

Crowdworking – Plattform Mylittlejob

Flexible Arbeitszeiten, mal schnell einen Auftrag am Laptop erledigen – von zu Hause aus oder noch besser auf der Liege am Strand. Willkommen bei Mylittlejob! 2012 gründeten Daniel Barke und Marlon Litz-Rosenzweig mit Anfang zwanzig die Online-Plattform Mylittlejob in Hamburg. Die Idee: Unternehmen schreiben über die Plattform Mylittlejob bestimmte Aufgaben aus, die dann von Studierenden online erledigt werden. Mittlerweile zählen die beiden Gründer Unternehmen wie EDEKA, DHL und Bertelsmann zu ihren Kunden, machen siebenstellige Umsätze und expandierten in die USA. 230.000 Studierende und 8.000 Unternehmen sind heute auf dem Portal aktiv. Wie die Idee der Gründung entstand und die Plattform funktioniert, welche Hindernisse die Gründer überwinden mussten und wie die Zukunft solcher Plattformen aussehen könnte – darüber sprachen wir mit einem der Gründer, Daniel Barke.

G.I.B.: Wie ist die Idee entstanden Mylittlejob zu gründen?

Daniel Barke: Die Idee kam meinem Schulfreund und mir, als wir am Ende unseres BWL-Studiums für einen Nebenjob T-Shirts falten mussten. Die Freude bei der Arbeit hielt sich in Grenzen. Aber es brachte uns zum Nachdenken. Wir stellten uns die Frage, warum es in Deutschland so viele Studierende gibt, die ihr im Studium erworbenes Können gern im Neben-

anspruchsvollen Aufgaben online und ohne an Arbeitszeiten gebunden zu sein Geld zu verdienen. Das funktioniert so: Unternehmen stellen ihre Aufgaben wie Texterstellung, Programmierung, Grafikgestaltung, Übersetzungen etc. auf der Plattform ein. Über ein Online-Verfahren vermitteln wir die bei Mylittlejob angemeldeten Studierenden dann an Unternehmen, ohne dass sich beide Seiten kennenlernen. Im Rahmen des Online-Verfahrens werden anhand verhaltensanalytischer Tests die Stärken und Schwächen der Studierenden ermittelt. Das Matching – also die Vermittlung zwischen Unternehmen und Studierenden – geschieht ausschließlich über Algorithmen und ist somit anonym. Es ist unserer Auffassung nach nämlich irrelevant, ob es sich bei der Aufgabenerledigung um einen Mann oder eine Frau handelt oder ob die Person einen Migrationshintergrund hat. Es kommt ausschließlich auf die Leistung an.

G.I.B.: Wie funktioniert Mylittlejob ganz konkret?

Daniel Barke: Ein Unternehmen registriert sich auf unserer Plattform und legt anschließend ein Briefing fest, d. h., es liefert eine kurze Beschreibung des Auftrags. Anhand dessen wird ein Preis festgelegt, der von uns bestätigt werden muss. Es handelt sich um einen Projektpreis, der durch die Anforderungen berechnet wird. Basierend auf unseren Kenntnissen machen wir dazu Preisvorschläge – abhängig u. a. davon, wie schnell ein Auftrag erledigt werden muss und ob eine zusätzliche Korrekturschleife gewünscht ist. Das Unternehmen kann dem Preisvorschlag folgen, kann ihn aber auch nach oben oder unten korrigieren. Nach

Es ist unserer Auffassung nach irrelevant, ob es sich bei der Aufgabenerledigung um einen Mann oder eine Frau handelt oder ob die Person einen Migrationshintergrund hat. Es kommt ausschließlich auf die Leistung an.

job anwenden wollen, aber trotzdem häufig hinterm Tresen oder im Einzelhandel landen. Die Frage diskutierten wir mit Kommilitonen und unseren Professoren – daraus entstand der Impuls eine Online-Plattform zu gründen auf der Unternehmen, Studierende mit Online-Jobs beauftragen können: Mylittlejob. Die Gründung von Mylittlejob setzten wir noch während des Studiums um.

G.I.B.: Was ist die Geschäftsidee von Mylittlejob?

Daniel Barke: Hinter der Idee von Mylittlejob steckt der Gedanke, Studierenden die Chance zu geben, mit



Daniel Barke, Online-Plattform
Mylittlejob, Hamburg

unten gibt es allerdings von unserer Seite eine Grenze, d. h., wir gestatten dem Kunden keine Regulierung, die unter dem Mindestlohn liegt. Wir sind zwar nicht an den Mindestlohn gebunden, es ist aber unser Anspruch diesen einzuhalten. Wir wollen qualitative Arbeit vermitteln und setzen uns dafür ein, dass diese entsprechend entlohnt wird. Der durchschnittliche Stundenlohn bei uns liegt etwa bei 10,70 €. Also deutlich über dem Mindestlohn.

Ist der Preis festgelegt, analysiert unser System, welcher Kandidat für die Aufgabe geeignet ist. Das geschieht mittels eines Algorithmus und vorab festgelegter Kriterien: Gab es eine ähnliche Aufgabe schon mal? Welcher Studierende hat sie gelöst? Wie zufrieden war das Unternehmen mit dem Ergebnis? Anschließend schauen wir uns die Datenprofile der durch das System ausgewählten Studierenden an. Die Studierenden mit statistisch hoher Überschneidung werden für den Job zugelassen. Je nach Spezifizierung des Jobs kann die Zahl der Kandidaten von 50 bis 5.000 ausfallen. Am Ende läuft es nach dem Prinzip „first come, first serve“.

Es gibt dann ein gewisses Zeitfenster innerhalb dessen der Auftrag erledigt werden muss, dieses Zeitfenster ist nicht verhandelbar. Das heißt, wenn der Studierende das Zeitfenster um eine Sekunde überschreitet, verliert er den Job wieder.

G.I.B.: Was geschieht nach erbrachter Leistung? Wie wird die Qualität der Leistung sichergestellt?

Daniel Barke: Sobald ein Auftrag fertiggestellt ist, informieren wir das Unternehmen darüber und es kann ihn bewerten. Die Skala beginnt bei einem Stern für das unterste Qualitätsniveau und endet bei fünf für das höchste. So bekommt das System eine Rückmeldung über die Arbeitsqualität des Studierenden. Das Unternehmen hat auch die Möglichkeit das Ergebnis nochmal in Revision zu geben, sofern es nicht zu 100 Prozent zufrieden ist. Das können zum Beispiel Rechtschreibfehler in einem erstellten Text sein. Daraufhin überarbeitet der Student das Produkt noch

einmal. Der Kunde kann das Ergebnis, als letzte Möglichkeit, auch ablehnen –, was aber nur noch äußerst selten vorkommt. Der Kunde muss sich bei einer Ablehnung auf die bei der Ausschreibung des Jobs festgelegten Qualitätskriterien beziehen. Sieht er diese im fertigen Produkt nicht erfüllt, kann er es ablehnen. Kommt es dazu, schaut sich ein internes Team von uns das Ergebnis an und entscheidet, ob die Ablehnung gerechtfertigt ist. Wir entscheiden dann, wer von den beiden Parteien im Recht ist.

G.I.B.: Mit welchen Herausforderungen waren Sie bei der Gründung konfrontiert?

Daniel Barke: Das grundsätzliche Problem bei Marktplätzen liegt darin, dass man zwei Zielgruppen akquirieren muss, damit eine Idee umgesetzt werden kann. Wir stellten eine größere Akquise von Unternehmen zu Beginn bewusst zurück und versuchten so viele Studierende wie möglich auf die Plattform zu bekommen, da wir zunächst eine Basis an Leuten brauchten, die die Aufgaben der Unternehmen erledigen konnten. Die anfänglich geringe Anzahl an Unternehmen und folgerichtig auch Aufgaben führte zunächst zu Frustrationen bei den Studierenden, die sich aber legten, als die ersten Jobzusagen im dreistelligen Eurobereich rausgingen. Ein Unternehmen ist allerdings schwerer davon zu überzeugen, etwas Neues auszuprobieren

Wir gestatten dem Kunden keine Regulierung, die unter dem Mindestlohn liegt. Wir sind zwar nicht an den Mindestlohn gebunden, es ist aber unser Anspruch diesen einzuhalten.

und dabei abzuwarten, bis sich ein passender Studierender, der den Auftrag erledigen kann, findet. Betriebe ziehen sich da schnell zurück. Deswegen stand für uns damals fest: wir nehmen lieber die Frustration der Studierenden auf uns und versuchen sie zu besänftigen, als die Unternehmen zu verschrecken.

Die ersten 50 Unternehmen zu finden erwies sich als ziemlich schwierig. Das lag zum einen daran, dass wir keine Referenzkunden hatten, mit denen wir für unsere Idee werben konnten. Und zum anderen handelte es sich bei unserer Idee um etwas komplett Neues. Wir hatten noch keine Marke und waren absolut unbekannt auf dem Markt. Wir boten deshalb Unternehmen an, unsere Plattform zu testen, um sich mit uns vertraut zu machen. Im gemeinsamen Dialog haben wir die Plattform weiterentwickelt und den Bedürfnissen der Unternehmen angepasst. Mittlerweile sind über 8.000 Unternehmen und 230.000 Studierende bei uns angemeldet.

Die allgemeine Skepsis der Studierenden liegt immer noch in der Vergütung. Da wir pro Projekt bezahlen, hat man als Student keine Garantie wie z. B. bei einem Kellnerjob, dass man 40 Stunden im Monat arbeitet.

G.I.B.: Welche Unternehmen nutzen die Plattform?

Daniel Barke: Wir haben Kunden aus allen Branchen. Vom kleinen mittelständischen Unternehmen bis hin zum großen Dax-Konzern, von der Metall- über die Automobilbranche bis hin zur digitalen Welt. Unser Kundenstamm ist in Branchen angesiedelt, wo überwiegend Büropersonal beschäftigt wird. Kunden aus dem Handwerk sind selten bei uns vertreten.

G.I.B.: Mit welchen Argumenten konnten Sie Unternehmen vor allem von Mylittlejob überzeugen?

Daniel Barke: Für viele Unternehmen war ein großes Thema, dass sie nicht wussten, wer die Aufgaben erledigt. Sie wollten den Studierenden in die Augen gucken können, anstatt die Aufgaben von einer unbekannt Person am anderen Ende der Welt lösen zu lassen. Ein zweiter Aspekt war das Thema Sicherheit. Sprich: wie kann ich mich als Unternehmen da-

vor schützen, dass der Student nicht mit vertraulichen Informationen zur Konkurrenz läuft. Das waren die beiden wesentlichen Bedenken der Firmen, die wir ausräumen mussten.

Was die Qualitätssicherung anbelangt, haben wir gleich zu Beginn klargestellt, dass es sich bei uns um eine Plattform handelt, auf der ausschließlich Studierende arbeiten. Diese sind äußerst begabt, aber natürlich gibt es eine gewisse Grenze in dem, was sie leisten können. Bei Übersetzungen von Kaufverträgen in Millionenhöhe raten wir den Unternehmen einen professionellen Übersetzer zu beauftragen. Wir sagen also ganz klar: es gibt eine gewisse Grenze an Professionalität, die wir bieten können.

Zu guter Letzt gab es natürlich auch Angst aufseiten der Unternehmensmitarbeiter, den eigenen Job zu verlieren, wenn sie uns beauftragen. Wenn wir also in einer Personalabteilung anriefen und sagten, wir haben die Lösung, wie wir automatisch die Kandidaten für sie bekommen, die ihnen direkt das Ergebnis liefern, ohne dass sie mit denen sprechen müssen, war die erste Reaktion des Personalarbeiters: und was mach ich dann? Da mussten wir viel „Aufklärungsarbeit“ leisten. Wir möchten keine internen Arbeitsplätze wegrationalisieren, sondern den Mitarbeitern helfen. Wir sind dazu da, dass sie sich auf das konzentrieren, was sie wirklich gut können. Wir möchten die Mitarbeiter entlasten, indem wir ihnen die einfacheren Aufgaben abnehmen. Ein klassisches Beispiel ist die sogenannte Lead-Recherche: hierbei muss ein Mitarbeiter der Sales Abteilung den Namen des Geschäftsführers eines bestimmten Unternehmens finden. Für eine solche Recherche können schon mal 20 bis 30 Minuten verstreichen. Seine eigentliche Aufgabe besteht aber darin, mit dem Geschäftsführer persönlich in Kontakt zu treten und ihm die Leistungen seines Unternehmens vorzustellen. Wir bieten dem Sales Mitarbeiter die Möglichkeit, sich genau darum zu kümmern, indem wir ihm diese Recherche abnehmen.

G.I.B.: Wie gestaltete sich die Akquise der Studierenden?

Daniel Barke: Die Akquise der Studierenden fiel uns deutlich leichter, trotz kleinerer Anlaufschwierigkeiten. Wir haben anfangs versucht mit Universitäten zu kooperieren, dann aber gemerkt, dass das sehr ineffizient ist, da die Universitäten im ganzen Land verteilt sind und wir als kleines Team nicht heute in Leipzig, morgen in Köln und übermorgen in München sein konnten. Neben den wenigen bereits bestehenden Kooperationen, haben wir dann ganz gezielt dort online Werbung geschaltet, wo sich Studierende aufgehalten haben. Das war damals vor allem Facebook. Wir haben dann eine Funktion auf unserer Plattform eingebaut, die es bereits angemeldeten Studierenden erlaubte, Freunde einzuladen und eine Vergütung zu erhalten, wenn diese einen erfolgreichen Job bei uns erledigt hatten. Wir haben also unsere eigenen Leute genutzt, um das Netzwerk bekannter und größer zu machen. Heute wachsen wir fast ausschließlich aus unserem Netzwerk heraus, weil Studierende bei ihren Freunden dafür werben, sich bei uns anzumelden.

Die allgemeine Skepsis der Studierenden lag oder liegt teilweise immer noch in der Vergütung. Da wir pro Projekt bezahlen, hat man als Student keine Garantie wie z. B. bei einem Kellnerjob, dass man 40 Stunden im Monat arbeitet. Wir haben darauf reagiert, indem wir Kalkulationen zur Verfügung stellen, anhand derer die Studierenden sehen können, welche und wie viele Jobs sie im Monat erwarten können. Da wir das statistisch berechnen, ist die Kalkulation sehr verlässlich. So können wir dem Studenten monatlich aufzeigen, mit wie viel Lohn zu rechnen ist.

Das zweite Problem der Studierenden war die Frage, inwiefern ihre Tätigkeiten für die Plattform ihrem Lebenslauf nutzen. Anfangs war Mylittlejob und die Art und Weise der Arbeitsform zu unbekannt, als dass man es in seinem Lebenslauf als Referenz hätte angeben können. Hieraus ist unsere Zweitidee Tale-

rio entstanden. Talerio bietet den Studierenden die Möglichkeit, alle Daten über ihre Jobs, die sie auf unserer Plattform ausgeübt haben, auf ihrem anonymen Profil zu sammeln. Unternehmen können sich diese Portfolios anschauen und wenn sie eines finden, was ihnen gefällt, per Klick Interesse an einer Einstellung bekunden. Der Studierende wird anschließend von Talerio über das Interesse des Unternehmens informiert und gefragt, ob er an einem Bewerbungsinterview interessiert ist. Bei Interesse werden die Daten für das Unternehmen freigegeben und ein Termin kann vereinbart werden. Bei einer Ablehnung der Anfrage erfährt das Unternehmen nichts über die Person, die hinter dem anonymen Profil steckt. Somit schützen wir die Portfolios der Studierenden. Sie haben die Kontrolle darüber, welchem Unternehmen sie ihre Daten freigeben.

G.I.B.: Was sind die Vorteile der Plattform – sowohl für Arbeitgeber als auch für Studierende?

Daniel Barke: Einer der wesentlichen Vorteile für Studierende ist, dass ich selber entscheiden kann, wann, wie viel und wo ich arbeite. Das ist bei einem gewöhn-

Bei uns kann jeder Student nachvollziehen, wann er welches Rating für welches Produkt bekommen hat. Anhand dessen können sie auch erkennen, wie viele Jobs zu welcher Qualität sie abliefern müssen.

lichen Studentenjob normalerweise nicht gegeben. Ortsunabhängiges Arbeiten ist ein weiteres wichtiges Kriterium. In kleineren Universitätsstädten ist das Angebot an Nebenjobs stark begrenzt, da viele Studierende auf nur wenige Unternehmen kommen. Wenn ich aber als Student einer Kleinstadt für BMW in München arbeiten kann, ohne vor Ort sein zu müssen, erschließen sich mir ganz neue Zugänge.

Bei den Unternehmen hängen die Vorteile von der Art des Unternehmens ab. Als Unternehmen einer Kleinstadt mit einer geringen Auswahl an Talenten hat man über uns einen landesweiten Zugang. Ein weiterer Vorteil ist der kurzfristige Zugang zu Know-how. Möchte eine Firma zum Beispiel schnell eine Broschüre vom Chinesischen ins Deutsche übersetzt haben, wäre es umständlich dafür extra einen Übersetzer einzustellen. Das würde unnötig Zeit und Geld kosten.

Ein dritter Vorteil ist die Geschwindigkeit. Bei einem Projekt, das sehr schnell fertiggestellt sein muss und viele Personen beansprucht, hat das Unternehmen ei-

Sie bekommen einen Job, der exakt in den persönlichen Terminkalender passt. Wir müssen als Plattform das Potenzial der Technologie ausnutzen, um das Bedürfnis der Menschen nach flexibler Zeiteinteilung zu befriedigen.

nen großen Vorteil, wenn es die Arbeitskräfte extern über uns bezieht. Wir haben beispielsweise einen großen Konzern dabei unterstützt, sein Tochterunternehmen auf SAP umzustellen. Bei einer solchen Umstellung müssen alle Daten ein einheitliches Format erhalten. Diese Umstellung konnte das Unternehmen zu 80 bis 90 Prozent automatisiert von Computern erledigen lassen. Die letzten 10 bis 20 Prozent mussten jedoch überprüft werden, da sonst die Fehlerrate zu hoch gewesen wäre. Dies hatte das Unternehmen allerdings vergessen und stand nach monatelanger Arbeit nun schon kurz vor Abgabetermin des Projekts. Wir haben dann gemeinsam kalkuliert, wie viele Personen benötigt werden und wann das Projekt fertig sein muss. Schließlich wurde der Auftrag Freitagnachmittag freigegeben und am darauffolgenden Montag war er fertiggestellt. Der Kunde war von unserem Tempo vollkommen überwältigt und am Ende höchst zufrieden mit dem Ergebnis.

G.I.B.: Wie finanziert sich Mylittlejob?

Daniel Barke: Unsere Haupteinnahmequelle ist eine Provision in Höhe von 20 Prozent des Auftragswerts. Daneben bieten wir noch den sogenannten Enterprise-service für große Unternehmen an. Das umfasst die Beratung und das Projektmanagement bei Großprojekten.

G.I.B.: Was zeichnet für Sie eine gute Crowdfunding-Plattform aus? Welche Kriterien sollten unbedingt erfüllt werden?

Daniel Barke: Es ist sehr wichtig, sowohl die Seite des Unternehmers als auch die des Crowdworkers zu berücksichtigen. Das haben auch wir lernen müssen. Häufig orientieren sich gerade Crowdsourcing-Plattformen sehr stark nach den Unternehmen. Langfristig sollten aber beide Parteien – Arbeiter und Unternehmen – gleichwertige Zielgruppen sein. Beide müssen möglichst viele Vorteile von der Plattform haben. Ansonsten kann man keine konstant guten Ergebnisse liefern.

Wichtig ist auch – deswegen versuchen wir uns von dem Begriff Crowdsourcing zu lösen – für einen angemessenen Verdienst zu sorgen. Natürlich kommt es bei uns auch mal vor, dass dieser nicht so ausfällt, wie der Studierende sich das gewünscht hat. Aber die Maßstäbe sollten so ausgerichtet sein, dass Leistung und Bezahlung übereinstimmen. Entsprechen die Preisvorschläge eines Unternehmens nicht unseren Anforderungen, lehnen wir ein Angebot auch ab. Wir wollen für qualitative Arbeit stehen und die kostet.

Zu guter Letzt ist Transparenz äußerst wichtig. Also zu erklären, warum was auf der Plattform passiert. Bei uns kann jeder Student nachvollziehen, wann er welches Rating für welches Produkt bekommen hat. Anhand dessen können sie auch erkennen, wie viele Jobs zu welcher Qualität sie abliefern müssen, um die nächste Qualitätsstufe zu erreichen. Daraus ergeben sich mehr Jobangebote zu höherem Verdienst. Kurz: es muss ein transparentes Modell sein, das dem Studenten aufzeigt, was es ihm bringt, wenn er bei uns gute Arbeit leistet.

G.I.B.: Gibt es staatliche Regulierungen, die Sie beachten müssen?

Daniel Barke: Wenn wir global denken, stellt uns insbesondere das Thema Datenschutz vor Herausforderungen – in Deutschland gelten strenge Bestimmungen für den Datenschutz. Seit einiger Zeit dürfen keine Daten mehr aus Deutschland in die USA transferiert werden. Das hemmt unser Tempo der Entwicklung auf dem amerikanischen Markt, auf dem wir ebenfalls tätig sind. Warum? Jede Interaktion zwischen Studierenden und Kunden bringt uns neue Erfahrungen, die unsere Technologie weiter lernen lässt. Der untersagte Austausch von Daten zwischen unserer deutschen und amerikanischen Plattform drosselt den Lernprozess unserer Technologie.

Keine Frage, Regulierungen in einem angemessenen Umfang sind notwendig. Ich denke aber, wir müssen uns in Deutschland gedanklich mehr dahingehend entwickeln, wie man einem neuen Trend in der Arbeitswelt ein stabiles Fundament bauen kann. Wir müssen in Deutschland – in den USA ist das schon stärker der Fall – offener für andere Arbeitsformen sein und sie stärker fördern, denn: Menschen werden in Zukunft anders arbeiten. Die neuen Technologien werden sicherlich auch gewisse Arbeitsplätze ersetzen, aber es werden auch neue entstehen. Bei der positiven Gestaltung dieses Wandels ist auch der Staat gefragt.

G.I.B.: Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie für Ihre Plattform?

Daniel Barke: Wir stehen vor einer sehr spannenden Entwicklungsphase, was den Arbeitsmarkt betrifft. Es entwickelt sich in enormer Geschwindigkeit ein neues, dynamisches Umfeld, in dem Technologie eine immer wichtigere Rolle spielt. Plattformen wie unsere können ihren Teil dazu beitragen. Klassische Crowdsourcing-Plattformen müssen sich stark weiterentwickeln. Das Prinzip dieser Plattformen – also die Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten – ist richtig, aber in puncto Vergütung, Verteilung von Jobs etc. besteht noch Entwicklungsbedarf. Ich bin davon überzeugt,

dass Plattformen Menschen dabei unterstützen können, flexibel zu arbeiten – gerade auch Personengruppen, die sonst keine Möglichkeit der Arbeitsaufnahme für sich sehen. Es gibt zum Beispiel viele Mütter, die keinen Job finden, der es ihnen ermöglicht, ihre Kinder in die Kita zu bringen und in der Zwischenzeit von zu Hause aus zu arbeiten. Unser langfristiges Ziel ist es deshalb, auch Mütter als Zielgruppe zu erschließen. Auch Rentner werden in Zukunft für uns als Zielgruppe interessant sein. Sie verfügen über einen enormen Erfahrungsschatz, mit dem sie nach eigenem Ermessen von zu Hause aus noch Jobs ausführen können. Denkbar wäre zukünftig, dass Mütter, Rentner, Studierende u. a. ihr Zeitfenster für die Woche bei uns angeben und unser Algorithmus dieses bei der Jobvergabe berücksichtigt. Sie bekommen dann einen Job, der exakt in den persönlichen Terminkalender passt. Das ist für mich die Zukunft. Wir müssen als Plattform das Potenzial der Technologie ausnutzen, um das Bedürfnis der Menschen nach flexibler Zeiteinteilung zu befriedigen.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif

Tel.: 02041 767-178

c.duif@gib.nrw.de

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKT

Mylittlejob GmbH

Herrnegraben 30

20459 Hamburg

Daniel Barke

Tel.: 040 60773050

info@mylittlejob.de