



# FAIRE ARBEIT IM TESTLAUF

**VERHALTENSKODEX** Das Münchner Start-up Testbirds beschäftigt 65 fest angestellte Mitarbeiter – und 100 000 Freie. Und es macht Schritte, für Crowdworker Standards guter Arbeit zu setzen. IG Metall und ver.di diskutieren mit.

Text: Jeannette Goddar – Fotos: Werner Bachmeier



So sieht eine Schulung aus bei den Apptestern der Firma Testbirds, vorne Geschäftsführer Philipp Benkler

**E**s ist 15 Uhr und Zeit für eine Schulung in vier Ländern. Geschäftsführer Philipp Benkler, Vollbart, Jeans und Sneaker sitzt locker auf dem Sofa. Mit ihm warten acht Mitarbeiter aus Amsterdam, Budapest, London und Stockholm, die sich per Skype eingeloggt haben und über einen Beamer an die Wand projiziert werden. Weil die Lounge für das expandierende Unternehmen schon wieder zu klein ist, werden ständig Sitzkissen, Stühle und Hocker hin- und hergeschoben. Am Ende hocken 35 Menschen beisammen. Philipp Benkler steht auf, verliert ein paar Worte; es geht um Dinge, die für Außenstehende ziemlich unverständlich sind, um „Bugability“ und „Usability“. Es geht darum, wie mobile Apps und Webseiten am besten getestet werden.

Willkommen bei den Testbirds, einem Münchner Start-up, das es binnen weniger Jahre vom Küchentisch in mehrere Hundert Quadratmeter im Business Center Bavaria an der Theresienwiese geschafft hat, einem klassischen Bürogebäude.

Gerade einmal 25 Jahre alt war Philipp Benkler, als er mit zwei Ex-Kommilitonen einen jener Geistesblitze hatte, die in der digitalen Welt schon manchen weit nach oben gebracht haben: Wenn immer mehr Smartphones und Tablets dazu führen, dass immer mehr Unternehmen Inhalte via App anbieten, müssen diese anständig laufen. Ob sie das tun, auf allen Betriebssystemen, auf älteren ebenso wie auf brandneuen Modellen, muss getestet werden. Und wer könnte das besser als eine Crowd? Ein Schwarm also, Menschen, die zusammen über all die benötigten Geräte verfügen und, je mehr sie sind, umso schneller erkennen, wo es noch hakt. Um den Schwarm zu erreichen, zogen die Junggründer mit Postkarten in die Kneipen und hängten Zettel in der Mensa aus. Das war 2011.

Inzwischen sind die Testbirds Europas Marktführer im App-Testing, und Hunderte Unternehmen schicken ihre Apps vor der Veröffentlichung hierher. 65 Mitarbeiter arbeiten in vier Städten: 45 in München, 20 in Amsterdam, Budapest, London und Stockholm. Mehr als zehn Stellen sind ausgeschrieben, eine Zwei-Millionen-Euro-Investition zweier Wagniskapitalgeber soll die ►



Foto: Werner Bachmeier

Im Zweierbüro: Die festangestellten Testbirds-Mitarbeiter arbeiten ganz klassisch – anders als die freien App-Tester in ihren Stuben.

Mit 260 Mitgliedern ist der 2011 gegründete **DEUTSCHE CROWDSOURCING-VERBAND** der größte Verband einschlägiger Internetunternehmen in Deutschland. Der Vorstandsvorsitzende Michael Gebert sagt: „Eine Plattform wie [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) ist durchaus zu empfehlen.“ Dahinter steht die Idee: Wenn es gelingt, in Deutschland arbeits- und sozialrechtliche Standards zu definieren, macht das deutsche Plattformen nicht nur zu einem Vorbild, sondern auch weltweit zu einer Marke.



[www.crowdsourcing-verband.de](http://www.crowdsourcing-verband.de)

► weltweite Expansion voranbringen. Wer wissen will, wer hier Kunde ist, findet im Flur eine Galerie, die ein beachtliches Who's who der deutschen Industrie spiegelt, mehrere DAX-Unternehmen inklusive. Hier hängen auch gerahmte Urkunden etwa von Ministerien, die das erfolgreiche Start-up in Wettbewerben gekürt haben.

#### Warum ein Verhaltenskodex?

Auch die IG Metall und die Testbirds stehen in regelmäßigem Austausch. Von daher ist weniger überraschend, dass Philipp Benkler auf der 7. Engineering- und IT-Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall im November 2015 in München „erste praktische Schritte in Richtung fairer digitaler Arbeit“ vorstellte – und damit den bundesweit (oder europaweit) ersten Code of Conduct, der auf Initiative der Testbirds entstand. Denn das Geschäftsmodell gründet natürlich nicht primär auf 65 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeitern, sondern auf der Ar-

beit von 100 000 Testern, die pro erledigtem Auftrag entlohnt werden. Einfluss darauf, wann sie wieder einen Auftrag bekommen, haben sie ebenso wenig wie Anspruch auf Mitbestimmung, Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In dem Code of Conduct, also dem Verhaltenskodex, schreiben die Testbirds Regeln im Umgang mit den freien Mitarbeitern fest. Dazu gehören die Zahlung eines „fairen und angemessenen Honorars“ (das de facto bei rund zehn Euro pro Stunde liegt) sowie dessen unverzügliche Auszahlung.

Des Weiteren schreibt der Kodex einiges fest, was selbstständigen Arbeitnehmern die Arbeit erleichtert, und das längt nicht immer eingehalten wird: 1. transparente Kommunikation, in deren Rahmen Aufträge und Aufgaben klar definiert werden und der benötigte Zeitrahmen deutlich gemacht wird. Auch verpflichten sich die Auftraggeber zu Erreichbarkeit bei Rückfragen sowie „Mithilfe bei motivierender Arbeit“. Und sie schreiben fest, dass es keine negativen

Konsequenzen haben darf – etwa in Form ausbleibender Folgeaufträge –, wenn ein Crowdworke wegen anderer Verpflichtungen – einmal nicht verfügbar ist. Johannes Katzan, bei der IG Metall zuständig für Angestellte, IT und Studierende, sagte in München: „Der Kodex benennt eine Reihe neuralgischer Punkte.“

Warum wurde er geschrieben? „Weil wir weder Arbeitsplätze vernichten noch Menschen ausbeuten wollen. Beides wird uns aber vorgeworfen“, erklärt Benkler. Auch von Gewerkschaften. Also setzte er sich mit Mitstreitern zweier weiterer Plattformen und dem Deutschen Crowdsourcing-Verband (siehe Randspalte) zusammen und stellte Regeln auf, in denen sich die Arbeitgeberseite selbst verpflichtete. Und als der Kodex fertig war, luden die Testbirds auch ver.di und IG Metall – und von Letzterer Johannes Katzan – zum Round-Table-Gespräch ein.

Seither ist ein Dialog entstanden zwischen Gewerkschaften und denen, die sich als politisch korrekte Crowdwork-Auftraggeber verstehen wollen. Das jüngste Gespräch fand wenige Tage vor Erscheinen dieser Ausgabe statt. Auf der Tagesordnung standen die gemeinsame Gestaltung der Arbeitsbedingungen in dieser noch jungen Branche. So fordert die IG Metall einen Mindestlohn für Crowdworker, weil bei der Auftragsvergabe in der Regel kein Arbeitsvertrag mit entsprechenden Schutzrechten zustande kommt. Thema ist auch, wie das Modell weitere Verbreitung finden kann. Seit bald einem Jahr ist es bei den drei Erstunterzeichnern geblieben.

### Neue Branchen, neue Chancen

Beim Treffen mit der IG-Metall-Crowdsourcing-Verantwortlichen Vanessa Barth erfährt man viel darüber, auf wie vielen Ebenen die IG Metall sich in dem Feld tummelt. „Neue Branchen bieten nicht nur neue Gefahren, sondern auch neue Chancen“, erklärt die Leiterin des Fachbereichs Zielgruppen und Gleichstellung. Die Gespräche mit den Plattform-Betreibern erlebe sie als konstruktiv: „Natürlich gibt es schwarze Schafe. Aber es gibt auch Unternehmen, die aus einem demokratieaffinen Umfeld kommen“, sagt Barth. In den Gesprächen habe sich herausgestellt, dass so manche Plattform sich gar keine großen Gedanken um die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gemacht hat, sondern sie einfach nur von woanders kopiert hat: „Einige Plattformbetreiber

wollen jetzt Tipps von uns, wie sie ihre AGB verbessern können“, sagt Vanessa Barth: „Wenn die IG Metall dort Standards etablieren kann, sollten wir das tun.“ Denn wo das klassische Arbeitsrecht nicht greift, regeln die AGB's die Beziehungen zwischen den freien Mitarbeitern und denen, die ihnen Aufträge erteilen.

Aus demselben Grund hat die IG Metall 2015 eine eigene Plattform zum Crowdworking online gestellt. Sie heißt [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) und bietet einen Überblick über einschlägige Arbeitgeber nebst ihren AGB; ebenso wie die Möglichkeit, diese Arbeitgeber zu bewerten – statt dass umgekehrt die Auftragnehmer nicht selten öffentlich eine Bewertung verpasst bekommen. Außerdem fördert faircrowdwork Vernetzung und Austausch der Crowdworker. „Und wir kommen mit der Community ins Gespräch“, ►



Foto: Annette Hornischer

Philipp Benkler auf der Engineering- und IT-Tagung von Böckler-Stiftung und IG Metall: Erste praktikable Schritte in Richtung fairer digitaler Arbeit

### Weitere Informationen:

Dokumentation der Vorträge, Videos und Fotogalerie der 7. Engineering- und IT-Tagung „Das digitale Unternehmen – wo bleibt der Mensch?“ von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall, November 2015, in München unter



[www.boeckler.de/veranstaltung\\_60575.htm](http://www.boeckler.de/veranstaltung_60575.htm)

► ergänzt Vanessa Barth. „Dabei erfahren wir auch, was sie eigentlich will.“ Das sei hilfreich, um die Schärfung der eigenen Position voranzubringen, die seit Neuestem auch wissenschaftlich begleitet wird: in dem vom BMBF geförderten Forschungsprojekt „Herausforderung Cloud and Crowd“, an dem auch ver.di und IG Metall beteiligt sind und das jetzt unter Leitung von Andreas Boes, der auch Mitglied der Böckler-Kommission Arbeit der Zukunft ist, am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München die Arbeit aufnahm.

### Generation Y probt neue Arbeitsformen

Gründe, den Trend zur digitalen Auftragsvergabe zu begleiten statt ihn zu ignorieren oder zu verteufeln, gibt es für die Gewerkschaften viele. Längst hat internes Crowdsourcing mitbestimmte Unternehmen und damit die traditionelle Gewerkschaftsklientel erreicht. Die Auswirkungen sind mannigfaltig, wie viele Arbeitsplätze durch die Verlagerung in die Cloud verloren gehen, ist noch nicht absehbar.

Charly Brandl, der Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit bei ver.di ist und dazu Vanessa Barths Mitstreiter beim Dialog mit den Plattformen, verweist darauf, dass mit der Inanspruchnahme von Click- und Crowdworkern auch an traditionellen Arbeitsplätzen die Belastung steigt: „Natürlich werden häufig Nullachtfünfzehn-Aufgaben ausgelagert, etwa die Beschreibung von Sortimentsgegenständen“, sagt Brandl. „Aber so manche monotone Arbeit stellt doch für Beschäftigte eine Entlastung dar.“ Insgesamt beobachtet Brandl im Handel eine immense „Verdichtung der Arbeit“.

Auch die Unternehmen, die, wie die Testbirds, digitale Arbeit voranbringen, sind einen Blick wert: „Es entstehen ganz neue Berufsbilder“, sagt Barth, „und es entstehen neue Formen der Teamarbeit wie auch der internen Kooperation, wenn sie sich etwa auf Innovationsplattformen abspielt.“ Etliche dieser Modelle würden längst von Traditionsunternehmen adaptiert und erreichten so auch die klassische Klientel der IG Metall. Und, auch das gehört zur Realität, eine steigende Zahl vor allem jüngerer und hochqualifizierter Mitarbeiter empfindet die Arbeit in weitgehend hierarchiefreien Teams und mit frei bestimmbaren Arbeitszeiten als selbstbestimmter als einen Achtstundentag mit festen Strukturen.



Fotos: IG Metall, privat



**VANESSA BARTH** (IG Metall) und **CHARLY BRANDL** (ver.di) ermutigen Aufsichtsräte, sich zu informieren, ob in ihrem Unternehmen internes oder externes Crowdsourcing betrieben wird: „Es ist eine strategische Entscheidung, ob Wissen im Unternehmen selbst generiert wird oder ob es Dienstleistungen von außen gibt – das muss in den Aufsichtsgremien diskutiert werden.“

@ Beide stehen auch für Ratschläge zur Verfügung: [vanessa.barth@igmetall.de](mailto:vanessa.barth@igmetall.de) oder [karl-heinz.brandl@verdi.de](mailto:karl-heinz.brandl@verdi.de)

„Wir beobachten seit Jahren, dass traditionelle Unternehmen Probleme haben, die sogenannte Generation Y zu integrieren“, sagt Vanessa Barth. „Auch da müssen wir hinschauen.“ Bei den Testbirds etwa gibt es bis heute keinerlei Arbeitszeitregelungen: „Zeit interessiert mich überhaupt nicht“, konstatiert Geschäftsführer Philipp Benkler trocken. „Was mich interessiert, ist das, was dabei herauskommt.“ Die Frage, ob man Präsenzzeiten brauche, erzählt er, sei von den Mitarbeitern gekommen. Zurzeit berät eine Taskforce darüber – ohne die Geschäftsführung.

### „Darauf wollen wir vorbereitet sein“

Aber dann ist da noch das urgewerkschaftliche Thema an sich: Wie hoch ist der Wert der Arbeit? Wie entlohnt man innovative Arbeitsformen? Clickworker-Jobs für ein paar Cent pro Stunde – und die gibt es zuhauf – zu verdammen, ist leicht. Aber was macht man mit Menschen, die in dem, was sie in der Crowd tun, nicht in erster Linie bezahlte Arbeit sehen? Vielleicht weil sie auch einfach aus Spaß auch mal Wikipedia-Einträge schreiben?

Auch als der Berliner Professor Ayad Al-Ani im Auftrag von ver.di „den Crowdworker“ erforschte (siehe Randspalte), kam er auf zehn „Motivationstreiber“, darunter Spaß, Spannung und Gestaltungswillen, Anerkennung und Vernetzung. Erst als letzten Punkt notiert er: „monetäre Vergütung“.

Aber warum tun sie es dann? „Gute Frage“, entgegnet Ulrike Staudinger, eine Testbirds-Testerin, die seit 2011 dabei ist. Damals war sie noch in einem Verlag fest angestellt und gut bezahlt und überhaupt nicht auf das Geld angewiesen: „Ich fand das irgendwie lustig“, erzählt sie. „Es war eine Abwechslung zu meinem Job, etwas anderes, das ich zudem auf dem Sofa erledigen konnte.“ Heute, wo sie nach dem Verlust ihres Jobs eine Teilzeitanstellung hat, könnte die 52-jährige Münchnerin das Geld gut gebrauchen. Aber immer noch, sagt sie, „rechne ich das nicht als Einkommen. Sondern als Taschengeld, etwas, das man so wegflutschen kann.“ Ein Blick auf die Testbirds-Statistik zeigt, dass sie eine typische Vertreterin sein dürfte: 47 Euro verdient der statistische Tester im Monat zusätzlich zum Brutto-Jahreseinkommen, das – laut Selbstauskunft – lediglich bei jedem Zehnten unter 12.000 und bei etwa ebenso vielen über 60.000 Euro liegt.

”

## „Traditionelle Unternehmen haben Probleme, die Generation Y zu integrieren. Da müssen wir hinschauen.“

VAESSA BARTH, IG Metall

Für Gewerkschaften bedeutet das: Crowdworker sind extrem schwer zu organisieren. Dass sie nie zu einer Betriebsversammlung kommen, weil ihnen der Betrieb fehlt, ist gar nicht das größte Problem – die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, in der Freiberufler von Beginn an integriert wurden, verzeichnet immerhin 30 000 Solo-Selbstständige in der Mitgliedskartei. Schwerer wiege, sagt Bert Stach, „dass die Erfahrung lehrt: Häufig organisieren Menschen sich erst, wenn sie etwas zu verlieren haben.“ Der Konzernbetreuer von IBM und SAP, der 2012 das erste ver.di-Papier zu Crowdworking initiierte, sagt aber auch: „Solange niemand davon leben kann, muss das auch niemand. Das muss aber nicht so bleiben. Darauf wollen und werden wir vorbereitet sein.“ Was bedeuten könnte, dass in Zukunft weit mehr Rechtsschutz für Selbstständige und auch die Beratung bei Inkassoverfahren auf die Gewerkschaft zukommen dürften. Als Schritt in diese Richtung wurde 2015 die Hotline für Freiberufler um einen Ratgeber speziell für Crowdworker erweitert (siehe Randspalte).

### Neue Statusfragen

Tatsächlich liegt nahe, dass durch das Outsourcing in die Crowd Festanstellungen wegfallen – und in Folge mehr Menschen gezwungen sein werden, ihren Lebensunterhalt ebenfalls dort zu verdienen. Nicht nur für die USA, sondern auch

für Großbritannien belegen aktuelle Studien, was dort längst Realität ist: Jeder vierte Crowdworker bezeichnet seine Arbeit für Plattformen als Haupteinnahmequelle – in einer vom internationalen Gewerkschaftsdachverband UNI beauftragten Online-Umfrage.

Wenn dieser Trend sich auch in Deutschland durchsetzen sollte, wären nicht zuletzt die Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme immens. ver.di wie IG Metall haben eine Einbeziehung von selbstständigen Clickworkern in die kollektiven Sozialversicherungssysteme ins Gespräch gebracht. Ein Vorbild könnte die Künstlersozialkasse (KSK) sein, über die freischaffende Künstler und Journalisten in die gesetzliche Sozialversicherung kommen und etwa die Hälfte der Beiträge selbst tragen müssen. Den Rest übernehmen die Auftraggeber – und der Bund, der die KSK stark subventioniert.

Die Auftraggeber wären in diesem Fall die Plattformbetreiber, also auch wieder Philipp Benkler. Und? „Wir sind da gesprächsbereit – allerdings nur, was die Selbstständigen unter unseren Testern angeht.“ Diese selbstständigen Tester sind aber in der Minderheit mit derzeit gerade mal acht Prozent, alle anderen Tester sind anderweitig sozialversichert, als Angestellte, Studenten oder Rentner. Wären es 80 Prozent, das sagt auch Benkler, „wäre das im globalen Wettbewerb ein entscheidender Wettbewerbsnachteil.“ ■

Wer sind sie, die Crowdworker, und wie können Gewerkschaften sie erreichen, unterstützen oder einbinden? Einen Einblick bietet die im Jahr 2015 von ver.di in Auftrag gegebene und von Professor Ayad Al-Ani (Humboldt-Institut für Internet und Gesellschaft, Berlin) erstellte Studie „Arbeiten in der Crowd. Generelle Entwicklungen und gewerkschaftliche Strategien“.



Download unter  
[www.innovation-gute-arbeit.verdi.de](http://www.innovation-gute-arbeit.verdi.de)



Das ver.di-Beratungsnetz für Solo-Selbstständige ist erreichbar unter [www.mediafon.net](http://www.mediafon.net). 2015 wurde die zusätzliche Adresse [www.cloudworkerberatung.de](http://www.cloudworkerberatung.de) eingeführt. Die IG-Metall-Plattform zum Crowdwork, mit Debattenbeiträgen, Arbeitgeberporträts, AGB-Check und Bewertungssystem steht unter [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org)