

Arbeit in der Crowd

Arbeitsorganisation und
Gerechtigkeitsansprüche im Wandel?

Sandra Kawalec
Arbeit in der Crowd

Sandra Kawalec

Arbeit in der Crowd

Arbeitsorganisation und
Gerechtigkeitsansprüche im Wandel?

Budrich Academic Press
Opladen • Berlin • Toronto 2022

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

D100

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2022 Budrich Academic Press GmbH, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-academic-press.de

ISBN 978-3-96665-048-9 (Paperback)

eISBN 978-3-96665-949-9 (eBook)

DOI 10.3224/96665048

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Satz: 3w+p GmbH, Rimpf

Druck: docupoint GmbH, Barleben

Printed in Europe

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich meinen besonderen Dank der Hans-Böckler-Stiftung entgegenbringen, welche meine Promotion nicht nur finanziell, sondern vor allem ideell gefördert hat. Im Rahmen von persönlichen Gesprächen sowie Veranstaltungen konnte ich meinen wissenschaftlichen Blick immer wieder schärfen.

Ein ganz außerordentlicher Dank gilt Frau Prof. Sabine Pfeiffer, meiner Doktormutter, für die Betreuung meiner Dissertation. Sie stand mir fachlich stets zur Seite und eröffnete mir durch zahlreiche Gespräche einen konstruktiven, kritischen und bereichernden Zugang zur Thematik. Auf persönlicher Ebene möchte ich ihr darüber hinaus herzlich danken für die Motivation und stete Ermutigung, welche mir immer wieder Mut und Kraft verlieh.

Auch danke ich Herrn Prof. Frank Kleemann, welcher mich als mein Vertrauensdozent wissenschaftlich mit neuen Anregungen und Feedback während der Promotionszeit begleitete.

Eine ganz besondere Erwähnung gilt meiner Familie und meinen Freunden, die mir immer mental bei Seite standen. Hierbei insbesondere meinem Vater, Benon Antkowiak, welcher mich auf meinem gesamten Bildungsweg stets unterstützte und in der Endphase dieser Forschungsarbeit durch fachliche Diskussionen immer wieder zu neuen Gedanken inspirierte.

Meinen Kolleginnen und Kollegen vom Institut für Soziologie an der Universität Hohenheim verdanke ich die konstruktive Diskussion und Herrn Dr. Vincent Dekker die engagierte Korrektur meiner Forschungsarbeit.

Inhalt

Danksagung	5
1. Einleitung	11
1.1 Gesellschaftliche Relevanz und Erkenntnisinteresse	11
1.2 Fragestellung und Aufbau der Arbeit	14
2. Gesellschaftstheoretische Zeitdiagnosen	16
2.1 Flüchtige Moderne	16
2.2 Der flexible Mensch	21
2.3 Soziale Beschleunigung	24
2.4 Crowdsourcing und Crowdwork: Neue Phänomene in einer ambivalenten, flexiblen und beschleunigten Welt	27
3. Arbeit im Wandel	28
3.1 Die tayloristisch-fordistische Organisation von Arbeit	29
3.2 Die Krise des Fordismus	31
3.3 Der Formwandel von Arbeit und permanente Reorganisation	32
3.4 Entgrenzung von Arbeit	34
3.4.1 Entgrenzung von Organisation und Markt: Vermarktlichung	34
3.4.2 Entgrenzung von Arbeitskraft und Person: Indirekte Steuerung ...	36
3.4.3 Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Lebenswelt: Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes	38
3.5 Crowdsourcing und Crowdwork als Ausdruck von Arbeit im Wandel	40
4. Ansprüche an Arbeit von abhängig Beschäftigten	41
4.1 Nichtnormale Normalität?	42
4.1.1 Die Selbstauffassung als Leistungskraft und das Legitimationsmuster des Leistungsprinzips	43
4.1.2 Die Selbstauffassung als leiblich-seelischer Mensch und die Legitimationsmuster der Menschenrechte und der Selbstsorge	44
4.1.3 Die Selbstauffassung als Sozialwesen und die Legitimationsmuster der Selbstsorge und Vielfalt menschlicher Existenz	44

4.2	Basisprinzipien von Gerechtigkeit am Arbeitsplatz	46
4.2.1	Gleichheit	47
4.2.2	Leistung	47
4.2.3	Autonomie	48
4.3	Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit	49
4.3.1	Gerechtigkeitsansprüche	51
4.3.2	Rationalitätsansprüche	54
5.	Crowdsourcing und Crowdwork als neuartige arbeitsweltliche Phänomene – Der Forschungsstand	55
5.1	Zur Begriffsklärung	55
5.2	Interpretationsrahmen des neuen Phänomens	57
5.3	Beschaffenheit und Motive der Crowd	58
5.3.1	Ergebnisse der internationalen Studien	58
5.3.2	Crowdsourcing und Crowdwork in Deutschland	62
6.	Das Untersuchungsdesign	64
6.1	Theoretische Basis und Fragestellung	65
6.2	Forschungsstrategie und Fallauswahl	69
6.3	Erhebungsmethode	71
6.3.1	Experteninterviews mit betrieblichen Akteuren der IBM	71
6.3.2	Experteninterviews mit interessenspolitischen und wissenschaftlichen Akteuren sowie Plattformbetreibern zu Crowdwork	72
6.3.3	Offene leitfadengestützte Interviews mit Crowdworkern	73
6.4	Das Sample	74
6.5	Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse und Grounded Theory	74
7.	Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisations-Strategie: Das Fallbeispiel IBM	76
7.1	Die bisherigen Organisationsformen von Arbeit am Beispiel von IBM	78
7.1.1	Das multinationale Unternehmen der 1980er und 1990er Jahre ...	78
7.1.2	Das global integrierte Unternehmen der 2000er Jahre	80
7.1.3	Ab 2010: Die Crowdsourcing-Strategie „GenerationOpen“	85

7.1.4	Das Prinzip der Reorganisations-Strategie „GenerationOpen“	88
7.1.5	Begrenzungsmomente der Crowdsourcing-Strategie	91
7.2	Interpretation der Ergebnisse: Bisherige Organisationsformen von Arbeit – Entgrenzungs- und Begrenzungsmomente	101
7.2.1	Die Strategie des global integrierten Unternehmens	101
7.2.2	GenerationOpen	105
7.2.3	Begrenzungs-Prozesse	106
8.	Crowdwork als neue Form der Erwerbsarbeit	109
8.1	Die Plattform-Typen	109
8.1.1	Die Innovations-Plattform „Mindset“	109
8.1.2	Die Testing-Plattformen „Prüflinge“ und „TestMe“	112
8.1.3	Die Design-Plattform „FunPaint“	115
8.1.4	Die Microtask-Plattform „MicroTalents“	116
8.2	Motive der Partizipation an Crowdwork	118
8.2.1	Crowdwork als Haupteinnahmequelle	118
8.2.2	Crowdwork als Aufstockung zu staatlichen Sozialleistungen	119
8.2.3	Crowdwork als Zusatzverdienst	120
8.3	Ansprüche an Crowdwork	121
8.3.1	Leistungsgerechtigkeit	122
8.3.2	Autonomie	132
8.3.3	Mitbestimmung	145
8.3.4	Würde	158
8.4	Interpretation der Ergebnisse: Ansprüche im Wandel?	162
8.4.1	Leistungsgerechtigkeit	162
8.4.2	Autonomie	165
8.4.3	Mitbestimmung	167
8.4.4	Würde	170
9.	Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick	172
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	172
9.1.1	Theoretischer und methodischer Hintergrund	172
9.1.2	Ergebnisse Fallstudie IBM	175
9.1.3	Ergebnisse Anspruchsanalyse	178
9.2	Diskussion	182

9.3	Ausblick	186
	Literaturverzeichnis	188

1. Einleitung

1.1 Gesellschaftliche Relevanz und Erkenntnisinteresse

Arbeit 4.0, Industrie 4.0 oder auch digitale Transformation lauten die Begriffe, welche aktuell in der gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskussion in Bezug auf die Arbeitswelt diskutiert werden. Um auf dem Markt konkurrenzfähig zu bleiben, werden Unternehmen- bzw. Unternehmensbereiche ausgelagert, verschlankt oder innovative Produkte oder Geschäftsmodelle eingeführt. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien bieten hierfür die Bedingung der Möglichkeit und beschleunigen sogar die jeweiligen Reorganisationsprozesse in einem nie da gewesenen Maße. Im industriellen Sektor wird dabei die Produktion digitalisiert. Grundlage hierfür sind digital vernetzte Systeme, welche die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine optimieren, Arbeitsprozesse automatisieren und künftig eine selbstorganisierte Produktion möglich machen sollen. Im Bereich der administrativen und kaufmännischen Tätigkeiten übernehmen immer mehr intelligente Algorithmen die Tätigkeiten der Beschäftigten. Auch werden beständig mehr Dienstleistungen über Internet-Plattformen angeboten, seien es Unternehmen wie Ebay oder Amazon, welche sich auf den Verkauf spezialisiert haben, Unternehmen wie Airbnb, welche private Unterkünfte vermieten, oder Uber, welche Beförderungsdienste anbieten. All diese neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie sich zunehmend von dem Ort und der Person der Leistungserbringung entkoppeln. Kaum einschätzbar sind deshalb die Chancen, Risiken und Folgen dieses Wandels, insbesondere jene für die Arbeitnehmer¹, die Arbeitszeit, die Arbeitsverdichtung, die Entgrenzung von Arbeit und Leben, die sozialen Sicherungssysteme, den Datenschutz, den Schutz durch Gewerkschaften und den Arbeitsmarkt.

Diese neuen Phänomene und der damit verbundene öffentliche sowie wissenschaftliche Diskurs darüber verdeutlichen, dass sich die Arbeit im Zuge immer besserer und innovativer technologischer Informations- und Kommunikationstechnologien im Kontext der Globalisierung in einem historischen Wandel befindet.

Diese Forschungsarbeit widmet sich der Analyse eines der aktuellen und wichtigen Phänomene, welches im Zuge der Digitalisierung seine Kraft entfaltet: das Crowdsourcing bzw. das Crowdwork.

Der Begriff „Crowdsourcing“ geht auf den Wissenschaftler und Journalisten Jeff Howe zurück, welcher erstmals im Wired Magazine im Jahre 2006 dieses Phänomen beschrieb (Howe 2006). Aufsehen erlangte es durch die

1 Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Forschungsarbeit die männliche Form der Ansprache verwendet, wobei hiermit immer sowohl weibliche als auch männliche Personen gemeint sind.

Ankündigungen des US- amerikanischen IT- und Beratungsunternehmens IBM im Jahre 2012, das ankündigte, langfristig bis zu $\frac{3}{4}$ der Belegschaft weltweit zu entlassen und die bisherigen Tätigkeiten künftig über diese Form der Arbeit erbringen zu lassen (Spiegel 2012). Das Prinzip dieser neuen Form von Arbeit ist, dass bisher von unternehmensinternen Beschäftigten erbrachte Leistungen vom Unternehmen auf einer spezialisierten Internet-Plattform ausgeschrieben werden. Weltweit kann dann jeder der auf dieser Plattform registrierten Nutzer diese Aufgabe bearbeiten. Dabei steht die Community in einem globalen Konkurrenzverhältnis, denn meist wird nur diejenige Person entlohnt bzw. erhält die ausgeschriebene Prämie, welche das beste Ergebnis einreicht und/oder die Schnellste war. Der Plattformbetreiber wird für die Organisation des Wettbewerbs seitens des in Auftrag gebenden Unternehmens ebenfalls vergütet.

Eine einschlägige Definition von Crowdsourcing liefert der Sozialwissenschaftler Christian Papsdorf. Darunter versteht er:

„[...] die Strategie des Auslagerns einer üblicherweise von Erwerbstätigen entgeltlich erbrachten Leistung durch eine Organisation oder Privatperson mittels eines offenen Aufrufes an eine Masse von unbekannten Akteuren, bei dem der Crowdsourcer und/oder die Crowdsources frei verwertbare und direkte wirtschaftliche Vorteile erlangen.“ (Papsdorf 2009: 69)

Im Gegensatz zum Outsourcing, bei welchem bisher intern erbrachte Leistungen nach außen verlagert werden, werden diese beim Crowdsourcing zwar auch ausgelagert, jedoch an eine Masse von unbekannten Akteuren, mittels eines offenen Aufrufes auf einer Internetplattform ausgeschrieben. Dabei erlangt der Auftraggeber wirtschaftliche Vorteile, der Crowdsourcer nicht unbedingt.

Die Voraussetzung für Crowdsourcing sind bessere Informations- und Kommunikationstechnologien, vor allem aber das Internet. So kann prinzipiell jeder Mensch, von jedem Ort der Welt aus und unabhängig von der Zeit, dieser Tätigkeit nachgehen, sobald er ein Endgerät mit Internetanbindung besitzt.

Prominente Crowdsourcing-Wettbewerbe sind unter anderem das Kartographieren des hochauflösenden Fotomaterials des Mars – durchgeführt von der NASA –, das Kreieren neuer Geschmackssorten für Unternehmen wie Haribo, Ritter Sport oder Rügenwalder Mühle, sowie die unternehmenseigene Open-Innovation -Plattform der Firma Bosch, welche über jene gemeinsam mit den Kunden die Produkte und Services verbessern möchte. Auch der Konzern Mc Donald's appelliert in seinen Projektwochen an seine Kunden einen eigenen Burger zu kreieren. Die beste Idee wird für einige Wochen in das Sortiment aufgenommen.

Dienstleistungs-Tätigkeiten, welche über Crowdsourcing-Plattformen ausgeschrieben werden, sind unter anderem das Testen von Anwendungen und Apps, das Erstellen von Grafiken und Designs, die Ideengenerierung für neue Produkte oder das Transkribieren oder Übersetzen von Texten.

Die Vorteile für die Unternehmen stellen kostengünstige Ergebnisse dar sowie die Möglichkeit, auf einen weltweiten Wissens-Pool der einzelnen Personen zugreifen zu können. Die Auftragnehmer, Crowdfworker, profitieren hingegen davon, zeit- und ortsflexibel Tätigkeiten nachzugehen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern und im besten Fall etwas zu verdienen.

Neben diesen Vorteilen wird im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs ebenfalls auf die Risiken und mögliche Folgen dieser neuen Form von Arbeit verwiesen. Crowdfworker hätten im Gegensatz zu regulären Beschäftigten keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz wie Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder an Feiertagen, würden aufgrund der geringen Prämien nahezu ausgebeutet werden, eingereichte Ergebnisse würden ohne Begründung abgelehnt werden, sie würden unbezahlte Arbeit leisten, da sie keine Garantie hätten, dass ihre Leistung am Ende auch entlohnt wird, hätten keine Mitbestimmungsrechte und müssten ihre Altersvorsorge selbst organisieren (u. a. Benner 2014, Hofmann 2013, Dierks 2017, Schmidt 2017).

Trotz der hier beschriebenen Chancen und Risiken von Crowdsourcing und Crowdwork und der Evidenz seit dem Jahr 2006 ist die Anzahl empirischer Studien, auch auf der internationalen Ebene, eher dünn und erfordert nähere Betrachtung.

Die Einschätzungen von Crowdsourcing und Crowdwork werden in den aktuellen Debatten zumeist ohne entsprechende empirische Befunde diskutiert. Auch das prominente Beispiel des Unternehmens IBM, welches Crowdsourcing erstmals als Reorganisations- Strategie einführte und welches als das Zukunftsmodell von Arbeit diskutiert wurde, ist bislang nicht näher untersucht worden.

Dabei steigt die Anzahl an internetbasierten Plattformen, welche sich Crowdsourcing zum Geschäftsmodell gemacht haben, sowie jene der Personen, welche Crowdwork-Tätigkeiten nachgehen, beständig (Ross et al. 2010, Leimeister et al. 2016).

Das Ziel dieser Forschungsarbeit im Allgemeinen ist eine umfassende Untersuchung dieser neuen Organisationsform von Arbeit. Das Forschungsinteresse gilt dabei einerseits der organisationalen Ebene und somit dem Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisations-Strategie, andererseits der subjektiven Ebene der in der Crowd arbeitenden Personen – dem Crowdwork. Dieser beiden Ebenen entsprechend gliedert sich die Forschungsarbeit in zwei thematische Schwerpunkte, aus denen sich das Erkenntnisinteresse im Speziellen ergibt.

1.2 Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Der erste Teil der Forschungsarbeit untersucht auf der organisationalen Ebene die Crowdsourcing-Strategie „GenerationOpen“, welche im Jahre 2012 in einem deutschen Tochterunternehmen des IT- und Beratungsunternehmens IBM eingeführt worden ist. Diese Reorganisations-Strategie basiert darauf, dass bisher in dieser Unternehmenseinheit zu erledigende Tätigkeiten mittels von Ausschreibungen auf einer entsprechenden Plattform von externen Personen erstellt werden. Der Projektleiter, welcher die Vorgabe hat einen bestimmten Anteil des Projektbudgets hierfür einzusetzen, entscheidet dann, welches der eingereichten Ergebnisse das beste ist.

Die Analyse der bisherigen Organisationsformen von Arbeit bei IBM seit den 1980er Jahren soll dabei der Frage nachgehen, *ob und wenn ja, in welchem Maße die entsprechenden Reorganisations-Strategien Entgrenzungsprozesse zur Folge haben*. Des Weiteren wird die Crowdsourcing-Strategie „GenerationOpen“ vom Prozess der Einführung bis hin zu ihrer endgültigen Umsetzung genauer in Betracht genommen. Hierbei gilt das besondere Augenmerk auf die Frage, *welche Wirkungen „Generation Open“ auf die bisherige Organisationsform von Arbeit hat und ob bisherige Entgrenzungsprozesse im Unternehmen gar verschärft werden oder auf Begrenzungsmomente stoßen*.

Der zweite Schwerpunkt der Arbeit untersucht die Subjektebene des Crowdsourcings – das Crowdwork. Den Forschungsgegenstand stellt hier nicht mehr das Unternehmen IBM dar, sondern die subjektive Erfahrungswelt von Personen – den Crowdworkern –, welche auf spezialisierten und internetbasierten Plattformen Crowdsourcing-Tätigkeiten nachgehen. Hierbei handelt es sich um jene, welche im deutschsprachigen Raum neue Ideen für Produkt- oder Geschäftsideen für Unternehmen kreieren, Apps und Anwendungen testen, Logos und Designs kreieren oder auch Übersetzungsarbeiten und Werbetexte erstellen. Die Bedingungen und Strukturen ihrer Arbeit variieren dabei je nach Art der Tätigkeit und der jeweiligen Plattform. In Bezug auf diese Personengruppe entsteht dabei die Frage, welche konkreten subjektiven Erfahrungen erleben sie, wenn sie Crowdwork-Tätigkeiten nachgehen? Warum beteiligen diese sich an dieser Organisationsform von Arbeit? Welche subjektiven (Gerechtigkeits-) Ansprüche an diese Art der Arbeit stellen sie und werden diese Ansprüche auch erfüllt und realisiert? Oder auch: Entspricht Crowdwork den bisherigen subjektiven Ansprüchen an Arbeit und wenn ja wo? Wo stößt es auf Widerspruch und Kritik?

Die Basis der Analyse dieser Forschungsfragen stellt eine qualitative Untersuchung dar, welche primär über leitfadengestützte Interviews der relevanten Akteure realisiert worden ist.

In Kapitel 2 folgt zunächst eine historische Einordnung des hier untersuchten Phänomens. Hierbei wird dargelegt, in welcher gesellschaftlichen

Epoche wir leben, in der Crowdsourcing und Crowdworking ihren Basisprinzipien folgen und somit überhaupt möglich werden.

Kapitel 3 legt dar, wie sich diese Prinzipien in Prozesse auf der Ebene des Unternehmens und des arbeitenden Subjekts niederschlagen. Aus einer arbeitssoziologischen Perspektive wird der Wandel von Arbeit seit dem Fordismus und Taylorismus bis heute rekapituliert – ein Wandel, welcher zunehmend Entgrenzungsprozessen unterliegt.

Liefere *Kapitel 2* und *Kapitel 3* eine gesellschaftliche und arbeitssoziologische diagnostische Einschätzung und Kontextualisierung des neuen Phänomens, so werden in *Kapitel 4* drei einschlägige Studien dargelegt, welche Gerechtigkeitsansprüche von abhängigen Beschäftigten analysieren und als Interpretations-Grundlage der empirischen Befunde zu subjektiven Ansprüchen an Crowdwork dienen.

In *Kapitel 5* folgt die Darlegung des aktuellen Forschungsstandes zu Crowdsourcing und Crowdwork. Dieser bezieht sowohl die Begriffsklärung, bisherige Interpretationsrahmen sowie internationale und deutschsprachige Befunde zur Beschaffenheit und Motiven der Crowd mit ein.

Das Untersuchungsdesign dieser Forschungsarbeit wird in *Kapitel 6* dargelegt. Hierbei wird zunächst auf die forschungsleitenden Thesen, welche auf der Grundlage der zuvor dargelegten Theorien basieren, näher eingegangen. Diese fokussieren zunächst auf die Crowdsourcing-Strategie des Unternehmens IBM und der damit verbundenen Entgrenzungsprozesse. Des Weiteren wird das Augenmerk auf die Crowdworker selbst und die Frage, welche Ansprüche sie auf diese Form der Arbeit stellen, gelegt. Eine entsprechende Strategie zur Beantwortung der Forschungsfragen, samt den jeweiligen qualitativ angelegten Erhebungs- und Auswertungsmethoden werden in diesem Kapitel ebenfalls ausführlich beleuchtet.

Die *Kapitel 7* und *8* bilden das Kernstück dieser Arbeit. In *Kapitel 7* geht es um das Fallbeispiel IBM. Hierzu werden zunächst die bisherigen Organisationsformen von Arbeit dieses Unternehmens beschrieben. In einem nächsten Schritt wird die letztere Reorganisations-Strategie, „GenerationOpen“, auf ihre Auswirkungen auf die bisherigen Formen von Arbeit hin untersucht und aufgezeigt, welche Entgrenzungs- und Begrenzungsmomente dieser innewohnen. Das *Kapitel 8* widmet sich der subjektiven Ebene dieses Phänomens – dem Crowdwork. Hierzu werden in einem ersten Schritt Typen von Plattformen beschrieben, auf denen die befragten Personen tätig sind, sowie die Motive dargelegt, warum sie diesen Tätigkeiten nachgehen. In einem nächsten Schritt werden die zentralen Ansprüche an Crowdwork analysiert.

Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit hinsichtlich der Fragestellungen und Zielsetzungen resümiert und in einem Ausblick diskutiert.

2. Gesellschaftstheoretische Zeitdiagnosen

Crowdsourcing, als eine unternehmerische Reorganisations-Strategie und Crowdwork, als eine neue Form der Erwerbsarbeit reihen sich ein in aktuelle gesellschaftliche Zeitdiagnosen, welche eine Verflüssigung bisheriger sozialer Formen, einen flexiblen Menschen und eine Beschleunigung sozialer Prozesse postulieren. Im Folgenden soll genauer auf diese eingegangen werden, um das neue Phänomen in einem historischen Kontext einordnen und verstehen zu können.

2.1 Flüchtige Moderne

Gesellschaftstheoretisch lässt sich die unternehmerische Crowdsourcing-Strategie in einen Prozess der Verflüssigung von sozialen Formen einordnen, der nach Zygmunt Bauman charakteristisch für die „Flüchtige Moderne“ ist, in welcher wir gerade leben. Bauman sieht diese Moderne als eine Epoche, in der es darum geht, mit Ambivalenzen zu leben und mit Kontingenz umzugehen (Bauman 1995, 28 ff.). Auch die Soziologen Victoria von Groddeck und Julian Müller machen aus einer systemtheoretischen Perspektive darauf aufmerksam, dass sich die moderne Gesellschaft – ohne jedoch eine Zäsur zwischen Moderne und Postmoderne zu ziehen – nicht mehr vor dem Spiegel von Bestimmtheit beschreiben lässt (Müller/von Groddeck 2013, 9 f.). Das Konzept der Verflüssigung ermöglicht es Crowdsourcing gesellschaftstheoretisch einzuordnen, da durch diese Reorganisations- Strategie Beschäftigte aus der bisherigen Organisation externalisiert werden, wodurch sich Fragen von betrieblichen Grenzziehungen neu stellen.

Die „solide Moderne“ bzw. erste Moderne (Bauman 2003: 9 f.) war eine auf die Produktion von Ordnung ausgerichtete Epoche, die mittels der Wissenschaft und der Technik bestrebt war, die Natur und den Menschen vernünftig zu gestalten (Bauman 1995). Diese Moderne kann laut Bauman nicht genau datiert werden (obwohl er in seinen Werken hier und da diese Epoche nach der Entstehung westeuropäischer Nationalstaaten verortet und sie in der industriellen Gesellschaft verwirklicht sieht) und ist eher als ein unvollendetes Projekt zu verstehen, denn als eine tatsächlich existente Epoche. Die Moderne war stets bestrebt, jegliche Ambivalenzen zu kategorisieren und so zu der letztbegründeten und endgültigen Struktur, zur Wahrheit, zu gelangen. Ziel war eine Ordnung ohne Ambivalenz. Dieses Streben war ein Weg der verwalteten Welt und der Bürokratie. Nicht nur galt es die Natur, sondern auch den Menschen zu

beherrschen, ihn zu klassifizieren in der Logik des Ein- und Ausschließens, um zu einer Letzt begründeten Ordnung zu gelangen.

„Es sollten neue, verbesserte Ordnungen etabliert werden; die nicht funktionierenden, überkommenen Strukturen sollten beseitigt und durch andere, bessere, möglichst perfekte ersetzt werden, die, weil sie perfekt waren, nie mehr hätten verändert werden müssen. [...] Eines der stärksten Motive für den Drang, das Alte aufzulösen, war der Wunsch, neue Stabilitäten zu entdecken oder zu erfinden, Stabilitäten, die sich zur Abwechslung einmal als wirklich stabil erweisen sollten, auf die man sich verlassen konnte und dank deren die Welt vorhersehbar und damit steuerbar werden sollte.“ (Bauman 2003: 9f.)

Doch diese Moderne produzierte in ihrem Ordnungsstreben selbst immer mehr Ambivalenzen, das unauflösbare Dritte, das sich in das bestehende binäre Kategoriensystem nicht einteilen ließ. In Anlehnung an Ulrich Becks These der „Risikogesellschaft“ (Beck 1986) stellen diese Ambivalenzen auch die Folgen der Modernisierung dar: die selbsterzeugten Risiken. Der Ordnungsdrang manifestierte sich nicht zu Letzt im Holocaust (Bauman 2002). Der jüdische Bürger war ein prototypischer Fremder, stellte eine Ambivalenz jenseits der Logik von Freund und Feind dar. Um die nationale Ordnung nicht zu gefährden, musste diese Ambivalenz aufgelöst werden. Bürokratische Strukturen und geeignete Technik waren hierfür die Bedingung der Möglichkeit. Als ein Projekt bezeichnet Bauman diese Moderne, da sie sich der Illusion hingegen hat, die letzte Ordnung zu erreichen, doch bei ihrem Vorhaben wiederum stets neue Ambivalenzen erzeugte und so zu einem unvollendeten Projekt wurde. Das Streben nach der letztbegründeten Struktur, nach Ordnung, zeigte sich ebenfalls in den Biografien der Menschen. Bauman beschreibt an dieser Stelle das moderne Leben als eine Pilgerreise (Bauman 2007). Diese Figur macht deutlich, dass der Mensch in der Moderne sein Leben als eine Erzählung hin auf ein Ziel beschreiben konnte.

„Man muss sein Leben als eine Pilgerreise leben, um nicht in einer Wüste verloren zu gehen – in einem Land ohne Bestimmung muss man dem Wandern einen Zweck geben. (...) Man kann auf die Fußabdrücke im Sand zurückblicken und sie in Gedanken zu einer Straße zusammenfassen. (...) Das Ziel, der gesetzte Zweck der Pilgerreise des Lebens, gibt einem Formlosen Form, macht aus dem Fragmentarischen ein Ganzes, verleiht dem Episodischen Kontinuität.“ (ebd., 140)

Auf seinem Weg als Pilger konnte der Mensch auf seine vergangenen Wege zurückblicken, von diesem Punkt aus weiterdenken in Richtung Zukunft auf das Ziel hin. Das Ziel, sei es ein berufliches Ziel oder das Gründen einer Familie, gab dem Weg eine Form, machte aus dem Episodischen eine Kontinuität. Um an das Ziel zu kommen, galt es eine Distanz zu überwinden. Diesen Raum zu überwinden erforderte eine bestimmte Zeit. Raum und Zeit standen in der Moderne in einem variablen Verhältnis zueinander. Wollte man einen bestimmten Beruf ausüben, so galt es in einer absehbaren Zeit vorgegebene Bil-

dungsetappen zu durchlaufen. Auch war das Arbeitsverhältnis relativ sicher. Man wusste in der Regel, dass man in der Fabrik oder in dem Unternehmen, in dem man arbeitet, auch sein ganzes Leben verbringen wird. Das Leben war vorhersehbar und hatte eine zeitliche wie räumliche Ordnung. In der Moderne waren das Kapital und die Arbeit fest an einen Ort gebunden (Bauman 2003). Die schweren Maschinen in den Fabriken waren immobil, es gab feste Zeitroutinen und die Arbeitskraft war so an den Raum (die Fabrik) fest verwurzelt. Um die Arbeit in Bewegung zu setzen, im Fall einer Standortverlagerung, musste auch der Träger der Arbeit in Bewegung gesetzt werden. Bauman nennt die fordistische Fabrik als den Prototypen dieser Entwicklung in der soliden Moderne: Das Kapital und die Arbeit waren an einen festen Ort gebunden. Bauman spricht hier von einem Eheversprechen auf Lebenszeit.

„Die »fordistische Fabrik«, das zur Zeit der schweren Moderne bei weitem beliebteste und verbreitetste Modell fabrizierter Rationalität, war nicht nur ein Ort, an dem Menschen sich *face-to-face* begegneten, hier wurde das Eheversprechen von Kapital und Arbeit gegeben- bis dass der Tod uns scheidet. Es war eine Vernunft-ehe, keine Liebesheirat – aber sie war auf Dauer angelegt (was immer das in bezug [sic] auf ein individuelles Leben bedeuten möchte) und die Beziehung hielt in den meisten Fällen. Es war eine- für beide Partner- monogame Ehe.“ (ebd., 138 f., Hervorhebungen im Original)

Routinierte Zeitabläufe hielten die Arbeit am Boden, das Kapital und die Arbeit waren ortsgebunden. Diese Phase der Moderne bezeichnet Bauman als die „Ära der Werkzeuge oder die schwere Moderne“ (ebd., 136). Es war die Zeit der Hardware, der immer größeren Maschinen und Fabriken mit dem Ziel der Eroberung des Raumes. Es ging um die Entdeckung und Kolonialisierung neuen Territoriums und neuer Orte, die es im Inneren zu kontrollieren und nach außen zu verteidigen galt. Im Inneren wurde die Dynamik der Zeit neutralisiert und geformt, um den Raum unter Kontrolle zu halten. Zeitrhythmen wurden routinisiert, koordiniert und einheitlich gestaltet, um die Logik des Inneren zu gewährleisten (ebd., 138).

In der soliden Moderne hatte der Staat die Aufgabe, den Bürger vor sozialen Risiken zu schützen. Die Gewerkschaften hatten ebenfalls die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen. Die Menschen hatten solide Biografien, welche vorgegebenen Mustern entsprachen. Ungleichheitsrelevante Gemeinsamkeiten konnten aufgrund der festen Biografien bestimmten Gruppen zugeordnet werden.

Doch im Übergang in die Postmoderne, die „Flüchtige Moderne“², ist der Pilger von der alltäglichen Bildfläche verschwunden und zu einem Flaneur,

2 Die zweite Phase der Moderne, die „Flüchtige Moderne“, wird in den Sozialwissenschaften auch als „zweite Moderne“ (Ulrich Beck), „Übermoderne“ (Marc Augé) oder allgemein als „Postmoderne“ (Jean- François Lyotard) bezeichnet. Diese Begriffe diagnostizieren einen Epochenbruch der Moderne und werden von den Theoretikern unterschiedlich begründet. Auf diese Theorien soll in dieser Arbeit aber nicht näher eingegangen werden.

Spieler und Touristen geworden (Bauman 2007, 150 ff.). Flaneure und Touristen zeichnen sich dadurch aus, dass sie an einem Ort immer nur für eine kurze Dauer verweilen. Spieler dadurch, dass sie das Spiel immer wieder von neuem spielen, jedes Spiel hat neue Ausgangsbedingungen, jedes Spiel ist nicht planbar und mehr oder weniger eine Frage des Zufalls. Die einzelnen Spiele, die der Spieler spielt, lassen sich in ihrer Abfolge nicht als eine Geschichte erzählen. „Neues Spiel, neues Glück“ lautete die Devise. Das jetzige Spiel lässt sich nicht in einen sinnvollen Zusammenhang mit dem Vergangenen bringen.

Auch die Politik wurde von der Macht getrennt, und zwar vor allen Dingen aufgrund ihrer Bindung an nationalstaatliche Grenzen, innerhalb derer sie kaum einen Einfluss auf die globalen Kräfte des Kapitals ausüben kann. Politik agiert nunmehr zu Gunsten des freien Marktes:

„Dies kann man erreichen, oder zumindest versuchen, in dem man- wie es im politischen Jargon des freien Welthandeln heißt- »bessere Bedingungen für das freie Unternehmertum schafft«, was nichts anderes heißt, als Politik nach den Regeln des »freien Unternehmertums« zu betreiben- also alle der Regierung zur Verfügung stehenden regulativen Möglichkeiten in den Dienst der Deregulierung zu stellen, gesetzliche Regelungen, die der »freien Entfaltung der Wirtschaft« im Wege stehen, abzuschaffen, um so den wirklich überzeugenden Eindruck zu erwecken, man werde die politischen Möglichkeiten zur Einschränkung der Freiheit des Kapitals nie und nimmer nutzen.“ (Bauman 2016: 177)

Die globale Ausdehnung des Kapitals hat dazu geführt, dass bei einer Drohung der Unternehmen, den Standort zu verlagern, die nationalen Regierungen zugunsten des Kapitals zu Deregulierung, Steuersenkung und zu einem flexiblen Arbeitsmarkt gezwungen werden. Politik wird nach den Regeln des freien Unternehmertums betrieben, das heißt, dass sie der freien Entfaltung der Wirtschaft nicht im Wege zu stehen hat. Nicht nur wird im Zuge dieser Entwicklung der Sozialstaat abgebaut, auch die sozialen Grundlagen gesellschaftlicher Solidarität zerbrechen und aufgrund von individualisierten Interessenlagen schwindet gewerkschaftliche Macht (ebd., 198 ff.).

In der soliden Moderne war der Weg auf ein bestimmtes Ziel hin, der zu überquerende Raum hierfür, an eine bestimmte Zeit gekoppelt. Die Bewegungsgeschwindigkeit und die Beschleunigung wurde zur abhängigen Variable technologischer Voraussetzungen. Mit der soliden Moderne begann die Geschichte der Zeit, das Verhältnis von Zeit und Raum wurde durch technologische Mittel variabel, es galt die Geschwindigkeit zu steigern. Zeit emanzipierte sich so zunehmend vom Raum und wurde zum dynamischen Mittel. In der flüchtigen, liquiden Moderne (Bauman 2016) hat sich historisch das Verhältnis zwischen Raum und Zeit geändert. Alle sozialen Formen verflüchtigen sich, während diese noch im Begriff sind sich zu formen. Dabei handelt es sich um einen Zustand,