle Freiheit und gesellschaftliche Ordnungsstrukturen stehen. Im Anschluss an Durkheim argumentiert Luhmann, dass moderne, funktional ausdifferenzierte Gesellschaften in der Lage sind, Strukturen höherer Komplexitätsverarbeitung zu entwickeln, die gleichermaßen mehr individuelle Freiheit bei mehr gesellschaftlicher Ordnung ermöglichen (Luhmann 1992). Insofern handelt es sich also nicht um ein Nullsummenspiel, bei dem die eine Seite nur gewinnen kann, wenn die andere Seite Verluste verzeichnet, d.h. also, dass es nur mehr Freiheit bei weniger Ordnung oder umgekehrt geben kann. Es ist wichtig herauszustellen, dass sich wechselseitige Steigerungsverhältnisse auf einen Strukturvergleich beziehen (also etwa: eine Welt ohne Crowdworking und d.h. mit traditionellen Koordinationsformen von Erwerbsarbeit vs. eine Welt mit Crowdworking). In diesem Sinne geht es nicht primär darum, welche Akteure sich mögliche Koordinations- und Kooperationsrenten anzueignen verstehen, sondern vielmehr um die prinzipielle Frage des grundlegenden Potenzials solcher Renten.

Wir übertragen diesen Gedanken auf das Phänomen des Crowdworking, wobei zwei entscheidende Veränderungen mitzudenken sind. Erstens geht es in der hier gewählten polyzentrischen Perspektive nicht nur um ein einfaches Steigerungsverhältnis zwischen individueller Freiheit einerseits und normativen Ordnungsstrukturen andererseits, sondern um ein Mehrfaches: Neben der individuellen Freiheit der Crowdworker/innen stehen auch die „Freiheit“ kollektiver Akteure, d.h. von Unternehmen bzw. Organisationen sowie die gesellschaftlichen als funktionale Autonomiebereiche (zu diesen institutionellen Grundrechten Luhmann 1999). In diesem Sinne geht es also nicht nur um eine Form von „Freiheit“, sondern um zumindest drei, die ebenfalls zueinander in einem Steigerungsverhältnis stehen müssen.

Es erscheint zweitens sinnvoll, nicht bloß von einer Dichotomie von Freiheit vs. Ordnung auszugehen, sondern von einer Kontrastierung von Autonomie und Kontrolle zum einen und Flexibilität und Stabilität zum anderen. Dahinter steht einerseits die Überlegung, dass Freiheit in dieser konkreten Konstellation des Crowdworking sowohl in Form von Handlungs- und Kommunikationsautonomie als auch in Form

von Entscheidungsflexibilität in Erscheinung treten kann, und zwar sowohl für Subjekte wie für Organisationen bzw. Unternehmen als auch für Funktionssysteme. Andererseits drückt sich Ordnung sowohl in Form von Kontrolle als auch in Form von Stabilität aus (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Interdisziplinärer Bezugsrahmen



Freilich mutet ein solches „sowohl als auch“ von Autonomie, Kontrolle, Flexibilität und Stabilität zunächst paradox an. Angesichts evidenter, einseitiger Tendenzen hin zur Prekarisierung und Flexibilisierung stellt sich die Frage nach den Möglichkeitsbedingungen von Nicht-Negativ- bzw. Nicht-Nullsummenspielen (= wechselseitige Steigerungsverhältnisse) im Crowdworking. Solche müssten so angelegt sein, dass sich normative Rahmungen ausbilden, die sowohl auf Seiten der Organisation als auch der Subjekte gleichermaßen Autonomie- und Kontrollgewinne als auch Flexibilitäts- und Stabilitätsgewinne verzeichnen ließen. Die Möglichkeitsbedingungen dieser Steigerungsverhältnisse liegen in der Emergenz einer neuen – möglicherweise mit dem Crowdworking einhergehenden – Ordnung, die wir im Folgenden nun diskutieren werden.

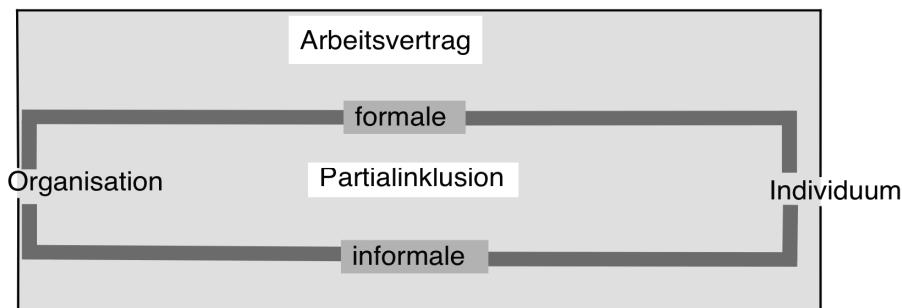
4. Crowdworking in interdisziplinärer Perspektive: Zur Identifikation möglicher wechselseitiger Steigerungsverhältnisse

Um uns der Frage anzunähern, ob und in welcher Form und Weise sich das Crowdworking als eine nachhaltige Form der Koordination von digitaler Erwerbsarbeit weiter etablieren kann, werden wir ausgehend von den oben unter 3. skizzierten Forschungsständen und -lücken zunächst jeweils die einzeldisziplinären Perspektiven auf das Phänomen hinsichtlich unseres Bezugsrahmens von Autonomie vs. Kontrolle und Flexibilität vs. Stabilität rekonstruieren, in dem wir die sich mit dem Crowdworking erkennbar einstellenden Veränderungen vor dem Hintergrund der Folie des „Normalarbeitsverhältnisses“, als unbefristete, auf Dauer angelegte, qualifizierte, sozialstaatlich und kollektivarbeitsrechtlich abgesicherte und regelmäßig zumeist tariflich vergütete Vollzeitbeschäftigung (zu diesem „Leitbild“ Mückenberger 1985) reflektieren. Mit der Idee des Normalarbeitsverhältnisses sind im Kern die arbeitsrechtlichen Rahmungen

der konkreten arbeitsvertraglichen Partialinklusion von individuellen Leistungsbeitragenden in ein institutionelles Arrangement (Organisation bzw. Unternehmen und Staat) zu verstehen. Dabei deutet der Begriff der Partialinklusion an, dass es um einen spezifischen selektiven Einschluss von Leistungsbeitragenden geht, der allerdings über das Maß der Inklusion von bloßen Leistungsbeiträgen hinausgeht. Normalarbeitsverhältnisse zeichnen sich dadurch aus, dass sie – anders als am Markt bezogene Leistungen – über die Leistungsbeiträge hinaus auch die Person des Leistungsbeitragenden selbst teilweise mit inkludieren (etwa in Form von Rollen). Darauf gründet sich ja auch in rechtlicher Perspektive u.a. die besondere Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer/inneninteressen.

Verbunden mit der Partialinklusion ist dann einerseits die Direktionsbefugnis der Arbeitgeber/in – Definitionsmerkmal des Arbeitsverhältnisses, § 106 GewO –, die sich in formalen wie aber auch zum Teil in informellen Regeln (d.h. etwa Erwartungen der etablierten Kultur) einer Organisation ausdrückt und in Form von Hierarchie und Struktur fallweise und generelle Anweisungsbefugnisse der Arbeitgeber/innenseite begründen. Andererseits begrenzt die Form der Partialinklusion zugleich das Ausmaß der Anweisungsbefugnis grundsätzlich auf jene inkludierten Bereiche und vollzieht auf der Seite der Leistungsbeitragenden damit eine Abgrenzung zwischen Arbeit/Nicht-Arbeit (Freizeit, Leben) und somit eine Demarkation des Bereiches, innerhalb dessen Weisungsberechtigung und Weisungsgebundenheit gelten (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Der Rahmen des Arbeitsvertrages

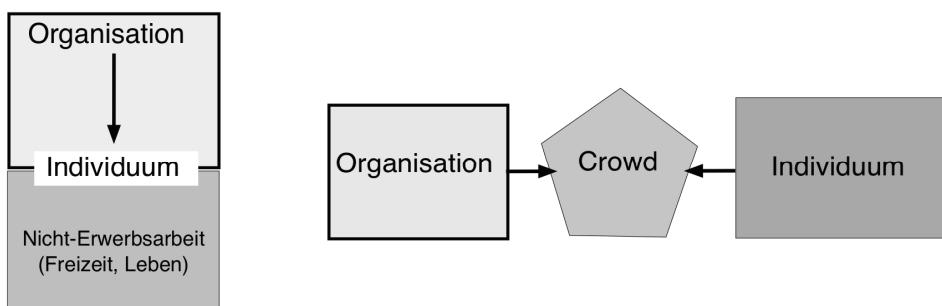


In diesem arbeitsvertraglich geschaffenen „Raum“ vollzieht sich Erwerbsarbeit in Form abhängiger Beschäftigung und konstituiert ein grundlegendes asymmetrisches Verhältnis zwischen Organisation und (arbeitsvertraglich partialinkludiertem) Subjekt. Folglich sind Kontrolle, Autonomie und Flexibilität innerhalb dieses Rahmens ungleich verteilt und liegen zunächst einseitig auf Seiten der Organisation. Die dahinter stehende Idee der Vertragsautonomie und die Vorstellung, dass Verträge wechselseitige Rechte und Pflichten konstituieren, zieht Kontrolle, Autonomie und Flexibilität auf Seiten des Subjekts sozusagen „vor die Klammer“ des Vertragsabschlusses und verlagert diese folglich zunächst auf die Ebene arbeitsmarktlicher Transaktionen (Wiethölter 1968; Kocher 2015). Die grundlegende Idee, dass Verträge einzuhalten sind, schafft für beide Seiten eine Form von Stabilität, deren konkrete Ausgestaltung jedoch vom Vertrag selbst bzw. dessen tatsächlicher praktischer Handhabung abhängt. So

schafft die Bindung des Arbeitsvertrages durchaus auch Existenzsicherheit und damit Stabilität für das arbeitende Subjekt, welche ihm im Bereich jenseits von Arbeit auch wieder gewisse Freiheitsgrade ermöglicht. Innerhalb des arbeitsvertraglich konstituier-ten Rahmens liegen die Stabilitätsvorteile aber doch deutlich auf der Seite, die über die Weisungsbefugnis und die Steuerungsmöglichkeiten verfügt.

Zwar arbeitet das Vertragsrecht gerade mit der Fiktion, dass sich das Subjekt in vollkommen freier Entscheidung der Direktionsbefugnis eines vertraglich von beiden Seiten autonom verhandelten und in diesem Sinne begrenzten Rahmens unterwirft. Gleichwohl wird gerade das Arbeitsvertragsverhältnis als strukturelle Ungleichge- wichts- und Zwangslage beschrieben. Es gibt Bestrebungen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, diese Asymmetrie zu Lasten der Subjekte wieder aufzulösen und eine gleichgewichtige Arbeitsvertragssituation sowohl vor als auch nach Vertrags- schluss zu schaffen. Vertikale Regulierung wie der Kündigungsschutz oder die Be- schränkung der Befristung und horizontale Gestaltungsmöglichkeiten etwa über Tarif- autonomie und Mitbestimmung sollen die Verhandlungsmacht der Subjekte (wieder) stärken (vgl. BVerfG, 26.6.1991 – 1 BvR 779/85; Überblick bei Kocher 2015). Diese auf eine Einschränkung der Hierarchie gerichteten Elemente belegen den Grundimpe- tus eines Re-Symmetrierungsansatzes des Arbeitsrechtes. Es strengt die Wiedereinfüh- rung von Kontrolle, Autonomie, größerer Stabilität und neuerdings auch zunehmend Flexibilität etwa durch neue Ausgestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich Ort und Zeit (vgl. § 8 TzBfG) auf Seiten der Weisungsunterworfenen in das Arbeitsverhältnis an (siehe auch Blanke 2005 zur Bedeutung der Kollektivauto- nomie für eine auf Autonomie gegründete Re-Symmetrierung bei Sinzheimer). Folg- lich scheinen jedoch Rechtsinstitutionen, die auf eine Re-Symmetrisierung abzielen, in der Logik eines Null-Summenspiels zu stehen: Der Kontroll-, Autonomie-, Stabilitäts- und Flexibilitätsgewinn auf der einen Seite stellt einen Kontroll-, Autonomie-, Stabili- täts- und Flexibilitätsverlust auf der anderen Seite dar. Es ist hier nicht der Raum, weiter darüber zu reflektieren, inwieweit es innerhalb von Normalarbeitsverhältnissen in ihrer derzeitigen institutionellen Einbettung auch zu wechselseitigen Steigerungs- verhältnissen kommen kann. Wir wollen hier jedoch festhalten, dass es einen Unter- schied macht, ob wir Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund eines asymmetrischen Rahmens, der re-symmetriert werden muss, betrachten oder vor dem Hintergrund eines potentiell symmetrischen Rahmens (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Normalarbeitsverhältnis vs. potentiell symmetrisches Crowdworking



Kontrastiert man nun die Koordination von Erwerbsarbeit mit dem Phänomen des Crowdworking und führt die Crowd als einen neuen Akteur in die Beziehungsstruktur zwischen Organisation und Subjekt ein, so wirft dies eben genau die Frage auf, welche Art von Verhältnis (symmetrisch, asymmetrisch) damit primär konstituiert wird. Dies betrachten wir nun zunächst im Hinblick auf die jeweiligen disziplinären Perspektiven von Organisation, Subjekt und Recht, indem wir jeweils nach den Kontroll-, Autonomie-, Stabilitäts- und Flexibilitätsgewinnen und -verlusten fragen, die mit dem Crowdworking potenziell einhergehen mögen. In den einzelnen disziplinären Betrachtungen und der folgenden Schnittmengenschau werden alternative Perspektiven und Fragerichtungen auf das Phänomen Crowdworking möglich, die sich von den oben skizzierten gängigen Lesarten unterscheiden.

4.1 Die organisationstheoretische Perspektive auf Crowdworking

Crowdworking ermöglicht es, dass Organisationen entlang ihrer Wertschöpfungskette einzelne Arbeitsschritte bis hin zu komplexeren Problemen unter Zugriff auf die mit einer Crowd verfügbaren Leistungs-, Innovations-, Problemlösungs- und Wissenspotentiale (Chesbrough 2006) erbringen lassen. Aus der Perspektive der Organisationssteuerung (Management) impliziert dies die räumliche, zeitliche und soziale Entkopplung von Wertschöpfungsprozessen, wie sie auch im Rahmen ähnlicher Konzepte wie etwa dem Co-Creation (Prahalad/Ramaswamy 2004) oder der interaktiven Wertschöpfung (Reichwald/Piller 2009) diskutiert werden. Der Arbeitsort als Raum der Konvergenz von Arbeitsprozessen verliert seine Relevanz und wird praktisch durch digitale Plattformen substituiert, die neben räumlicher und sozialer Entkopplung auch eine zeitliche implizieren, so dass die Bearbeitung von Aufgaben im Crowdworking prinzipiell auch zeitoptimiert „just-in-time“ und „rund-um-die-Uhr“ erbracht und koordiniert werden können.

Während die klassische Organisation auf ihre internen Ressourcen wie das Wissens- und Innovationspotential ihrer Mitglieder beschränkt ist, nimmt mit der Öffnung die Entscheidungsflexibilität zu. Die Organisation kann so externes Wissenspotential abschöpfen und auf die Subjekte als Gesamtproduktionsfaktor zugreifen (Chesbrough 2003, 2006; Jeppeson/Lakhani 2010) ohne selbst kostenintensives Personal und Personalmanagement vorhalten zu müssen (dazu auch Alewell 2002). Der Zusammenhang zwischen sozialverträglicher Personalführung und Arbeitsproduktivität wird aufgelöst. Es kommt für die effiziente Leistungserbringung nicht mehr darauf an, ob sich die Leistungserbringer etwa über Betriebszugehörigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit an den Auftraggeber gebunden fühlen (zu Human Resource Management siehe im Überblick Holtbrügge 2013). Der Fokus der Produktion verschiebt sich von kontrollierten, arbeitsteiligen und sozial eingebundenen Einzelleistungen auf das Potential und die Abschöpfung neuartiger Wissensquellen in der Peripherie der Unternehmen wie der Schwarmintelligenz (zur „Weisheit der Vielen“ Surowiecki 2004), die ein Plus an Kreativität und Qualität versprechen. Dadurch ist es den Organisationen möglich, sich zukunftsoffen aufzustellen, d.h., Unternehmensziele und -strukturen spontan an Marktdynamiken und Kundenwünsche (dazu Havard/Rorive/Sobczak 2009) anzupassen.

Damit liegen die Flexibilitätsgewinne und die Autonomiegewinne zunächst auf der Hand, ihnen stehen jedoch auch Verluste gegenüber. Organisationen, die auf partialinkludierte Erwerbsarbeit zurückgreifen, bleiben in ihrer Handlungsfreiheit auf ihr eigenes Organisations- und Handlungspotential beschränkt, können diese internen Prozesse dafür aber direkt (bzw. vergleichsweise direkter) steuern. Vor diesem Hintergrund wird die Verlagerung an externe Crowds und damit an anonyme Leistungserbringer in der Literatur wie oben unter 3. beschrieben, zumeist auch mit Kontrollverlusten aufgrund der Zunahme von Komplexität und Planungsunsicherheit und des Risikos von Informationsabfluss assoziiert. Insgesamt führt Crowdworking zu komplexeren Interaktions- und Koordinationsprozessen, da sich sowohl die Anzahl der am Wertschöpfungsprozess beteiligten Akteure erhöht als auch die Interdependenzen zwischen ihnen und den von ihnen bearbeiteten Aufgaben zunehmen und schließlich auch die Konkurrenz zur Stammbelegschaft wächst. Organisationen müssen mithin in Bezug auf das Crowdworking auch eine relativ höhere Absorptionsfähigkeit (Cohen & Levinthal 1990) von externer Komplexität entwickeln, um Arbeitsergebnisse aus dem Crowdworking systematisch verarbeiten zu können. Der durch die Öffnung zunehmend auf Dauer gestellte Entscheidungsdruck muss dann auf andere, stabilisierende Steuerungsmechanismen zurückgreifen. Anreizsysteme (Hossain 2012; Kleeman/Voß/Rieder 2008; Unterberg 2012), neue Formen der Prozess- und Ergebniskontrolle, wie der Qualitätssicherung durch spezifische Evaluationsformen, wie Reputationsmechanismen bezüglich der von der Crowd geleisteten Beiträge (Howe 2006; Whitla 2009; Ipeirotis et al. 2010; Riedl et al. 2010) und neue Qualifikationsmaßstäbe hinsichtlich der zur Leistung „eingeladenen“ Crowdworker/innen, wie etwa Aufnahmeverfahren und Qualifikations- und Aufstiegsvoraussetzungen werden zu neuen Stabilisatoren, indem sie potenzielle Risiken minimieren und die Arbeitsergebnisse kalkulierbar machen.

4.2 Die subjekttheoretische Perspektive auf Crowdworking

Auch auf der Subjektebene lassen sich nicht nur wie oben unter 3. mit der Mehrzahl der sozialtheoretischen Forschungsansätze Prekarisierungstendenzen der neuen Beschäftigungsformen, sondern auch Autonomie- und Flexibilitätsgewinne beobachten. An Stelle von Zwang, Abhängigkeit, Weisungsbindung und direkter Kontrolle aus dem Arbeitsvertrag versprechen die neuen Erwerbsformen persönlichkeitsumfassende Selbstbestimmungschancen, was die Arbeitsorte, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und partiell auch Arbeitsinhalte betrifft.

Das Crowdworking kann dabei in zugespitzter Weise einen Konkurrenz fördern, beschleunigten Wettbewerb in einem neuen Ordnungsrahmen auslösen. Dieser Wettbewerb kann nun tendenziell global ausgetragen werden, was nationale rechtliche Sicherungssysteme dramatisch relativiert. Kontrahierungszwang, drohende Prekarisierung (z.B. Kleemann/Voß/Rieder 2008; Head 2003; Horton/Chilton 2010) und fundamentale Existenzverunsicherung wirken stark destabilisierend und tragen auch zum potenziellen Kontrollverlust bei. Die Entfremdungs- und Vereinzelungsdynamiken (z.B. Gottschall/Voß 2005) können zu Destabilisierung, Demotivation und Identitätsbedrohung der arbeitenden Subjekte führen (vgl. dazu auch Rosa 2005).

Die Erwerbstätigkeit in der Crowd ermöglicht allerdings nicht nur andere Formen der Selbstverwirklichung durch selbstbestimmte Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeitszeit und -umfang, sondern auch neuartige soziale Beziehungen. Digitale Medien erlauben schnelle, direkte und spontane Kommunikation unter Abwesenden. In der Dynamik sozialer Netzwerkbildung lässt sich ein Bedürfnis nach Gemeinschaftsbildung ausmachen. In diesen Interaktionsbeziehungen können sich auch neue, der Anonymität des Internets auf den ersten Blick konträr laufende Bindungsinstitutionen wie Vertrauen, Reputation, Spezialisierung oder Solidarität unter den Crowdworker/innen entwickeln. Themenspezifische Crowd-Communitybildung (Hekscher/Adler 2006; Adler et al. 2011; Seidel/Steward 2011) oder kollaborative Zusammenschlüsse etwa in realen aber auch virtuellen Co-working-Spaces verkörpern auch Formen eines möglichen Steigerungsverhältnisses zwischen individueller Selbstentfaltung und kollaborativer Einbindung (Benkler 2011; Sennett 2012; Schwarz/Voll 2015). Allerdings ist die Crowd in ihrer Dynamik selbst nicht auf dauerhafte Stabilisierung gerichtet. Sie ist auch deutlich von einem Akteurs-Netzwerk zu unterscheiden. Es handelt sich dabei auch nicht um die Entstehung „gemütlicher Solidargemeinschaften“. Stattdessen zeichnen sich die Beziehungen durch instabile ad-hoc-Zusammenschlüsse aus. Sie sind spontan, bleiben oft anonym und als kommunikative digitale Akte von konkreten Personen-, Raum- und Zeitordnungen losgelöst. Diese funktionalen Zusammenschlüsse sind dennoch mehr als die Summe ihrer Teile. In diesem Schwarmeffekt liegt ihr Mehrwert (dazu Hensel 2015), der auch und gerade auf Seiten der Crowdworker/innen einen Stabilitäts- und Kontrollgewinn bedeuten kann, sofern es der Crowd als Kollektiv gelingt, vom Mehrwert selbst zu profitieren. Dann sind hier dezentrale Selbstorganisationsmechanismen denkbar, die sich etwa durch die spezifische Problemlösungskompetenz kooperativer Intelligenz, dadurch gesteigerte Effizienz, gegenseitige soziale Kontrolle über Feedbackschleifen und Mobilisierungskräfte sozialer Prozesse auszeichnen. Indem Crowdworker/innen beispielsweise ihrerseits die Qualität der Beziehungen zu crowdsourcing Unternehmen auf speziellen digitalen Bewertungsportalen transparent machen, können sie einen Kontrollgewinn über diese neuen Arbeitsformen verzeichnen (dazu auch gleich unter 4.3).

4.3 Die rechtswissenschaftliche Perspektive auf Crowdworking

In der rechtswissenschaftlichen Perspektive geht es im Wesentlichen um die Rahmung des Verhältnisses zwischen Organisation und Subjekt im Interesse des arbeitsrechtlichen Schutzes von Individuen in asymmetrischen Verhältnissen. Wie oben angeführt, ist das Arbeitsverhältnis in der Organisation als vertragliches Unterwerfungsverhältnis ausgestaltet. Der arbeitsrechtliche Schutz knüpft an diese Eigenschaft der Arbeitnehmerschaft an und schließt damit alle atypischen Beschäftigungsformen aus seinem Anwendungsbereich aus (dazu oben unter 3.). Daher stellt die rechtliche Rahmung selbst einen Prozess dar, der hinsichtlich seiner Möglichkeiten und Grenzen hinterfragt werden muss. Das oben beschriebene Steuerungs- und Kontrolldefizit des staatlichen Rechts fordert alternative Schutzmechanismen heraus.

So gibt es einen kritischen Rechtsdiskurs, der dafür plädiert, den Schutzbereich des Arbeitsrechts für neue Beschäftigungsformen auszuweiten bzw. neue Schutz- und Inklusionsformen zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht für diese neuen „Ver-

träge über Arbeit“ zu suchen (zu Arbeits- als Sozialrecht bereits Sinzheimer 1933; siehe auch Kocher 2015; zu politischen Bestrebungen Europäische Kommission 2006). Zum einen wird unter Problematisierung von Scheinselbstständigkeit die wertende Ausweitung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen etwa auf „arbeitnehmerähnliche Personen“ eingefordert (Däubler 2013; Bieback 2014). Zum anderen werden zur Verhinderung von Missbräuchen in dreiseitigen Rechtsverhältnissen wie Arbeitnehmerüberlassung oder Werkverträge anstelle der organisationsrechtlichen Eingliederung „nicht-vertragliche Arbeitsverhältnisse“ und Pflichten des „gespaltenen“ oder „partiellen“ Arbeitgebers (schon früh Hueck/Nipperday 1959) konstruiert.

Neben diesen normativen Forderungen lassen sich auch normative Prozesse in der Crowd selbst beobachten. Denn die neuen vertraglichen Freiheiten fordern neue Selbstregulierungsbewegungen der Crowd heraus. Diese Ordnungsbildungsprozesse zeigen sich auch im Recht deutlich am Steigerungsverhältnis von Flexibilisierungs- und Stabilisierungsgewinn. Während im Normalarbeitsverhältnis rechtlich definierte Bindungen Rechtssicherheit gewähren und nur die Vertragsabschlussfreiheit und Referenzen Flexibilität und Verhandlungsoptionen für Arbeitnehmer/innen bieten, gewinnt er/sie mit den wirtschaftlichen und kurzfristigen Vertragsbindungen Gestaltungsfreiheiten. Er/sie kann seine/ihre Arbeitsbedingungen frei wählen. Für Kontrahierungssicherheit sorgen teilweise bereits heute neue Stabilisierungs- und indirekte Kontrollmechanismen, die an der Stelle von traditionellen Rechtsschutzsystemen und Fremdregulierung normative Erwartungssicherheit über Selbstregulierungs- und Organisationsprozesse ermöglichen. Zu nennen ist hier insbesondere die Etablierung von Reputationssystemen, wie etwa Turkopticon (Irani/Silberman 2013). Das externe Reputationssystem funktioniert als Warnsystem unter den Crowdworkers, die für die Plattform Amazon Mechanical Turk arbeiten. Es ermöglicht die Diskussion mit und die Bewertung der Auftraggeber/innen auf Amazons virtuellem Marktplatz Mechanical Turk. Die Crowdworker/innen können hier, für alle anderen Crowdmitglieder einsehbar, die Zusammenarbeit mit den Crowdsourcern etwa hinsichtlich Bezahlung, Auswahl der Arbeitsergebnisse, Verlässlichkeit, Kulanz, Fairness, Kommunikationsverhalten und Feedbackbereitschaft beurteilen. Unseriöse Auftraggeber/innen und unfaire Arbeitsbedingungen können über das Plug-in „Turkopticon“ sofort gemeldet werden. Nach dem Amazon Mechanical Turk sich weigerte, selbst das System zu inkorporieren, wurde es als selbstständige Anwendung entwickelt, die sich die Crowdworker/innen kostenlos herunterladen können und die sich wie eine Maske auf die Sourcing-Website von Amazon Mechanical Turk legt. So können Probleme mit Auftraggeber/innen transparent und horizontal über die Community diskutiert und interaktiv gelöst werden. Die Crowd kann so Arbeitsbedingungen und -standards durchsetzen. Durch diesen Kontrollmechanismus werden Autonomie- und Stabilitätsgewinne freigesetzt.

Ähnliche selbstorganisatorische Prozesse, die die Gestaltungs- und Durchsetzungsmacht der Crowd fördern, sind crowdintern ausgehandelte Vergütungssysteme oder die Entstehung horizontaler spezifischer Verbands- und Interessenvertretungsstrukturen, die auch ohne Mitgliedschaft Mitbestimmungsformen ermöglichen. Hervorzuheben ist in diesem Sinne die sich an die neuen Strukturen langsam anpassende Gewerkschaftsarbeit. So hat die IG Metall Anfang 2015 jenseits ihrer

Mitgliederstruktur die Plattform faircrowdwork.org gegründet (abrufbar unter: <http://www.faircrowdwork.org/>). Hier können sich alle Crowdworker/innen losgelöst vom Mitgliedsstatus von Expert/innen beraten lassen und Hilfe bekommen. Zudem können sie sich hier in einer Community über ihre Erfahrungen und Probleme mit ihren Jobs und Auftraggeber/innen austauschen und sich untereinander warnen. Darüber hinaus ist es der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gelungen, über diese neuen Kontrollmechanismen einige Plattformen zu Selbstverpflichtungen für faire digitale Arbeit zu drängen. Der neue Vertretungsansatz spiegelt sich auch in der Satzung der Gewerkschaft wieder. Nun können künftig auch Solo-Selbstständige Mitglied werden.

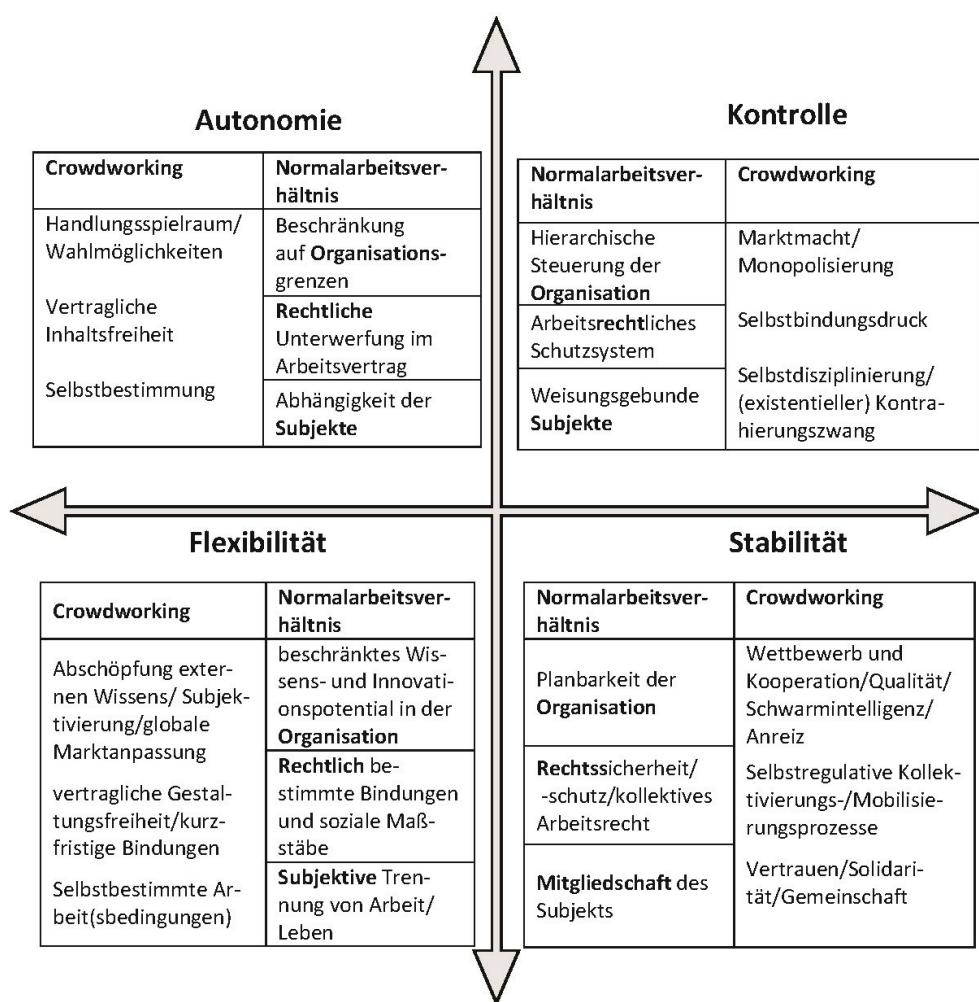
So wird ein transnationaler Diskurs über faire Arbeitsbedingungen des Crowdworking ermöglicht (zu einem transnationalen Arbeitsrecht Mückenberger 2010; Kocher 2014), der nicht mehr an Mitgliedschaft gekoppelt ist, sondern über wertschöpfende Leistungsbeiträge ausgelöst wird (zur Forderung der Demokratisierung digitaler Arbeit durch Formen der Auseinandersetzung auch Benner 2015). Die Crowd hat das Potential, sich als Kollektiv rechtlich und gesellschaftlich bemerkbar zu machen und ihr systemisches Selbstverständnis und die daraus entstehende Gestaltungsmacht rechtlichen Regulierungsversuchen entgegen zu halten.

4.4 Wechselseitige Steigerungsverhältnisse

Was sich insgesamt in den einzeldisziplinären Diskussionen (dazu unter 3.) zeigt, ist die Schwierigkeit, in der Bewertung des Crowdworking jeweils den disziplinären Rahmen in einer Form zu überschreiten, der es ermöglicht, Zugewinne in einer Dimension nicht als gleichzeitige Verluste in Bezug auf eine andere Dimension zu verstehen. In diesem Sinne bleibt eine solche Betrachtung auch immer im Bezugsrahmen eines als Normal- bzw. auch Idealarbeitsverhältnisses angenommenen Typs von Erwerbsarbeit gefangen, d.h., der Maßstab für den Zugewinn an Autonomie, Flexibilität, Kontrolle und Stabilität ist immer bereits bezogen auf eine grundsätzlich asymmetrische Situation der abhängigen Beschäftigung, in welcher erst rechtliche Institutionen für die Einschränkung von Weisungsbefugnis und Weisungsgebundenheit gleichermaßen sorgen.

In diesem Kontext muss Crowdworking automatisch als ein Versuch erscheinen, mit welchem Organisationen bzw. Unternehmen ihren Handlungsspielraum einseitig auf Kosten von Individuen ausweiten und die rechtliche Rahmung des Ganzen als Korrektur- oder Reparaturbetrieb dieser Veränderung zu verstehen ist. Unser Vorschlag ist deshalb, sowohl konzeptionell und damit auch in der empirischen Erforschung des Erfahrungsobjektes, wie aber auch insbesondere normativ das Phänomen Crowdworking nicht genuin vor dem Hintergrund eines Negativ- oder Nullsummenspiels zu betrachten, sondern gerade die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass es sich um wechselseitige Steigerungsverhältnisse handeln kann, und zu erforschen, unter welchen Bedingungen dies der Fall ist (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Wechselseitige Steigerungsverhältnisse



Crowdworking kann unter gewissen Bedingungen als Beschäftigungs- und Innovationschance gelesen werden. Wie in den disziplinspezifischen Erläuterungen aufgezeigt, lassen sich wechselseitige Steigerungspotentiale von zugleich mehr Autonomie und mehr Kontrolle und von zugleich mehr Flexibilität und mehr Stabilität sowohl für Organisationen als auch für Subjekte erkennen. Die Abbildung 4 verdeutlicht noch einmal, dass wechselseitige Steigerungsverhältnisse so angelegt sein müssten, dass sie sich gerade auch über den Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses hinaus bewegen, indem rechtliche Rahmungen gefunden werden, die die sich gegenseitig bedingenden Autonomie- und Kontrollgewinne wie -verluste gleichermaßen wie die Flexibilitäts- und Kontrollgewinne und -verluste zwischen Organisation und Subjekt, konkreter zwischen Crowdsourcen, Plattformen und Crowdworker/innen moderieren. Die produktiven Spannungen innerhalb des Crowdworking fordern die Herausbildung

eines neuen Koordinationsmodells jenseits klassischer Regulierungssysteme gerade heraus, das von der gängigen Differenz Materialität/Formalität auf Prozeduralität des Rechts umstellt, um der Vielzahl der Erscheinungsformen gerecht zu werden (allgemein zum prozeduralen Recht Wiethölter 1989; konkret für das Arbeitsrecht etwa die Forderung bei Havard 2009).

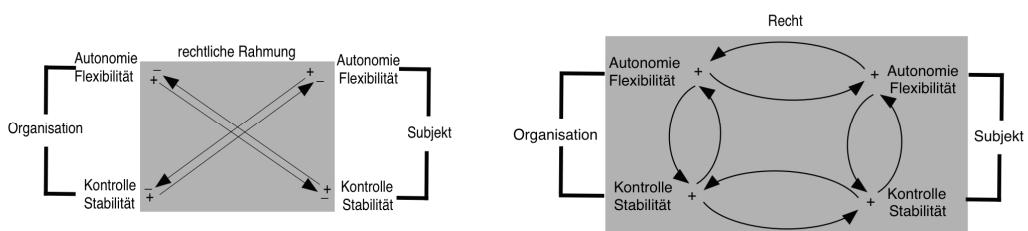
Die interdisziplinäre Betrachtung des Crowdworking zeigt hier wichtige Schnittmengen und damit Anhaltspunkte für den neuen prozeduralen Regulierungsbedarf auf. Die organisationstheoretische Beschreibung emergenter Ordnungsformen, die subjekttheoretische Wendung hin zum Schwarm als funktionalem Zusammenschluss und die rechtliche Fassung als selbstregulatives Kollektiv decken sich, soweit sie über die klassische Beschreibung des Normalarbeitsverhältnisses hinaus weisen und das Neue, genauer: die Koordinationsdynamiken des Crowdworking, zu erfassen suchen. Diese zum Teil parallelen Deutungsansätze sind geeignet, Veränderungsdruck in den jeweiligen Nachbardisziplinen hervorzurufen und die rechtliche Anerkennung des Selbstregulierungspotentials der Crowd voranzutreiben (zum Verhältnis von Sozialtheorie und Recht Teubner 2015).

5. Eine neue Forschungsperspektive: Crowdworking jenseits eines Nullsummenspiels

In der Summe ergibt sich somit ein Bild, das zeigt, dass alle drei Disziplinen in ihrer jeweiligen Deutungsfähigkeit zunächst eingeschränkt bzw. spezifisch zugeschnitten sind, wenn sie das Phänomen des Crowdworking mit ihren tradierten Begriffsschemata und die diese begründenden Unterscheidungen adressieren. Eine isolierte Betrachtung der Koordination von Erwerbsarbeit im Crowdworking stößt in dieser Form zwangsläufig an disziplinäre Grenzen: So ist Crowdworking nicht nur ein potenzielles Steuerungsproblem, welches darauf abzielt, einseitig Kontrolle über ausgelagerte Wertschöpfungsprozesse zu gewährleisten. Ebensowenig ist Crowdworking nur ein Kontext, der der Regulierung bedarf, um flexibilisierter Arbeit unter einseitiger Kontrolle der Crowdsourcer und Intermediäre entgegenzuwirken. Und soziologische Taylorisierungs- und Prekarisierungsannahmen greifen ebenfalls zu kurz, da es sich beim Crowdworking nicht nur um einen Eingriff in die Subjektautonomie handelt, sondern von den Subjekten selbst zunehmend erweiterte und flexibilisierte Handlungsspielräume eingefordert und häufig in Gestalt der Selbstorganisation, von digitalen communities oder crowds umgesetzt werden.

Diese Möglichkeit, nicht nur Nullsummenspiele, sondern vielmehr wechselseitige Steigerungsverhältnisse entlang der Analysedimensionen zu denken (vgl. Abbildung 5), schafft neue Ansatzpunkte für eine interdisziplinäre empirische Untersuchung des Phänomens Crowdworking. Erst in einem solchen Forschungsrahmen werden der sich mit Crowdworking vollziehende gesellschaftliche Wandel, die Dynamiken, Risiken, aber vor allem Potentiale sichtbar. Der nur interdisziplinär plausible Ansatz wechselseitiger Steigerungsverhältnisse eröffnet erstens den Blick für die vielseitigen gesellschaftlichen Anforderungen und die Polykontexturalität, mit der diese moderne Erscheinungsform von Erwerbsarbeit einhergeht. Zweitens wird es möglich, die denkbare Emergenz von neuen Ordnungsstrukturen vorbehaltloser und ohne disziplinär vorgefertigte Begriffskategorien (wie etwa Organisation) zu denken, sowie

Abb. 5: Nullsummenspiel vs. wechselseitige Steigerungsverhältnisse



drittens Möglichkeitsbedingungen ihrer Entstehung zu analysieren. Viertens wird es möglich, normative Argumentationen, die insbesondere in Verbindung mit den Prekarisierungsgefahren im Crowdworking hervorgebracht werden, in der Perspektive einer Theorie soziokultureller Evolution zu betrachten. So können emergente Ordnungen auf Seiten der Crowdworker/innen als Schritt einer Entwicklung hin zu einer komplexer werdenden Gesellschaft gesehen werden, in der Steigerungen von Autonomie und Kontrolle wie auch von Flexibilität und Stabilität auf Ebene aller Akteure möglich sind.

Literatur

- Adler, P./Heckscher, C./Prusak, L. (2011): Building a collaborative enterprise. In: Harvard Business Review, 89: 94-101.
- Afuah, A./Tucci, C. L. (2012): Crowdsourcing as a solution to distant search. In: Academy of Management Review, 37(3): 355-375.
- Aleweli, D. (2002): Die institutionelle Gestaltung der Arbeitsteilung durch das Arbeitsrecht: Weiße Flecken auf der organisationstheoretischen Landkarte vertragstheoretischer Ansätze? In: Zeitschrift für Personalforschung, 16(4): 510-524.
- Ahrne, G./Brunsson, N. (2011): Organization outside organizations: The significance of partial organization. In: Organization, 18(1): 83-104.
- Benkler, Y. (2011): The penguin and the Leviathan: The triumph of cooperation over self-interest. New York.
- Benner, C. (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt a. M.
- Bettger, R. (1985): Verlagswesen, Handwerk und Heimarbeit. In: Grimm, C. (Ed.): Aufbruch ins Industriezeitalter. Oldenbourg, München: 175-183.
- Bieback, K.J. (2014): Sozial- und verfassungsrechtliche Aspekte der Bürgerversicherung. 2. Aufl., Baden-Baden.
- Blanke, S. (2005): Soziales Recht oder kollektive Privatautonomie? Hugo Sinzheimer im Kontext nach 1900. Tübingen.
- Boltanski, L./Chiapello, E. (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Berlin.
- Boudreau, K./Lakhani, K. (2011): The confederacy of heterogeneous software organizations and heterogeneous developers: Field experimental evidence on sorting and worker effort. In: Lerner, J./Stern, S. (Eds.): The rate and direction of inventive activity, 50th Anniversary Volume. National Bureau of Economic Research. Chicago: 483-502.
- Brabham, D.C. (2008): Moving the crowd at Stockphoto: The composition of the crowd and motivations for participation in a crowdsourcing application. In: First Monday, 13: 6.
- Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M.
- Castells, M. (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Das Informationszeitalter I. Opladen.

- Chesbrough, H.W. (2006): Open innovation: A new paradigm for understanding industrial innovation. In: Vanhaverbeke, W./West, J./Chesbrough, H. (Eds.): *Open innovation researching a new paradigm*. Oxford: 1-12.
- Cohen, W.M./Levinthal, D.A. (1990): Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. In: *Administrative Science Quarterly*, 35: 128-152.
- Däubler, W. (2014): Crowdworking – Arbeitsform der Zukunft? In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*: 7, III.
- Däubler, W. (2013): Internet und Arbeitsrecht [Social Media, E-Mail-Kontrolle und BYOD - bring your own device]. Frankfurt a. M.
- Deutscher Bundestag (2013): Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013.
- Durkheim, É. (1893): *De la division du travail*. Paris.
- Geiger, D./Seedorf, S./Nickerson, R./Schulze, T./Schader, M. (2011): Managing the crowd: Towards a taxonomy of crowdsourcing processes. In: *Proceedings of the Seventeenth Americas Conference on Information Systems*. Detroit, Michigan, August 4th-7th 2011: 1-11.
- Gottschall, K./Voß, G.G. (2005): *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München, Mering.
- Grimm, V.N./Hirseland, A./Vogel, B. (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: *Soziale Welt*, 64: 249-268.
- Hammer, M./Champy, J. (2003): *Business Reengineering: Die Radikalkur für das Unternehmen*. 7. Aufl., Frankfurt a. M.
- Hammon, L./Hippner, H. (2012): Crowdsourcing. In: *Wirtschaftsinformatik*, 54: 165-168.
- Havard, C./Rorive, B./Sobczak A. (2009): Client, employer and employee: Mapping a complex triangulation. In: *European Journal of Industrial Relations*, 15: 257-276.
- Head, S. (2003): *The new ruthless economy, work and power in the digital age*. Oxford und New York.
- Heckscher, C./Adler, P. (2006): The firm as a collaborative community: Reconstructing trust in the knowledge economy. New York.
- Hensel, I. (2015): *Hire me! Arbeiten in der Crowd*. In: Lomfeld, B. (Hrsg.): *Die Fälle der Gesellschaft*. Tübingen: i.E.
- Holtbrügge, D. (2013): *Personalmanagement*. 5. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Horton, J.J./Chilton, L.B. (2010): The labor economics of paid crowdsourcing. In: *Proceedings of the 11th ACM Conference on Electronic Commerce*. New York: 209-218.
- Hossain, M. (2012): Crowdsourcing: Activities, incentives and users' motivations to participate. In: *2012 International Conference on Innovation, Management and Technology Research*.
- Hoßfeld, T./Hirth, M./Tran-Gia, P. (2012): Aktuelles Schlagwort: Crowdsourcing. In: *Informatik Spektrum*, 35: 204-208.
- Howe, J. (2006): The Rise of Crowdsourcing. In: *Wired Magazine*, 14: 1-4.
- Hueck, A./Nipperdey, H.C. (1959): *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Erster Band. 6. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M.
- Ipeirotis, P.G./Provost, F./Wang, J. (2010): Quality management on Amazon Mechanical Turk. In: *ACM SIGKDD Workshop on Human Computation*: 64-67.
- Irani, L./Silberman, M.S. (2013): Turkopticon: Interrupting worker invisibility in Amazon Mechanical Turk. In: *Proceedings of CHI 2013*, Apr 28-May 2, 2013.
- Jeppeson, L.B./Lakhani, K.R. (2010): Marginality and problem-solving effectiveness in broadcast search. In: *Organization Science*, 21(5): 1016-1033.
- Kaufmann, N./Schulze, T./Veit, D. (2011): More than fun and money. Worker motivation in crowdsourcing – A study on Mechanical Turk. In: *Seventeenth Americas Conference on Information Systems*: 1-11.
- Klebe, T./Neugebauer, J. (2014): Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? In: *Arbeit und Recht*, 62: 4-7.
- Kleemann, F./Voß, G.G./Rieder, K. (2008): Un(der)paid innovators: The commercial utilization of consumer work through crowdsourcing. In: *Science, Technology & Innovation Studies*, 4: 5-26.
- Kocher, E. (2014): Corporate Social Responsibility und transnationales Arbeitsrecht. In: Calliess, G.-P. (Hrsg.): *Transnationales Recht. Stand und Perspektiven*. Tübingen: 479-495.

- Kocher, E. (2015): Private Macht im Arbeitsrecht. In: Möslein, F. (Hrsg.): *Private Macht*. Tübingen: 241-280.
- Lasecki, W.S./Homan, C.M./Bigham, J.P. (2014): Architecting real-time crowd-powered systems. In: *Human Computation Journal*, 1: 67-93.
- Leimeister, J.M. (2010): Kollektive Intelligenz. In: *Wirtschaftsinformatik*, 52: 239-242.
- Leimeister, J.M./Zogaj, S. (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Eine Literaturstudie. Düsseldorf.
- Leimeister, J.M./Huber, M./Bretschneider, U./Kremar, H. (2009): Leveraging crowdsourcing: Activation-supporting components for IT-based ideas competition. In: *Journal of Management Information Systems*, 26(1): 197-224.
- Luhmann, N. (1992): Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. In: Durkheim, É.: *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt a. M.
- Luhmann, N. (1999): Grundrechte als Institution. Ein Beitrag zur politischen Soziologie. 4. Aufl., Berlin.
- Manske, A./Merkel, J. (2009): Prekäre Freiheit. Die Arbeit von Kreativen. In: *WSI-Mitteilungen*, 62(6): 295ä-301.
- Malone, T.W./Laubacher, R./Dellarocas, C. (2010): Harnessing crowds: Mapping the genome of collective intelligence. Working Paper 4732-09. Cambridge.
- Malone, T./Laubacher, R./Johns, T. (2011): The big idea: The age of hyperspecialization. In: *Harvard Business Review*, 89(7/8): 56-65.
- Moldaschl, M./Voß, G.G. (2003): Subjektivierung von Arbeit. München, und Mering.
- Mückenberger, U. (2010): Demokratische Einhegung der Globalisierung? *Kritische Justiz*, 43: 38-45.
- Mückenberger, U. (1985): Krise des Normalarbeitsverhältnisses: Hat das Arbeitsrecht Zukunft? 2. Teil. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31: 457-475.
- Nakatsu, R.T./Grossman, E.B./Iacovou, C.L. (2014): A task-fit model of crowdsourcing: Finding the right crowdsourcing approach to fit the task. In: *Journal of Information Science*, 40: 1-11.
- Pearce, W.B. (2005): The coordinated management of meaning (CMM). In: Gudykunst, W.B. (Ed.): *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks: 35-54.
- Pongratz, H.J./Voß, G.G. (2004): *Typisch Arbeitskraftunternehmer*. Berlin.
- Prahalad, C.K./Ramaswamy, V. (2004): The future of competition: Co-creating unique value with customers. Boston, Massachusetts.
- Reckwitz, A. (2012): Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Berlin.
- Reichwald, R./Piller, F. (2009): Interaktive Wertschöpfung: Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung. 2. Aufl., Wiesbaden.
- Riedl, C./Blohm, I./Leimeister, J.M./Kremar, H. (2010): Rating scales for collective intelligence in innovation communities: Why quick and easy decision making does not get it right. In: *Thirty First International Conference on Information Systems*.
- Rogowski, R. (2013): *Reflexive labour law in the world society*. Cheltenham.
- Rosa, H. (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt a. M.
- Schenk, E./Guittard, C. (2011): Towards a characterization of crowdsourcing practices. In: *Journal of Innovation Economics*, 7: 93-107.
- Schenk, E./Guittard, C. (2009): Crowdsourcing: What can be outsourced to the crowd, and why? HAL: *Sciences de l'Homme et de la Société*.
- Schreyögg, G./Sydow, J. (2010): CROSSROADS – Organizing for fluidity? Dilemmas of new organizational forms. In: *Organization Science*, 21(6): 1251-1262.
- Schwarz, A./Voll, J. (2015): Die Berliner Kultur- und Kreativwirtschaft vor dem Hintergrund des postsozialistischen und postfordistischen Umbruchs – ein besonderer Experimentalraum für neue Beschäftigungsmuster im Internetzeitalter. In: Thomas, M./Busch, U.(Hrsg.): *Transformation im 21. Jahrhundert. Theorien-Geschichte-Fallstudien*. Abhandlungen der Leibniz Soziätat der Wissenschaften, Band 39/II. Berlin, 543-574.
- Seidel, M.-D.L./Stewart, K.J. (2011): An initial description of the C-Form. In: Marquis, C./Lounsbury, M./Greenwood, R. (Eds.): *Research in the Sociology of Organizations*. Band 33: *Communities and Organizations*. Bingley: 37-72.
- Sennet, R. (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.

- Sennet, R. (2012): Zusammenarbeit. Was unsere Gesellschaft zusammenhält. Berlin.
- Shao, B./Shi, L./Xu, B./Liu, L. (2012): Factors affecting participation of solvers in crowdsourcing: an empirical study from China. In: *Electronic Markets*, 22: 73-82.
- Sinzheimer, H. (1976): Die Krise des Arbeitsrechts (1933). In: Kahn-Freund, O./Ramm, T. (Hrsg.): *Arbeitsrecht und Rechtsoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*. Frankfurt a. M.
- Söbbing, T. (2011): Open Innovation und Crowdsourcing – Die rechtlichen Risiken offener Innovationsprozesse. In: *IT Rechtsberater*: 206-208.
- Surowiecki, J. (2004): *The wisdom of crowds*. New York.
- Teubner, G. (2015): Rechtswissenschaft und -praxis im Kontext der Sozialtheorie. In: Grundmann, S./Thiessen, J. (Eds.): *Recht und Sozialtheorie: Interdisziplinäres Denken in Rechtswissenschaft und -praxis*. Tübingen, i.E.
- Trompette, P. (2008): Crowdsourcing as a way to access external knowledge for innovation: Control, incentive and coordination in hybrid forms of innovation. In: *Proceedings of 24th EGOS Colloquium*: 1-29.
- Unterberg, B. (2012): Crowdsourcing (Jeff Howe). In: Michelis, D./Schildhauer, T. (Hrsg.): *Social Media Handbuch - Theorien, Methoden, Modelle und Praxis*. Baden-Baden: 134-148.
- Vuković, M. (2009): Crowdsourcing for Enterprises. In: *Congress on Services-I*: 686-692. Waltermann, R. (2010): Wesentliche Aussagen des Gutachtens zur Abteilung Arbeits- und Sozialrecht des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 27: 860-865.
- Weber, M. (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.
- Weick, K.E. (1985): *Der Prozeß des Organisierens*. Frankfurt a. M.
- Whitla, P. (2009): Crowdsourcing and its application in marketing activities. In: *Contemporary Management Research*, 5: 15-28.
- Wielsch, D. (2008): Zugangsregeln: die Rechtsverfassung der Wissensteilung. Tübingen.
- Wiethölter, R. (1968): *Rechtswissenschaft. Funk-Kolleg Recht*. Frankfurt a. M., Hamburg.
- Wiethölter, R. (1989): Proceduralization of the category of law. In: Joerges, Ch./Trubek D. (Eds.): *Critical legal thought. An American-German Debate*. Baden-Baden: 501-510.
- Witte, A. (2012): Grundlagen des Crowdsourcing und Crowdfunding. In: *IT Rechtsberater*: 130-133.
- Wirtz, B. (2010): *Business Model Management. Design – Instrumente – Erfolgsfaktoren von Geschäftsmodellen*. Wiesbaden.
- World Bank (2015): *The global opportunity in online outsourcing*. Washington.
- Zhao, Y./Zhu, Q. (2012): Evaluation on crowdsourcing research: Current status and future direction. In: *Information Systems Frontiers*, 16(3): 417-434.