

Eingeloggt¹

Ursula Huws

Man könnte sagen, es ist ein altbekanntes Muster: Zuerst kommt eine ökonomische Krise, dann eine enorme Umstrukturierung von Kapital und mit ihr eine Umstrukturierung von Arbeit; diese Umstrukturierung lässt sicher geglaubte soziale Tatsachen zunehmend in Zweifel ziehen. Alte Industrien, Firmen und Berufe verschwinden, neue tauchen auf. Ermöglicht wird dies vor allem durch neue Technologien. Und während zahlreiche Akteure versuchen, diese seismischen Umbrüche in der ökonomischen und sozialen Landschaft zu verstehen, taucht ein linguistischer Nebel auf, der die Besonderheiten selbiger vernebelt und alle Versuche, sie zu analysieren und zu kategorisieren, verwischt.

Unter den ersten KommentatorInnen der aktuellen Veränderungen sind die sogenannten „Techno-UtopistInnen“. Sie versuchen mit Begriffen wie „sharing economy“ und „peer-to-peer-networking“ eine positive Vision dieser neuen Entwicklungen zu etablieren und euphorisieren sie als mögliche Vorboten oder Blaupausen einer kooperativen, postkapitalistischen Gesellschaft². Einer Gesellschaft also, in der es das Internet erlaubt, Leistungen zwischen denjenigen, die sie benötigen und denjenigen, die sie bereitstellen, direkt zu vermitteln – und damit auch kapitalistische Intermediäre ausschaltet. Mit Technologien, wie dem 3D-Drucker, so ihre Annahme, würden auch kapitalistische Unternehmen zunehmend der Vergangenheit angehören, da Güter erst zu dem Zeitpunkt und an jenem Ort produziert werden, an dem sie gebraucht werden. Die dahinterliegende Annahme ist, dass alle Menschen dazu bereit sind, ihre Leistungen altruistisch Fremden anzubieten. Diese Annahme wird auch in einem anderen Diskursstrang aufgenommen, in dem die „Weisheit der Masse“ mit den sogenannten „crowd-“ bzw. „cloudsource“-basierten Lösungen für komplexe Problemstellungen verbunden wird³, allerdings zulasten anderer, wichtiger Konnotationen des Begriffes. Vielleicht liegt der zentrale Ausgangspunkt dieser Darstellungen in dem englischen Wort „source“, das auf eine Geschichte von unternehmerischen Praktiken zurückblickt, die in den 1990er Jahren etabliert wurden und unter dem Begriff „outsourcing“ (oder seinen Varianten „global sourcing“, „insourcing“ oder „backsourcing“ und ihrer Beziehung zu Begriffen, wie „offshoring“ oder „nearshoring“) allgemein bekannt wurde. Es ist sicherlich der Fall, dass diese Begriffe zunehmend verwendet werden, aber nicht um eine freiwillige Tauschökonomie zu beschreiben. Vielmehr ist damit eine Ökonomie gemeint, in der Online-Plattformen als Mittel dienen, um auf einem globalen Markt auf Arbeitskraft „just-in-time“ zugreifen zu können. Diese Logik wird umso offensichtlicher, wenn Begriffe, wie „liquid labor“ oder „workforce on demand“ verwendet werden.

Diese auf Abruf verfügbare ArbeiterInnenschaft (die menschliche „cloud“ bzw. „crowd“) wird manchmal als „künstliche, künstliche Intelligenz“ beschrieben. In diesem Zusammenhang wird auf die schon oft bemühte Metapher des vom Menschen gesteuerten, scheinbar automatischen Schachcomputers aus dem des 19. Jahrhundert – des sogenannten „mechanischen Türken“ (mechanical turk) – verwiesen. Diese Metapher dient dazu, die Art und Weise zu erklären, wie menschliche Arbeit auf eine Vielzahl an digitalen Auf-

gaben angewandt werden kann: Ob es nun die Kontrolle der Genauigkeit von Google Ratings ist, das Dekodieren von Hausnummern in Google Maps, die Entscheidung, welche grausamen Bilder von Kindesmissbrauch oder Enthauptungen aus den Sozialen Medien entfernt werden oder ob es darum geht, Jobangebote mit Jobsuchenden auf Online-Plattformen zu verbinden. Hinter all diesen Aufgaben, bei denen viele annehmen, dass sie automatisiert vollzogen werden, steckt die Arbeit sogenannter „clickworker“. Oder, mit Verweis auf das Kreativitäts- und Autonomiepotenzial digital organisierter Arbeit etwas optimistischer formuliert: Es stecken ArbeiterInnen dahinter, die Teil einer „gig economy“ (einer aufgabenorientierten Arbeitswelt) oder, noch neutraler formuliert, einer „Plattform-Ökonomie“ bzw. einer „vernetzten Ökonomie“ sind.

Welchen Begrifflichkeiten wir auch immer verwenden, die meisten von uns kennen bereits genügend Anekdoten und haben vielleicht sogar schon Erfahrungen aus erster Hand gemacht, um ein Bild davon zu haben, was es heißt, Teil der modernen ArbeiterInnenenschaft zu sein. Es kursieren Horrorgeschichten über die Arbeitsverhältnisse bei Amazons Plattform Mechanical Turk, bei der ArbeiterInnen – so sie nicht aus Indien oder den USA kommen – nur in Form von Geschenkgutscheinen bezahlt werden. Oder Geschichten von ArbeiterInnen, die auf Plattformen wie „Freelancer“ oder „Elance“ hochqualifizierte Arbeit leisten und, nachdem ihnen eingebläut wurde, dass sie keine ArbeiterInnen wären, KundInnen dabei ertappen, wie sie sich ihr intellektuelles Eigentum aneignen, obwohl sie nicht dafür bezahlt haben – eine moderne Form des Lohndiebstahls im 21. Jahrhundert. Und schließlich gibt es Geschichten über Arbeitsreputationen, die über Monate bzw. Jahre hinweg aufgebaut wurden und durch ein boshafes AuftraggeberInnen-Ranking zerstört werden.

Was generell an diesen Arbeitsformen auffällt, ist eine neue Art des Erwerbslebens. Die Tatsachen und Möglichkeiten darüber, wer man ist und was man machen kann, werden der Welt in Form von standardisierten Profilen präsentiert: die Fähigkeiten und Aufgaben, zu denen man in der Lage ist, sind in standardisierten Klicklisten aufgereiht, vielleicht noch auffrisiert mit kurzen Texten der Selbstdarstellung. Fremde, die darüber entscheiden, ob sie einen beauftragen oder nicht, können die Qualität der Arbeit auf Basis von Ratings früherer AuftraggeberInnen bewerten. Diese Ratings können entweder auf Basis ernsthafter, qualifizierter Einschätzungen getätigt worden sein; sie können aber auch lediglich den dürrftigen Geschmack der BewerterInnen widerspiegeln oder schlicht und einfach negativ ausfallen, damit für die Leistung nicht bezahlt werden muss. Man weiß von einer Woche zur anderen, von einem Tag zum anderen oder überhaupt von einer Stunde zur nächsten nicht, ob und wann man Arbeit hat. Daher muss man sein Smartphone immer bei der Hand haben und im richtigen Moment den „Akzeptieren“-Knopf drücken. Man ist, um es zusammenzufassen, immer eingeloggt. Nachdem jeder Aspekt der Arbeitsorganisation online geschieht, wird auch die tägliche Aktivität online registriert. Man produziert permanent Daten, die es – wenn sie analysiert werden – ermöglichen, dass man noch enmaschiger überwacht wird, auf Basis akkurater Leistungsindikatoren arbeitet und damit jeglicher individueller, autonomer Manövrierraum reduziert wird. Man ist Teil einer atomisierten ArbeiterInnenschaft, in der einzelne Individuen immer austauschbarer werden. Es ist die Arbeit, die eingeloggt ist, eingeloggt in dem Sinn, dass sie zerkleinert wird in standardisierte Einheiten, eingeloggt in dem Sinn, dass man online verbunden ist und eingeloggt in dem Sinn, dass alles für spätere Analysen aufgezeichnet wird. Man könnte es als dreifaches „Eingeloggtsein“ bezeichnen.

Solche Darstellungen können als zu dystopisch angesehen werden. Es kann argumen-

tiert werden, dass alle Tätigkeiten, die zunehmend über Online-Plattformen verwaltet werden, *immer* prekär waren. Wann war ein Job als TaxifahrerIn oder als selbstständige/r LektorIn jemals sicher? Wann konnten Reinigungsarbeiten oder Botendienste jemals als regulärer Job angesehen werden? Eine Betrachtungsmöglichkeit hinsichtlich des aktuellen, exponentiellen Wachstums von Online-Plattformen im Bereich der Dienstleistungen ist es, diesen als Prozess der Formalisierung von vormals informellen Ökonomien anzusehen. Dieser Formalisierungsprozess bringt ein Mehr an marktwirtschaftlicher Transparenz und ersetzt damit das alte Prinzip der Mundpropaganda bei der Jobsuche. Darüber hinaus wird die nicht-aufgezeichnete, bar gezahlte (Schwarz-)Arbeit durch nachvollziehbare Online-Bezahlungen ersetzt, was unter anderem die Möglichkeit der Besteuerung mit sich bringt. Eine gute Sache, könnte man argumentieren. Insbesondere auch für Menschen, die früher keinen Zugang zu solchen Arbeiten hatten, zum Beispiel auf Grund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Herkunft oder ihrer Beeinträchtigungen. Haben die Techno-UtopistInnen also doch Recht?

Wird die Arbeitsorganisation über Online-Plattformen lediglich auf (vormals) informell organisierte Dienstleistungen reduziert, werden große Teile der sozialen Realität ignoriert. MedienkommentatorInnen und SoziologInnen starren mit faszinierter Abscheu auf diese Online-Arbeitsmärkte und machen sich Gedanken darüber, wie sie diese begrifflich fassen und neue Theorien entwickeln können. Doch unter unseren Nasen spielen sich Veränderungen ab, die weit größere Auswirkungen für die Zukunft der Arbeit haben. Sie werden kaum bemerkt, da sie eine Kulmination von einander unabhängiger Trends darstellen, die sich langsam über Jahrzehnte hinweg herausgebildet haben. Diese Trends haben sich beschleunigt und aneinander angeglichen; sie erreichen nun eine kritische Masse. Ihre gemeinsamen Auswirkungen zeigen sich in der Einführung eines neuen Modells der Arbeitsorganisation, das eine große Anzahl an ArbeitnehmerInnen über verschiedene Branchen hinweg betrifft: im öffentlichen wie im privaten Sektor, bei manuellen und intellektuellen Tätigkeiten, hoch- wie niedrigqualifiziert; unabhängig davon, ob die Arbeit in prekären oder stabilen Arbeitsverhältnissen vollzogen wird. Die eingeloggte Arbeit wird die neue Norm.

Langsam und heimlich hat es sich durchgesetzt, dass man ständig einen aktuellen Lebenslauf bei der Hand haben und bereit sein, sich stetig für neue Jobs, Beförderungen oder die Inklusion in ein Projektteam bewerben muss. Es wird vorausgesetzt, dass diese Bewerbungen online eingereicht werden, was zur Folge hat, dass man die gesamte Komplexität seiner früheren Berufslaufbahn in standardisierte Auswahlkästchen oder in „Drop down“-Menüs hineinpresse muss. Auch wenn man einen Arbeitsvertrag über 40 Stunden hat, wird es zunehmend als normal angesehen, dass man Emails rund um die Uhr abrufen, egal wo man gerade ist. Jeglicher Anlass kann von einem Signal auf dem Smartphone unterbrochen werden, das entweder auf einen Arbeitstermin im Kalender oder auf eine zu erledigende Tätigkeit hinweist. Wehe jenen, die Usernamen oder Passwort vergessen, wenn sich eine Arbeitsgelegenheit ergibt: Es ist viel leichter gleich eingeloggt zu bleiben, egal was die Sicherheitsbestimmungen sagen.

Das alles ist nicht nur der Austausch von einer Kommunikationsform zur anderen. Es ist ein Symptom für eine größere Umwälzung in der Arbeitswelt, die Manifestation eines zugrundeliegenden Musters, in dem Aufgaben standardisiert und damit besser koordiniert und überwacht werden können. Jede Produktionseinheit ist in eine größere Hierarchie einer elektronisch verwalteten Koordination eingebunden. Jede dieser Produktionseinheiten versucht – unter dem Druck, die Kosten so niedrig wie möglich zu halten – ihre

Kosten zu minimieren, in dem sie so viel Arbeit wie möglich an die NutzerInnen oder an die nächst untergeordnete Hierarchieebene externalisiert.

Sie brauchen einen Datensatz, in dem alle wichtigen Details von NutzerInnen inkludiert sind? Geben Sie kein Geld für einen Angestellten zur Dateneingabe aus. Bringen Sie alle NutzerInnen dazu, das Onlineformular auszufüllen und ihre eigenen Daten einzugeben. Sie müssen sicher gehen, dass ein Projekt zeitgerecht fertig gestellt wird? Bringen sie alle Teammitglieder dazu, ihre Stunden online einzutragen und führen sie Sanktionen ein, wenn die Ziele nicht erreicht werden. Jede dieser Transaktionen mag nur ein paar Minuten oder Sekunden dauern, aber wenn sich diese über die gesamte Ökonomie hinweg multiplizieren – und jede/r seine/ihre Ticket selber bucht, seine/ihre Steuererklärungen selber einreicht, Artikel selbstständig hoch lädt, Waren online bestellt, sein/ihr Profil stetig aktualisiert und seine/ihre Arbeitsstunden online eingibt –, können mehrere Millionen Dollar von bezahlter Arbeit eingespart werden. Dies trägt zu der unbezahlten, cyberbürokratischen Masse an „Konsumarbeit“ bei, die für das tägliche Überleben mittlerweile gebraucht wird. Es werden aber nicht nur die Arbeitskosten an die NutzerInnen externalisiert. Die Prozesse hinterlassen auch Online-Prüfspuren, durch die alle Transaktionen nachverfolgt, jede Arbeitsleistung überwacht und eine neue Basis dafür geschaffen werden kann, was „normale“ Arbeit für eine bestimmte Berufsgruppe in der Zukunft heißen könnte.

Diese neuen Arbeitsmuster haben in sukzessiven Schritten viele Industrien und Berufssparten durchdrungen. Dadurch kam es zu dem seltsamen Paradoxon, das Arbeit gleichzeitig formalisiert und prekarisiert wird. Sie wird formalisiert durch ihre Standardisierung. Dies bezieht sich einerseits auf die ISO-Standards, die in mittlerweile 164 Ländern üblich sind, andererseits auf die Leistungsstandards, etwa für AkademikerInnen hinsichtlich der Anzahl an Publikationen in „high-ranked journals“ oder für Angestellte im Call Center hinsichtlich der Anzahl an zu tätigen Verkäufen. Arbeit wird formalisiert, da sie, direkt oder indirekt, in die operativen Abläufe einer – meistens globalen – kapitalistischen Organisation und deren Ansprüche in Bezug auf Zusammenarbeitsfähigkeit und Systemsynchronisation integriert wird.

Aber das kapitalistische Unternehmen versucht nicht nur, wie eine perfekt funktionierende Maschine, die Güterproduktion zu optimieren und diese so schnell wie möglich auf den Markt zu bringen. Es braucht auch Innovation. Innovationsprozesse sind jedoch von Natur aus chaotisch, bedingen Versuch und Irrtum, plötzliche Ausbrüche von Kreativität und Fehlstarts. Das kann sicher nicht standardisiert werden, oder? Eine zunehmend wichtiger werdende Lösung für kapitalistische Organisationen zur Lösung dieses Widerspruchs ist es, solche Prozesse in eine „black box“ auszulagern, eingezäunt von externen Kontrollen und einhergehend mit einer Verminderung des unternehmerischen Risikos. Der Trend für die Entwicklung neuer Produkte und Prozesse, wie auch viele Forschungstätigkeiten, werden in spezielle Abteilungen verlagert oder gar ausgelagert, in dem die Arbeit etwa von Teams auf Projektbasis vollzogen wird, die nur für eine spezielle Zielsetzung und für eine abgrenzte Zeitperiode zusammenarbeiten. Dieses Modell ist seit langem aus der Kreativwirtschaft bekannt, in der ArbeitnehmerInnen traditionell zusammenkommen, um an einem bestimmten Film, einem Musikalbum, einem Videospiele, einer Softwareentwicklung oder anderen Programmen zu arbeiten. Genau an solchen Stellen entsteht Prekarität. Gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen haben zunehmend das Gefühl, dass sie nur so gut sind, wie ihr letztes Projekt. Jedes Mal müssen sie sich unter Beweis stellen, extra Arbeitsstunden einschieben, extra viel Engagement zeigen und den schwierigen Spagat bewältigen, gleichzeitig zu zeigen, dass sie gute TeamkollegInnen sind, und

gleichzeitig Aufmerksamkeit auf sich ziehen, um ihre individuelle Brillanz unter Beweis stellen zu können. Dies soll sicherstellen, dass sie für das nächste Projektteam wieder ausgewählt werden. Das Leben innerhalb einer Firma nähert sich dem Leben außerhalb also immer mehr an.

Die Gemeinsamkeiten werden noch deutlicher bei schlecht bezahlten ArbeitnehmerInnen im Dienstleistungsbereich. Auch wenn sie auf unterschiedlichen Gehaltslisten stehen, gibt es kaum mehr Unterschiede zwischen der Arbeit im Supermarkt, im Warenlager, im Kaffeehaus oder in einer Fastfood-Kette. Man wartet auf die Aufforderung, eine Schicht abzuhalten, hält dabei das Smartphone in der Hand und fragt sich, wann der nächste Job auf den Online-Plattformen Taskrabbit, Hassle, Handy oder Uber angekündigt wird.

In der Theorie wird auf einen Unterschied zwischen Selbstständigen und Nicht-Selbstständigen hingewiesen, der daraus besteht, dass erstere die Freiheit haben, „Nein“ zu sagen. In Zeiten von unbezahlten Praktika und Online-Diebstahl von intellektuellem Eigentum wird diese Freiheit allerdings für diejenigen ohne reiche Eltern oder EhepartnerInnen immer mehr zur berühmten Freiheit von Anatole France⁴: der Freiheit unter der Brücke zu schlafen und auf den Straßen zu betteln. Wahlfreiheit existiert nur, wenn es reale Alternativen gibt.

Heißt das, wie einige ForscherInnen argumentieren, dass alle ArbeitnehmerInnen Teil eines „Prekariates“ oder einer undifferenzierten „Multitude“ geworden sind? Meiner Ansicht nach ist das eine Fehleinschätzung. Prekarität könnte als normale Bedingung von jeglicher Arbeit im Kapitalismus aufgefasst werden – begrenzt nur durch starke ArbeiterInnenorganisationen bei günstigen wirtschaftlichen Bedingungen. Es gibt keinen besseren „Kleber“, der die ArbeiterInnenschaft in einer gemeinsamen Klassenidentität zusammenhält, als Hunger oder Armut. Das Erste, das hungrige oder arme Menschen erreichen, wenn sie sich organisieren, ist den Hunger oder die Armut zu beseitigen. Ähnlich gelagert ist auch das Ziel von vielen prekären ArbeiterInnen, wenn sie sich organisieren: etwas Stabilität und Vorausssehbarkeit in ihr Leben zu bringen. Hören sie damit auf Teil der prekären Klasse zu sein? Wenn immer mehr Teile der ArbeiterInnenschaft in offenen Märkten agieren, gibt es mehr und nicht weniger Differenzierung. Die Bedeutung von spezifischen Fähigkeiten und Talenten wird hierdurch nicht reduziert. Im Gegenteil, sie nehmen einen höheren Stellenwert ein. UnternehmerInnen können die von ihnen nachgefragten Fähigkeiten exakt beschreiben und potentielle ArbeiterInnen mit größter Präzision auswählen, was diese in große, direkte Konkurrenz zueinander setzt, oft auch unabhängig von ihrer regionalen Herkunft. Die ArbeiterInnenschaft ist atomisiert, die ArbeitnehmerInnen an sich sind generell austauschbar, mit der Einschränkung spezifischer Fähigkeitsstrukturen. Nichtsdestotrotz sind die Tätigkeiten, die sie ausüben, in komplexen Güterketten stark miteinander verwoben. Ihre Verhandlungsmacht basiert auf der Wichtigkeit ihrer Position in diesen Güterketten und darauf, inwiefern sie mit anderen ArbeiterInnen verbunden und in der Lage sind, mit diesen gemeinsame Sache zu machen.

Das bringt erhebliche Herausforderungen mit sich. Die Einführung eines formalisierten Marktes in ein Setting von Arbeitsbeziehungen, das bis dato relativ geschlossen war, bringt neue GewinnerInnen wie auch neue VerliererInnen mit sich. Bestehende Mitglieder verlieren ihre hart erkämpften, komparativen Vorteile, die es ermöglicht haben, dass sie in den Märkten bestehen können. NeueinsteigerInnen haben Zugang zu Segmenten des Arbeitsmarktes, die früheren Generationen verschlossen geblieben sind. Was eine Katastrophe für eine/n selbstständige/n GraphikdesignerIn oder eine/n lizenzierte/n TaxifahrerIn in New York oder London ist, kann eine lebensverändernde Chance für eine/n

KunstabsoventIn aus Pakistan oder Bolivien oder eine/n neu angekommene/n MigrantIn, der/die ein Auto besitzt, darstellen. Nur weil all diese Gruppen als Teil einer gemeinsamen prekären Klasse subsumiert werden, verschwinden die objektiven Differenzen in ihren materiellen Interessen nicht.

Die „Plattform-Ökonomie“ markiert eine neue Phase der Kapitalakkumulation. Firmen, wie Airbnb, Snapgoods, Lyft oder die italienische Gnammo bringen menschliche Sozialität und Geselligkeit in die Umlaufbahn des Kapitalismus und erreichen so, aus jedem Akt des Teilens Profit abzuziehen, auch wenn scheinbar keine Arbeitsbeziehung zwischen den TauschakteurInnen besteht. Andere, ob sie sich nun mit der Organisation von Online-Arbeit beschäftigen (wie Taskrabbit, Handy oder Zaarly) oder mit der Etablierung von Märkten für Kleinhandwerk (wie Etsy) weiten die kapitalistischen Handlungsspielräume auf informelle Ökonomien aus. Wiederum schlagen sie aus einzelnen Transaktionen Profit und unterwerfen diese Arbeitsformen kapitalistischen Disziplinierungs- und Zeitregimen.

Dieser Prozess ist nichts Neues, allerdings werden immer mehr Aspekte des Lebens der Marktlogik unterworfen. Es ist lediglich der nächste Schritt dessen, was Marx vorgedacht hat, wenn er im Kommunistischen Manifest schreibt:

„[Die Bourgeoisie] hat die buntscheckigen Feudalbande, die den Menschen an seinen natürlichen Vorgesetzten knüpften unbarmherzig zerrissen und kein anderes Band zwischen Mensch und Mensch übriggelassen als das nackte Interesse, als die gefühllose „bare Zahlung“. [...] Sie hat die persönliche Würde in den Tauschwert aufgelöst und an die Stelle der zahllosen verbrieften und wohlervorbenen Freiheiten die eine gewissenlose Handelsfreiheit gesetzt.“ (464–465)

Aber vielleicht ist es auch wichtig daran zu erinnern, dass Marx in demselben Text Folgendes notiert hat:

„...[wird] die immer weiter um sich greifende Vereinigung der Arbeiter...befördert durch die wachsenden Kommunikationsmittel, die von der großen Industrie erzeugt werden und die Arbeiter der verschiedenen Lokalitäten miteinander in Verbindung setzen.“ (471)

Neue Technologien und Systeme statten ArbeitnehmerInnen also auch mit neuen Organisations- und Widerstandswerkzeugen aus. Die Frage ist nur, wie?

Literatur

Marx, Karl/ Engels, Friedrich (1972) Werke. Band 4, 6. Auflage 1972, unveränderter Nachdruck der 1. Auflage 1959, Berlin/DDR.

Anmerkungen

- 1 Der Artikel erscheint auf Englisch auch im amerikanischen Jacobin-Magazin (online zu finden unter: www.jacobinmag.com) und wurde in der Erstfassung im Dezember 2015 übersetzt von Julia Hofmann.
- 2 Siehe etwa Jeremy Rifkins These der „Null-Grenzkostengesellschaft“.
- 3 Siehe etwa die Arbeiten von James Surowiecki oder Clay Shirky.
- 4 Anatole France (1844–1924) war ein französischer Schriftsteller.