ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Peinl, Iris; Bildat, Lothar

Preprint

Forschungsdesiderate: Bezahlte repetitive Crowdarbeit und Gesundheit

Suggested Citation: Peinl, Iris; Bildat, Lothar (2017) : Forschungsdesiderate: Bezahlte repetitive Crowdarbeit und Gesundheit, ZBW - Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, Kiel und Hamburg, https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10139.46886

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/150007

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Iris Peinl[1] und Lothar Bildat

Forschungsdesiderate: Bezahlte repetitive Crowdarbeit und Gesundheit[2]

Zusammenfassung

Das zentrale Thema des Human Resource Managements ist die Digitalisierung von Produktion und Arbeit sowie die damit verbundenen Möglichkeiten der Tele- und Cloudarbeit. Hier werden *effizientere* Lösungen des Personaleinsatzes ausgemacht. Dabei steht besonders auch die Clickarbeit im Zentrum des Interesses. Sie weist zurzeit große Wachstumsraten auf. Im Unterschied dazu gibt es kaum Befunde über das individuelle Erleben dieser Arbeit und deren gesundheitsbezogenen Gefährdungspotenziale. Daher wird in diesem Übersichtsartikel den Fragen nachgegangen: Welche schon *systematisch* feststellbaren Merkmale liegen für diese Clickarbeit und ihrer gesundheitlichen Auswirkungen vor? Und: Inwieweit beinhaltet das klassische betriebliche Gesundheitsmanagement arbeitsgestaltende Strategien für die Clickworker? Als Ergebnis wird festgehalten: Die Clickarbeit ist jenseits klassischer Beschäftigungs-, Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln eine routinebasierte, fragmentierte Arbeit, die eine geringe Anforderungsvielfalt ausweist. Sie ruft nur marginal das berufliche Wissen und die entsprechenden Kompetenzen der Arbeitenden ab und bietet geringe persönliche Anerkennungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Tätigkeit wird gering entlohnt, ist einer schwankenden Auftragslage ausgesetzt und beinhaltet erhebliche gesundheitsbezogene Gefährdungsrisiken. Das *klassische* betriebliche Gesundheitsmanagement kann diesen Risiken nicht entsprechen. Daher werden Überlegungen zu einem Gesundheitsmanagement im Zeichen des digitalen Wandels von Arbeit vorgetragen.

Schlüsselwörter: Crowdsourcing, Telearbeit, Clickwork, Arbeitsanalyse, Gesundheitsrisiken der Clickarbeit, gesundheitserhaltende Arbeitsgestaltung

[1] Dieser Artikel basiert auf einem gemeinsam mit Matthias Schmidt (Hochschule Zittau-Görlitz) und Tim Warszta (Fachhochschule der Westküste Heide) verfassten Projektantrag „OGM 4.0 Online Gesundheitsmanagement entgrenzter Projektarbeit“. Ausdrücklich möchten wir uns bei beiden für die kollegiale Diskussion und intellektuelle Inspiration bedanken

[2] Männliche Schreibweise ausschließlich der besseren Lesbarkeit halber, es sind immer alle Geschlechter angesprochen, falls nicht anders erläutert.

Academic void: paid repetitive crowdwork and health

Abstract

The main theme of human resource management is the digitalization of production and work and the related opportunities for telecommunications and cloud work. Efficient solutions of human resources can be realized where these topics meet. The central focus of this paper is that of the "crowd worker", an employment arrangement that is quickly growing in use. Despite its popularity, little evidence has been collected on the individual experience of this work and its potential for health hazards. The issues reviewed in this article will include: Which systematically observable health effects are known to be associated with crowdworkers? And to what extent does the existent traditional health management system offer formative strategies for crowdworkers?

The findings will conclude that crowdworking challenges the existing traditional employment and occupational safety and health systems. Crowdwork is fragmented work that can be carried out with a low level of skill. It only marginally requires professional knowledge and relevant skills of workers and offers little personal recognition or development opportunities. Crowdwork is poorly compensated, it suffers from highly fluctuating rates of work availability, and it involves significant health hazard risks. The traditional health management system cannot take on these risks. Suggestions for health management measures in response to the digital transformation of work will be presented.

Keywords: Crowdsourcing, Telework, Crowdwork, Work Analysis, Health Risks of Crowdwork, Healthy Work Arrangements

1. Ausgangssituation, Thema und Fragestellung

Crowdsourcing[3] und die damit verbundene Crowdarbeit rückt – fast inflationär und häufig noch unkonturiert – in den Blickpunkt des wissenschaftlichen, ökonomischen und politischen Interesses. Um eine sys-

[3] Crowdsourcing wir als eine Säule der Industrie 4.0 verstanden. Dabei geht es um die Anwendung von Nutzungsszenarien für die Wertschöpfung, „… die wir aus dem Web 2.0 kennen. Das heißt, dabei geht es um webbasierte – und damit auf jeder Plattform nutzbare - Anwendungen zur Kommunikation zwischen Menschen" (Wetzel, 2015, S. 29). Aus Unternehmensperspektive geht es vor allem um die Auslagerung von Arbeitsaufgaben und deren Prozesse mittlerweile aller Bestandteile der Wertschöpfungskette an freiwillige Nutzer des Internets und entsprechender Plattformen. Inwieweit diese Freiwilligkeit bestimmt ist durch das Interesse an nichtmonitärer Unterstützung der sog. Schwarmintelligenz oder aber (des Versuchs) der Erzielung eines Entgelts als materielle Grundlage für die Absicherung des Lebens, wird in dieser Definition nicht diskutiert. Eine zweite Säule von Industrie 4.0 ist die Data@Industrie, also die qualitativ neue Verknüpfung von physischen Produktionsmaschinen und den inter-

tematischere Abbildung der zurzeit sich schnell entwickelnden Crowdarbeit zu ermöglichen, wird diese hier nach unterschiedlichen *Arbeitsaufgaben* unterschieden. Dabei geht um Fragen wie die Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, die zu lösen ist, um das Aufgabenvolumen und die dafür erforderlichen Wissens- und Kompetenzprofile. Es geht um den Grad der Selbstbestimmtheit im Prozess der Aufgabenerfüllung, um die Art und Weise der Bezahlung der Arbeit oder auch um Verankerung dieser Aufgabe im Sinnzusammenhang mit den weiteren in einer Organisation (z.B. Kauffeld, 2014). Felstiner (2011, S. 150) macht in diesem Kontext den Vorschlag, entlang dieser Kriterien Mikro- und Makroaufgaben sowie einfache und komplexe Projekte zu unterscheiden.

In diesem Artikel wird sich auf jene Crowdarbeit konzentriert, die Mikroaufgaben realisiert. Hier arbeiten Crowdarbeiter[4] in tayloristisch oder eher kleinteilig zugeschnittenen repetitiven Arbeitssequenzen. Diese werden auf Plattformen wie Clickworker, Testbirds oder auch Streetspotr angeboten. Sie bieten Unternehmen über die Auslagerung von eben diesen Arbeitssequenzen in das Internet schnelle, flexible und effiziente Umsetzung von Projekten an[5]. Bei dieser Auslagerung wird „... auf das Know-How und die Leistung Hunderttausender qualifizierter Clickworker (bei uns registrierte Internetnutzer)…“ gesetzt (clickworker.com/de, 2016, o.S.).

Die *quantitativen* Angaben zu den weltweit verteilten Clickworkern schwanken, statistische Portale haben sich auf diese Gruppe noch nicht dezidiert eingestellt. Gleichwohl: Bauer (2015) weist für Deutschland für 2013 alle Freelancer in virtuellen Netzwerken mit 2,1 Millionen Beschäftigten aus (S. 7). Tran-Gia (2015) weist für die Plattform Amazon Mechanical Turk weltweit ca. 500 000 Nutzer, für microWorkers 450 000 Nutzer, für Clickworker (Sitz in Essen) 450 000 Nutzer und für Streetspotr 210 000 Nutzer in Europa aus. Schröder (2015) weist aktuell höhere Zahlen aus, etwa für Clickworker weltweit 700 000 (S. 8). Obwohl diese Zahlenangaben also noch schwanken, vermitteln sie gleichwohl eine Vorstellung von der zurzeit zunehmenden Arbeits- und Beschäftigungspraxis „Clickworker“.

---

netbasierten Datenmengen. Und die dritte Säule sind die NextGen Produktionstechnologien, also die neuen Ansätze in der Robotik und den damit verbundenen neuen Interaktionen zwischen Mensch und Maschine.

[4] Im Folgenden wird dafür auch synonym der Begriff Clickworker genutzt.

[5] Im Unterschied dazu managt das Unternehmen Topcoder Marktanbieter und –nachfrager, indem die Transaktionen nicht frei verhandelt werden. Es gibt qualifikatorische Zugangsbeschränkungen für Ausschreibungswettbewerbe und unternehmensspezifische Transaktionsregeln. So bewerben sich Selbstständigen mit ihrer fertigen Leistung, die im Wettbewerb mit den Leistungen anderer Crowdsourcee erst Ex-Post bewertet werden. Eine nicht erfolgreiche Bewertung bedeutet nicht bezahlte Arbeit für den Selbstständigen, zumal geht sein Produkt in das Eigentum des Anbieters über (Kawalec & Menz, 2013).

Inwieweit dieser Wachstumstrend anhält oder ob die Clickarbeit ein Übergangsphänomen ist, ist strittig. Dies vor allem, weil arbeitsmarktstatistische Prognosen u.a. der Deutschen Bank oder der Unternehmensberatung Roland Berger zeigen, dass im Zuge der Komplexität der Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung von Erwerbsarbeit rationalisierbarere Tätigkeiten wegfallen (vgl. Lanchester, 2015, S. 2-3; Kocic, 2015, S. 59). Dies betrifft auch die hier interessierende gering qualifizierte taylorisierte Clickarbeit. Gegenargumente zur Wegrationalisierung dieser Arbeiten verweisen vor allem auf die erfahrungsbasierte und/oder intuitive Kompetenz von Arbeitenden auch in diesem gering qualifizierten Arbeitssegment (Böhle et al., 2011).

Qualitativ geht es in allen diesen Arbeiten um die „… Verarbeitung unstrukturierter Daten in großen Mengen wie Texte, Bilder, Videos – speziell deren Erstellung, Kategorisierung, Ergänzung, Erfassung, Übersetzung, etc." (clickworker.com/de, o.S.). Streetspotr etwa konzentriert sich auf die Erfassung ortsspezifischer Daten wie bspw. Überprüfung von Öffnungszeiten und Adressen oder auch Preisvergleiche. Dafür werden die Clickworker entlohnt, und zwar auf der Grundlage des von den genannte Unternehmen unterschriebenen Code of Conduct als Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking (2015). Hier heißt es: „Bezahltes Crowdworking unterliegt in Deutschland den gleichen gesetzlichen Regelungen wie eine freiberufliche Tätigkeit oder selbstständiges Unternehmertum und stellt kein dauerhaftes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis dar" (S. 1).

Über das *individuelle Erleben dieser Clickarbeit* gibt es wenige Befunde: „There is little understanding on the question whether tele-working constitutes an emerging risk for workers or firms, and under which circumstances" (Kraan & Blok, 2013). Ähnlich äußerte sich Bauer (2015), der die Wirkungen des Managements der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit auf die individuelle Leistung sowie Belastungs- und Beanspruchungssituation als offene Forschungsfrage charakterisiert. Auch jüngst wird konstatiert: „Bislang existieren keinerlei Erkenntnisse darüber, wie sich die Arbeit in einer Crowd gestaltet und wie Crowdworker ihre Arbeit bzw. ihr Arbeitsergebnis wahrnehmen" (Leinmeister, Zogaj & Blohm, 2015, S. S. 38).

Aus der Perspektive der Arbeits-, Motivations- und Gesundheitspsychologie wird hier ein großer Forschungsbedarf für Unternehmen und Clickworker sichtbar: Mit der zurzeit im großen Maßstab praktizierten Auslagerung von Arbeiten in die Cloud und auf die Cloudworker ist zu konstatieren, dass die Be-

schäftigungskonditionen kostensparend vorrangig zugunsten von Werkverträgen und damit zuungunsten von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen geschnürt werden (vgl. International Labor Office, 2015, S. 3; Rinne & Zimmermann, 2016, S. 6). HR-Abteilungen dokumentieren diesen von ihnen mitgestalteten Trend, nicht thematisiert werden hingegen Kriterien einer humanen Arbeitsgestaltung diese Arbeitspakete. Damit fällt die Veröffentlichung jener Strategien unter den Tisch, die auf die langfristige Sicherung der Arbeitsleistungen und der Gesundheit dieser für sie arbeitenden freien Arbeitnehmer zielen. Hier ist auch die Arbeits- und Motivationspsychologie in der Pflicht: Es gibt erst wenige Befunde darüber, wie die Solo-Selbstständigen diese ihre virtuelle selbstständige Arbeit wahrnehmen, wie sie diese erleben und welche arbeitsbezogenen Verhaltensroutinen mit welchen Leistungsfolgen damit verbunden sind. Und in diesem Kontext fehlen fast vollständig Aussagen darüber, wie Clickworker mit den vielfach als prekär charakterisierten sozialen Folgen ihrer Erwerbsarbeit[6] umgehen. Diese können als individuelle Belastung und Beanspruchung dargestellt werden und beinhalten individuelle gesundheitliche Risiken.

Die folgende Argumentation befasst sich mit diesen Forschungsdesideraten. Festgehalten werden soll zum ersten, inwieweit im Personalmanagement die Clickarbeit als ein Aspekt der human zu gestaltenden virtuellen Arbeit wahrgenommen wird (vgl. Kapitel 2). Weiter wird dokumentiert, welche schon systematisch feststellbaren Arbeitsmerkmale dieser Clickarbeit existieren (vgl. Kapitel 3). Damit verbunden wird thematisiert, inwieweit schon Befunde und Aussagen zu gesundheitlichen Auswirkungen dieser Arbeitsform vorliegen (vgl. Kapitel 4). Und schließlich wird gefragt, inwieweit das klassische betriebliche Gesundheitsmanagement arbeitsgestaltende Strategien für diese Clickworker beinhaltet (vgl. Kapitel 5).

2. Clickarbeit aus der Perspektive des aktuellen Human Resource Managements

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (nachfolgend DGFP) befragt kontinuierlich Experten des Personalmanagements, wie stark sich in den nächsten Jahren Megatrends auf das Personalmanagement

[6] „Als prekär kann ein Erwerbsarbeitsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, insofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Castel & Dörre, 2008, S. 17).

auswirken. In der aktuellen Studie der DGFP (2015) wird festgehalten, dass „… der demografische Wandel, einst Frontrunner der Megatrends, … fast 15% seiner Bedeutung für das Personalmanagement eingebüßt (hat). Diese Verschiebung der Relevanz des Themas kann, so die Argumentation, in bereits greifenden Maßnahmen des Personalmanagements begründet sein. So nutzt bereits heute die Mehrheit der Unternehmen betriebliches Gesundheitsmanagement, strategische Personalplanung und Employer Branding". Zusammenfassend wird daher festgestellt, dass „… die Digitalisierung … der Megatrend ist, der in den letzten fünf Jahren kontinuierlich an Bedeutung zugelegt hat" (S. 4). Angesagt bei den Experten des Personalmanagements ist die „… effektivere Gestaltung der Personalarbeit… " (ebd., vgl. auch S. 18). Zu den Maßnahmen, die dies ermöglichen sollen, gehört laut Ausführungen als prominenteste die Telearbeit bzw. das Homeoffice[7]. Diese Auslagerung allgemein der virtueller Tätigkeiten nennen mit 67% an erster Stelle jene Unternehmen, die die Digitalisierung als zentralen Trend wahrnehmen (a.a.O., S. 25).

Parallel dazu wird allgemein dem Gesundheitsmanagement mit 84 % eine zukünftig steigende Bedeutung zugeschrieben (84%) (a.a.O., S. 23). Allerdings liegen hinter diesem Statement noch keine systematischen strategischen Überlegungen zum Gesundheitsmanagement von digitaler Arbeit. Vielmehr hält die Autorin dieser Studie der DGFP fest: „In der aktuellen Unternehmenspraxis führt Digitalisierung eher zu vereinzelten Maßnahmen, denn unternehmensweiten strategischen Projekten" (a.a.O., S. 4).

Top-Themen der auf Befragung von 187 Personalverantwortlichen führender Unternehmen basierenden Kienbaum HR-Trendstudie 2015 (Kienbaum Communications GmbH & Co. KG., 2015) sind: Fachkräftemangel, Demografie, Diversity und erstmalig Digitalisierung. Hier geben die Unternehmensvertreter an, dass Cloud-Lösungen als digitale Formate mit 21% schon stark bzw. sehr stark genutzt werden. Zukünftig, so die Prognose, werden es ca. 40% sein (a.a.O., S. 38). Dazu, so die weitere Aussage, gewinnen voraussetzende Prozesse des Systemmanagements und der internen Digitalisierung an Bedeutung (S. 40).

In dieser Studie finden sich Befunde zur virtuellen Arbeit mit Blick auf die Gesundheit von Beschäftigten und zum präventiven betrieblichen Gesundheitsmanagement. So sehen 52 % der Befragten den "digitalen Stress" (im Item beschrieben als permanente Erreichbarkeit, Beschleunigung der Arbeit, Informationsflut

[7] Dies war in der Befragung ein zusammengefasstes Item, Beschäftigungsverhältnisse wurden nicht thematisiert.

etc.) als Unternehmensherausforderung (S. 42). Weiter bejaht rund die Hälfte der befragten Unternehmensvertreter einen Zusammenhang zwischen der Digitalisierung von Arbeit und Burnout sowie erhöhte Fehlzeiten (ebd.). Dennoch praktizieren nur rund 15 % der befragten Unternehmen als verhältnisbezogene Gegenwehr eine „slow media-Kultur“ (ebd.). Gerade aus diesem Grund der fehlenden bzw. gering ausgebauten Regeln der Begrenzung des „allways on“ ist der in der Studie festgestellte Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des „digitalen Stresses“ als Unternehmensherausforderung durch die Personalmanagement-Experten und ihre gleichzeitige unkommentierte, generelle Zustimmung zu flexiblen Arbeitszeiten (S. 44) ambivalent.

Der Vorstandsvorsitzende der Roland Berger GmbH, Charles-Edouard Bouée, setzt deutliche Akzente bei der Bewertung der zurzeit überschaubaren Folgen der zunehmenden Digitalisierung der Erwerbsarbeit (Kasper-Claridge, M., 2014). „Drastisch“ wird sich Gestalt und Bedeutung der menschlichen Erwerbstätigkeit verändern, „… viele von uns werden in die Erwerbslosigkeit gezwungen“ (o. S.). Ursache dafür sind, so führt er aus, u.a. „… neue Formen von Arbeit auf Abruf, die stark … im Kommen (sind), in allen Branchen und Wirtschaftszweigen. Unternehmen können darauf bauen, dass inzwischen jeder einen Computer in der Tasche hat und unmittelbar erreichbar ist. Damit ist es häufig kostengünstiger, auf externes statt auf internes Know-how zuzugreifen, denn die Transaktionskosten sind inzwischen verschwindend gering“ (ebd.). Weiter argumentiert er: „Die sozialen Konsequenzen einer solchen Entwicklung sind weitreichend und noch unerforscht. Arbeitnehmer werden ihre Fähigkeiten nicht mehr für eine bestimmte Firma entwickeln, sondern für ein größeres Ökosystem, in dem sie sich bewegen müssen, um die besten Allianzen und die besten Möglichkeiten zu finden“ (ebd.).

Festzuhalten bleibt: Zurzeit nehmen führende Personalmanager in Unternehmen und Unternehmensberatungen die virtuelle Arbeit in der Crowd vorrangig als kostensenkende, effektivere Gestaltung auch des Personalmanagements wahr. Dabei finden inhaltliche Unterscheidungen zwischen Mikro- oder Makroaufgaben, zwischen Clickworkern und komplexe Projekte Bearbeitende nicht hinreichend deutlich statt. Partiell wird nach Aussagen der Experten begonnen, Bedingungen der Leistungserstellung für die virtuell

Arbeitenden zu gestalten. Hier geht es offenkundig für die externen Beschäftigten um die sogenannte Granualisierung von Arbeiten, also um das möglichst exakte Aufsplitten und Beschreiben einer Aufgabe in kleinteilige und damit begrenzte Arbeitsschritte. Weiter geht es für die in einem Beschäftigungsverhältnis Stehenden um flexible Arbeitszeiten und – für die Führungskräfte – um die Entwicklung von adäquaten Führungskompetenzen.

Die Wirkungen der gegenwärtigen Regulation der virtuellen Arbeit insgesamt, also auch auf die Clickworker, auf deren Arbeitsleistung und Gesundheit wird mit der Formel des digitalen Stresses und der möglichen Konsequenz eines Burnouts konturiert. Weiterführende Arbeitsgestaltungsmaßnahmen oder auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement für die Clickarbeiter liegen nicht vor.

Mit der einem Unternehmen eigenen, auf die Durchsetzung von Partialinteressen gerichtete, Sicht (vgl. Türk, Bruch & Lemke 2006) wird die prognostizierte Zunahme der selbständigen Click- als auch Projektarbeiter und die damit zusammenhängenden sozialen Fragen wie etwa die Sicherung der sozialen Systeme offenkundig in die Gesellschaft ausgelagert.

3. Clickarbeit und deren Arbeitsmerkmale

Für die systematischere Darstellung wichtiger „Fundstellen“ zur repetitiven Arbeit der selbstständigen Clickworker wird mit Erkenntnissen der makrobezogenen Arbeitssoziologie vor allem das analytische Modell der Arbeitspsychologie genutzt. Dazu werden zunächst diese arbeitstheoretischen Bezüge skizziert. Auf dieser Grundlage werden Befunde zur Clickarbeit festgehalten und bewertet.

3.1 Arbeitstheoretische Bezüge

Die Clickarbeit spiegelt aus jener *arbeitssoziologischen* Perspektive, die sich eher mit den externen Effekten des Wirtschaftshandelns beschäftigt[8], wie im Brennglas aktuellere arbeitssoziologischen Kategorien wider. Es geht um Flexibilisierung und beschleunigte Entgrenzung von Arbeitsprozessen sowie Subjektivierung von Arbeit (Huchler, Weihrich & Voß, 2007). Pongratz und Voß (2003) haben diese Tendenzen

[8] Diese Effekte „… sind von den Absichten und auch von den Einzelhandlungen der Akteure oft ganz unabhängig. Meist haben die Menschen etwas ganz anderes gewollt oder sich bei ihrem Tun nichts Besonderes gedacht. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von den externen Effekten des Handelns. Über die externe Effekte gewinnen die subjektiv motivierten und begründeten Handlungen der Menschen eine eigene objektive Gewalt…“ (Esser 1993, S. 5).

mit der Figur des Arbeitskraftunternehmers als neuen Typus der Arbeitskraft versucht einzufangen. Im Kern geht es darum, dass Arbeitende ihre Erwerbsarbeit mit den volatilen Marktanforderungen und –risiken strategisch zunehmend selbst organisieren müssen. Dies ist ein Ergebnis der zurzeit herrschenden Kurzatmigkeit beim *return on investment*, in dessen Zuge Unternehmen u.a. diese Marktanforderungen und –risiken auf die Arbeitnehmer auslagern (Rinne et al., 2016, S. 7). Das Interesse der Unternehmen sind neben der Kostenersparnis durch geringere Entlohnung schnelle „on-demand-Lösungen" (vgl. Benner, 2016, S. 131).

Angewendet auf die hier interessierenden selbstständigen Crowdworker heißt dies: Sie müssen jenseits traditioneller arbeitsorganisatorischer, –rechtlicher oder auch führungsbezogener Unternehmensregeln (z.B. Zuweisung von Arbeitsinhalten, -orten, –zeiten oder auch Motivierung und Anerkennung) die Transformation des eigenen Arbeitsvermögen in marktfähige Arbeitsleistung verinnerlichen und selbst verantworten (Minssen, 2011). Dies erfordert eine zunehmende Selbstplanung und -kontrolle der eigenen Tätigkeit, die vermessen wird an der Antizipation der erwarteten und bezahlten Leistung. Weiter erfordert dies eine eigenständige und kontinuierliche Erweiterung der vermarktbaren Kompetenzen sowie ein darauf bezogenes aktives Selbst-Marketing. Damit verschwimmen die zeitlichen, örtlichen und auch sozialen Grenzen zwischen Arbeit und Leben zunehmend. Das eigene Leben muss radikal an den flexibilisierten Erwerbsanforderungen der Selbstständigkeit vermessen werden. Mit anderen Worten: Mit dieser digitalen Arbeit von Clickworkern erhält die Entgrenzung von Arbeit eine qualitativ völlig neue Dimension.

Die Auswirkungen dieser radikalen Entgrenzung von Arbeit sind widersprüchlich: „Der" Clickworker hat über die Anmeldung auf einer der entsprechenden Homepages einen leichten Zugang zum virtuellen Arbeitsmarkt. Dies ist für Menschen vorteilhaft, die auf dem „normalen" Arbeitsmarkt keine Chancen haben, warum auch immer. Weiter verfügt er über eine hohe formale Freiheit von direkter Fremdbestimmung. Diese formale Freiheit besteht in der selbstbestimmten Organisation dieser tayloristischen Erwerbsarbeit in ihren einzelnen Komponenten. So entscheidet er hierarchiefrei über das Auftragsvolumen und damit die Höhe seiner Arbeitsbelastung, über die Lage seiner Arbeitszeit und er ist Souverän über die Ortsentscheidung seiner Tätigkeitsausübung. Verbunden damit ist die Option einer selbstbestimmteren Verflechtung dieser Arbeit mit anderen Lebenssphären. Ausgenommen von dieser optionalen Freiheiten

ist die Bestimmung des Ziels und Sinns dieser Arbeit. Diese sind exogen durch den Crowdsourcer vorgegeben, ebenso die Entgeltregeln als ausschließliches Erfolgsentgelt, häufig unter knappen Deadlines.

Die *arbeitspsychologische* Perspektive zielt auf „… die Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten und ihrer Bedingungen sowie Wirkungen der Arbeitsbedingungen und Anforderungen auf das Individuum. Dabei werden in systematischer Form Informationen über die Tätigkeit eines arbeitenden Individuums erfasst und beurteilt“ (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2011, S. 348; vgl. Hacker & Sachse 2014; vgl. Kauffeld, 2014, S. 212). Hier werden zwei Analyse- und Bewertungsperspektiven festgehalten, entlang derer im Weiteren die Befunde zur Clickarbeit systematischer darstellen werden (vgl. Abbildung 1).
Die *verhältnisbezogene oder objektive* Perspektive richtet sich – wie die oben skizzierte makrobezogene arbeitssoziologische Perspektive - auf systematische Abbildungen der Merkmale der Arbeit wie z.B. auf den Modus des Zuschnitts der Arbeitsaufgabe. D.h. untersucht wird der Zuschnitt des Arbeitsinhalts, der Arbeitsorganisation (Zeit, Ort, Entgelt), die Wissens- und Kompetenzanforderungen für diese Modi der Arbeitsaufgabe, die dafür notwendigen Interaktionen mit anderen Beschäftigten oder auch die Arbeitsumgebung (etwa Lärm, Hitze, Raumsituation). Hier ist also von Interesse, wie diese Arbeitsmerkmale auf allgemein „die“ Beschäftigten wirken (Nerdinger et al., 2011, S. 349; vgl. Ulich, 1998, S. 154).
Besonderen Stellenwert hat die *personenbezogene oder subjektive* Perspektive. Sie richtet sich auf Abbildungen und Erklärungen der individuellen Unterschiede bei der Wahrnehmung, Interpretation und Ausführung der - über die objektive Arbeitsanalyse allgemein beschreibbaren - Erwerbsarbeit (ebd.). Damit ist die subjektive Arbeitsanalyse in ihrem Gegenstandsbereich bei den differenten Wahrnehmungen und Erlebensbeschreibungen der objektiv beschreibbaren Erwerbsarbeit von differenten Beschäftigten platziert.

Abbildung 1: zentrale Analyseebenen der Arbeitspsychologie[9]

Quelle: eigene Darstellung

3.2 Zu systematisierten arbeitsbezogenen Befunden der Clickarbeit

Im Folgenden wird auf zentrale arbeitsanalytische Aspekte der Clickarbeit eingegangen.

3.2.1 Arbeitsaufgabe

Die repetitive Crowdarbeit wird jenseits klassischer Stellen in Unternehmen geleistet. Stellen sind ein - von der Gesamtaufgabe eines Unternehmens abgeleitetes und auf das durchschnittliche Leistungspotential eines potentiellen Mitarbeiters zugeschnittenes - dauerhaftes Bündel von Verhaltens- und Leistungserwartungen (vgl. Schreyögg, 2008, S. 102). Weiter sind sie mit Umsetzungs- und Leitungskompetenzen ausgestattet, um diese Leistungserwartungen mit einem Ressourcenzugriff zumindest theoretisch entsprechen zu können. Im Vergleich dazu schnurrt die Clickarbeit zusammen. Dies betrifft mehrere Aspekte.

[9] Im Rahmen der vielfältigen arbeitspsychologisch inspirierten Tools für die Erhebung und Analyse von vergegenständlichten und subjektiven Arbeitsbedingungen (Hacker (2014, 140f)) greifen wir hier auf den Work Design Questionnaire (WDQ) und dessen Indikatoren zurück (vgl. Stegmann et.al. 2010). Der WDQ ist ein Verfahren der Arbeitsanalyse, das gewissermaßen eine Quadratur der Untersuchung sowohl von gegenstandsbezogenen und subjektiven Arbeitsbedingungen von Arbeitstätigkeiten partiell möglich macht.

Zum einen werden hier mehr oder weniger feingranulare Arbeitsaufgaben bearbeitet. Das Niveau dieser Granularität ist aufgespannt etwa zwischen Korrekturlesen von Namen oder Titeln, Adressensuche, Einordnen von Produkten in ein Klassifikationssystem, Produktbeschreibungen und –bewertungen bzw. das Erstellen von Texten für Produkte mit einem bestimmten Wortalgorithmus, damit sie auf Suchmaschinen schneller gefunden werden. Wer welches Aufgaben- und damit Entgeltniveau auf einer Crowdplattform angeboten bekommt, ist abhängig vom Ergebnis mehrerer zu absolvierender Tests (z.B. Grammatiktest). Sie sind nach der Erstanmeldung zu absolvieren.

Unabhängig von diesem Mehr oder Weniger der Aufgabengranularität: Die Aufgaben stellen analog zur tayloristischen Arbeitsteilung eher ‚Arbeitselemente' dar, die im Vorab mittels Zeit- und Bewegungsstudien durch das Unternehmen auf den einzig besten Weg hin analysiert wurden (vgl. Moldaschl, 2010, S. 267-268). Diese Arbeitselemente beinhalten geringe Spuren kognitiver Arbeit, wie sie in der Arbeitspsychologie definiert werden (Hacker & Ulich, 1986, S. 73). So ist die Zielbildung der Arbeit als Wahrnehmung einer Diskrepanz zwischen Ist und Soll durch die ausgeschriebene Clickarbeit vorgegeben. Clickarbeiter leisten keine bewusste Analyse komplexer Arbeitssituationen über den Entwurf von Handlungsplänen, über die Erörterung von Alternativen und die Antizipation von Störungen (vgl. ebd.). Auch ist die Arbeitsplanung über die Definition von Teilzielen und entsprechender zu leistender Arbeitsschritte nur in homöopathischen Dosen notwendig. Damit entfällt auch die als perzeptiv-begrifflich beschriebene Aufgabe (vgl. Hacker, 1978). D.h.: Allgemeine Prozessschemata der Realisierung von Arbeit müssen nicht auf die konkrete Aufgabe angewendet werden. Vorrangig erfordern diese (fein)granularen Arbeitsaufgaben sensumotorische Fähigkeiten, d.h. routinierte Handlungsabfolgen (Deutsche Telekom, 2015), und zwar in der Regel unter einer bestimmten Terminfrist. Eine Arbeiterin auf der Plattform Mechanical Turk mit dem Namen spamgirl (spamgirl, 2015) formuliert diesen Charakter der Clickarbeit wie folgt: „Wir werden als Algorithmus vermarkteten" (S. 108).

Dieser Zuschnitt der Arbeitsaufgabe hat mit Verweis auf die in mehreren Studien bestätigten Aussagen des Job Characteristics Models (Hackman & Oldham, 1976) über die individuellen Erlebniszustände negative Auswirkungen auf die intrinsische Arbeitsmotivation, die Arbeitszufriedenheit, die Fluktuation sowie – hier mit einem schwächeren Zusammenhang – auf die Arbeitsleistung (Schmidt & Kleinbeck, 1999).

Zum anderen sind mit der Ausschreibung dieser Arbeitsaufgaben auf einer (externen) Crowdsourcing-Plattform keine weiteren Rechte und Befugnisse der Clickarbeiter als Zugriff auf betriebliche Ressourcen verbunden. Dies meint etwa der Zugriff auf technische Ressourcen wie Programme oder PC, dies meint Unterstützung der eigenen beruflichen Entwicklung über Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsfürsorge, Karrierebegleitung durch Führungskompetenz oder auch tätigkeitsbezogene Kooperation bzw. Kommunikation als Interaktion (Moldaschl, 2010, 2012).

3.2.2 Arbeitsorganisation

Die Arbeitsplätze der Clickworker sind ohne eindeutige organisationale, d.h. gremienbezogene Zugehörigkeit (Deutsche Telekom, 2015) - es sei denn, schon die Anmeldung auf einer (oder mehrerer) Crowdplattform(en) wird als Kriterium dieser Zugehörigkeit gewertet. Damit ist die formelle Arbeit der Clickworker ohne direkte persönliche Kontakte, eher sozial isoliert, es gibt geringe Möglichkeiten, Gruppenkohäsion, Teamidentität oder auch Vertrauern zu entwickeln. Arbeits- und gesundheitspsychologische Erkenntnisse zeigen in diesem Zusammenhang, dass das Risiko physischer und/oder psychischer Erkrankungen steigt: Sich allein zu fühlen erhöht u.a. das Stresslevel und somit auch das Risiko für stressbedingte Erkrankungen: Schlafprobleme, hoher Blutdruck und kardiovaskuläre Erkrankungen sind einige Beispiele dafür (Dickhoff, 2015; Lenert, 2012).

Online gibt es unpersönliche Zusammenarbeit zwischen den Clickarbeiter aufgrund hierarchischer Trennlinien zwischen ihnen: Jene Clickarbeiter, die Aufgaben erfolgreich erledigen, können die nächsthöhere Treppenstufen der Clickarbeit als „Autor“ oder - die nächsthöhere- als „Korrektor“ erreichen. Mit dem Status „Korrektor“ sind Entscheidungsbefugnisse verbunden: Hier wird die Arbeit eines anderen Clickarbeiters korrigiert und bewertet (Sturzenegger 2015). Allerdings können damit laut Erfahrungsberichte Friktionen für die Beurteilten verbunden sein. So erfolgt diese Rückmeldung einerseits nicht immer auf der Grundlage transparenter, nachvollziehbarer Kriterien. Andererseits ist eine Kommunikation mit den Korrektoren über eine Bewertung offenkundig schwierig: „Wenn der Korrektor weniger von der Materie weiß als du selber, bist du verloren - und Korrektoren werden nicht besonders geprüft, ich habe einen meiner Texte selber zur Korrektur gekriegt und auch die von anderen Leuten, in den ersten zehn Tagen, nachdem ich mich bei Clickworker angemeldet habe“ (o.V., 2016).

Festzuhalten ist: Diese internen Standards der Qualitätsprüfung von - in diesem Fall - Texten als Rückmeldemodus an die Arbeitenden über ihre Leistungen werden als kritisch erlebt. Dies vor allem, weil nachvollziehbare Kriterien für die Leistungsbeurteilung fehlen bzw. unvollständig sind und z.T. als Willkür empfunden werden. Weiter ist dieses Feedback unpersönlich und frei von einer wertschätzenden Anerkennung der geleisteten Arbeit. Dies ist insofern relevant, als dass davon auszugehen ist, dass diese fehlende Gratifikation nicht nur mit der Gefahr der Verringerung der Arbeitsmotivation und –leistung verbunden ist, sondern zudem langfristig die individuelle Gesundheit gefährdet (Siegrist, 2015).

3.2.3 Entgelt

Die Verdienstmöglichkeiten etwa auf Clickworker.com richten sich nach der – eingangs über standardisierte Tests erhobenen - Qualifikation für diese Tätigkeiten. Weiter entscheidend sind das – schwankende und nicht berechenbare - Arbeitsangebote auf der Plattform, der individuell aufgebrachte Zeitaufwand für ein oder mehrere Arbeitspakete sowie die Rückmeldung, inwieweit die Leistung den internen Qualitätsstandards entspricht.

Die Clickworker werden schlecht bezahlt. Bei Amazon Mechanical Turk liegt der durchschnittliche Stundenlohn etwa zwischen 1,25 US Dollar (spamgirl 2015, S. 109; Leinmeister et al., 2014, S. 29) und fünf US Dollar (Pooler, 2014). Das Risiko, zu welchem Stundenlohn innerhalb dieser Spannbreite gearbeitet werden kann, liegt ausschließlich bei den Arbeitenden. Sie sind – wie ausgeführt - abhängig davon, welche Mikroaufgaben aktuell auf die Plattform gestellt werden. Daher muss jener Teil der Clickworker, die auf das Einkommen angewiesen sind, diese schwankende Auftragslage über eine Arbeitszeitverlagerung und –verlängerung abpuffern. Weiter ist es eine kognitive Leistung, aus den angebotenen Mikroaufgaben jene herauszufiltern, die den höchsten Stundenlohn ergeben. Dies gelingt nur etwa 50% der Clickarbeiter. Für die anderen wird festgehalten: „Diese Menschen arbeiten zu Stundensätzen von zwei Dollar. Sie durchblicken nicht, dass sie für diesen Lohn dreimal mehr arbeiten müssen als jemand, der sechs Dollar in der Stunde verdient“ (Strube, 2014, S.101).

Spamgirl (2015) schätzt, dass 70% der Clickworker auf der Plattform Amazon Mechanical Turk für diesen Lohn arbeiten, um ihre Rechnungen für die Sicherung der Grundbedürfnisse zu zahlen. Davon haben 50% keine anderen Arbeitsmarktchancen (S. 110.). Nach Benner (2016) geben nur 9% der Turker an,

dass das Einkommen völlig unwichtig ist (S. 132). Für einen Familienunterhalt kann dieser geringe Stundenlohn inclusive der beschriebenen Risiken bedeuten: „Ich fing an, 17 Stunden auf der Plattform zu arbeiten, um meine Familie zu unterstützen und die Schulden abzubezahlen“ (spamgirl, 2015, S. 100).

Weiter ist festzuhalten, dass Clickarbeiter aufgrund ihrer Selbstständigkeit von diesem Einkommen auch ihre soziale Absicherung bezahlen, also Krankenversicherung oder Beiträge für eine ausreichende Altersvorsorge. Wird etwa für Deutschland mit Bremke (2015) von ca. 2,13 Millionen Solo-Selbständigen ausgegangen (S. 795), dann sind davon ca. ein Viertel Geringverdiener (Schröder, 2016, S. 371). Damit ist die soziale Absicherung von Clickworkern als Geringverdiener im Grenzbereich des überhaupt Machbaren. Dies liegt u.a. auch daran, dass die verpflichtende Kranken- und Pflegeversicherung nicht am realen Einkommen gemessen wird, sondern an einem angenommenen Mindesteinkommen von gut 2 100 Euro brutto im Monat für das Jahr 2015.

Mittlerweile gibt es weitere anekdotische Erfahrungsberichte über die Bezahlrealität dieser digitalen Clickarbeit. So berichtet ein Journalist: „Nachdem ich für insgesamt 50 Cent zehn Adressen zusammengesucht und mit Googeln noch 24 weitere Cents verdient habe, schaue ich auf die Uhr. 45 Minuten sind vergangen. Mein erster Stundenlohn liegt unter einem Euro. […] Selbst wenn ich nur zwei Minuten pro Adresse brauche, komme ich auf maximal 1,50 Euro die Stunde. Ich muss bessere Jobs finden.“ Schließlich verbrachte er in seinem Selbstversuch einige Stunden mit Ausprobieren, er resümiert: „Aber um auf Mindestlohn-Niveau zu verdienen, müsste ich mehr üben und professionelle Arbeit im Akkord abliefern (Schmidt & Strube, 2015, S. 4).

3.2.4 Clickarbeit als Arbeitsgestaltungsauftrag

Wenn Clickarbeitern Chancen auf Arbeitszeit- und Ortssouveränität ebenso zugeschrieben werden wie selbstbestimmte Auftragsvolumenannahme, so ist fraglich, inwieweit diese Chancen die Risiken im abwägenden Vergleich kompensieren können. Mit Verweis auf die arbeitspsychologisch gesicherten Erkenntnisse zu den Bedingungen einer humanen, die physische und psychische Gesundheit eines Menschen absichernde Arbeit (Dunckel, 1996; Hacker & Richter, 1984; Ulich, 2005) sei hier zwischenresümierend zusammengefasst:

Die selbstständige Clickarbeit wird jenseits klassischer Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln geleistet. Diese routinebasierte, fragmentierte Arbeit weist eine geringe Anforderungsvielfalt aus, die nur marginal das berufliche Wissen und die entsprechenden Kompetenzen der Arbeitenden abruft. Sie bietet geringe persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Weiter besteht ein nur sehr enger Handlungsspielraum für die Ausführung dieser Tätigkeit, der zumal über das unpersönliche und intransparente Feedback-System mit Risiken für die Arbeitenden verbunden ist. Im formellen Arbeitsraum gibt es keine persönlichen Kontakte und eine darauf begründete Gratifikationskultur zwischen Arbeitenden oder Arbeitenden und Vorgesetzten. Weiter ist das Einkommen nur bedingt berechenbar. Dies ist insbesondere für jene, die dieses Einkommen für ihre Grund- oder gar Lebensabsicherung benötigen, hochgradig riskant.

4. Gefährdungsbeurteilung und ressourcenorientierte Clickarbeit: Ein Ausblick

Wie ausführlich dargelegt, ergeben sich gesundheitsbezogene Gefährdungspotenziale aus der Arbeit als Clickworker. Für Unternehmen ist die Gefährdungsbeurteilung *psychischer* Aspekte mittlerweile Pflicht (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014). Hier soll deshalb eine kurze Checkliste für eine erste, grobe Gefährdungsbeurteilung auf individueller und organisationaler Ebene gegeben werden. Bevor dies geschehen kann, werfen wir einen evidenzbasierten Blick auf Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen.

4.1 Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen

In einem systematischen Review über psychische Arbeitsbelastungen, welches auch Metaanalysen zu dem Thema einschließt, zeigen Rau und Buyken (2015) diejenigen arbeitsbezogenen Variablen auf, die nachweislich als *potenziell gesundheitsgefährdend* einzuschätzen sind (Kriterien waren hier Depression, kardiovaskuläre Erkrankungen, Angst, Panik und Ty-2-Diabetes). Die folgende (gekürzte) Aufzählung der Messgrößen geschieht vorselektiert nach dem durch die Autorin und den Autoren eingeschätzten Grad der Auftretenswahrscheinlichkeit im Kontext des Clickworkings:

1. Arbeitsplatzunsicherheit
2. Job Strain (hohe Arbeitsintensität gepaart mit geringem Handlungsspielraum)

3. ISO-Strain (hohe Arbeitsintensität gepaart mit geringem Handlungsspielraum und gleichzeitiger geringer sozialer Unterstützung)
4. Effort-Reward-Imbalance (mehr Aufwand/Anstrengung investieren als belohnt wird)
5. Rollenstress (Rollenunklarheit/-konflikte)
6. Überstunden und lange Arbeitszeiten

Natürlich müssen in gut kontrollierten Studien diese Merkmale im Zusammenhang mit Clickworkern untersucht werden, sie liefern jedoch erste Hinweise darauf, wo besondere Gefährdungspotenziale schlummern. Eine *Einschätzung des tatsächlichen Gefährdungspotenzials* geschieht i.d.R. durch wissenschaftlich gut validierte Instrumente. Dazu zählt im Kontext der Arbeitsanalyse beispielsweise der oben bereits erwähnte *Work Design Questionnaire* von Stegmann et al. (Stegmann, 2010, urspr. Morgeson & Humphrey, 2006). Dieses Verfahren erfasst valide und reliabel bedeutsame Aspekte der Arbeitsgestaltung. Im Folgenden werden noch einmal systematisch diejenigen Variablen aufgezählt, die – ebenfalls nach Einschätzung der Autorin und des Autors – problematische Ausprägungen im Zusammenhang des zentralen Artikelthemas aufweisen können (dazu auch Ulich, 2005). Zu diesen Aufgabenmerkmalen zählen beispielsweise Autonomie zu selbstständiger Planung und Ganzheitlichkeit (vollständige Arbeitsvorgänge). Ferner werden Wissensmerkmale wie Komplexität und Informationsverarbeitung (Denkarbeit) erhoben sowie soziale Merkmale wie die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und/oder Kollegen. Im Regelfall werden in Unternehmen jedenfalls diesbezügliche Ressourcen bereitgestellt, in einer Arbeitswelt, die den Arbeitsplatz mehr oder weniger stark in die Privatsphäre verlegt, bleibt auch die Einhaltung entsprechender Schutzvorschriften dem Einzelnen überlassen. Diese Kernmerkmale der Arbeitsaufgabe im Work Design Questionnaire gilt es also besonders zu berücksichtigen.

5. Gesundheitsmanagement im Zeichen des digitalen Wandels von Arbeit

Betriebliches Gesundheitsmanagement (nachfolgend BGM) klassischer Machart sowie ältere Ansätze der Gesundheitspsychologie dürften zu kurz greifen (Bengel & Jerusalem, 2009), wenn es um modernes, mobiles, selbstständiges und digital vernetztes Arbeiten in der Solo-Selbstständigkeit geht. Gerade die klassischen BGM-Konzepte werden ja z.T. durch die hier skizzierten Veränderungen für die Selbstständi-

gen ausgehebelt, für die Angestellten erodieren sie. In klassischen Settings können *verschiedene Reifegrade des BGM* unterschieden werden (DGFP, 2015, S. 25-27). Am Anfang steht das BGM als „rechtskonforme Einhaltung des Arbeitsschutzes“ (ebd., S. 26) gefolgt auf der zweiten Stufe von Ad-hoc-Interventionen. Die dritte Stufe umfasst sogenannte „Patchworkmaßnahmen“, gefolgt von der vierten Stufe, dem (eigentlichen) BGM. Als höchste Stufe wird dann vom „integrierten Gesundheitsmanagement“ gesprochen (ebd.). Im Rahmen zunehmender Entgrenzung könnte die Stufe 3 zur Normalität werden. Was wäre also ein brauchbares, modernes Surrogat, eine tragende Analogie für das klassische Betriebliche Gesundheitsmanagement?

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP, 2015) definiert Gesundheit aus einer personalwirtschaftlichen Perspektive „… als das Vorliegen von psychischen und physischen Voraussetzungen bei Mitarbeitern in ihrem sozialen Umfeld, um in der Tätigkeit dauerhaft und angemessen Leistung zeigen zu können“ (S. 20). Bislang wird vom „sozialen Umfeld“ - hier als Unternehmen - die Verantwortung für eine die Gesundheit erhaltende und persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung nicht erkannt und/oder nicht wahrgenommen (vgl. Kapitel 2). Die *verhältnisbezogene* Intervention ist hier problematisch, denn die im Kapitel 4.1 aufgelisteten arbeitsbezogenen, potenziell gesundheitsgefährdenden Verhältnisse werden vermutlich kaum thematisiert und human umgestaltet. Dies gilt etwa für die Arbeitsplatzunsicherheit, Job Strain, ISO-Strain oder auch die Effort-Reward-Imbalance.

Individuelle Arbeitstätigkeit braucht gute, individuelle Lösungen. Aus der *verhaltensbezogenen* Perspektive bedeutet Gesundheit dann für die Freelancer, dass zunächst jenseits organisational eingebundener Konzept-Entwicklung *zumindest* der Zugang zu guter Unternehmenspraxis ermöglicht werden muss. D.h. Standards müssen durch die Unternehmen aktiv kommuniziert, also den Clickworkern bekannt sein und adäquate Formen der individuellen gesundheitsbezogenen Unterstützung angewandt werden.

Unternehmen, denen sowohl die Qualität der Produkte als auch die Gesundheit *aller* Mitarbeiter am Herzen liegen, dürften sich für *Personalentwicklung im Rahmen des Führens auf Distanz* interessieren (Hertel & Lauer, 2012). Für kommerzielle Anbieter entsprechender Entwicklungsmaßnahmen sollte stets der Nachweis empirischer Evidenz des Tuns gelten, es liegen entsprechende Konzepte vor (ebd.).

Ferner ist die Arbeitsgestaltung zu betrachten, sie ist Sache der Führungskräfte in Unternehmen (Fürsorgepflicht der Vorgesetzten; beispielsweise verankert im Bürgerlichen Gesetzbuch und/oder dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014). Insofern sollten Unternehmen besonders im Umgang mit Clickworkern darauf achten, dass die o.g. Aufgaben-, Wissens- und sozialen Merkmale gesunder Arbeit eingehalten werden. Wo dies nicht möglich ist, plädieren wir für eine arbeitspsychologisch fundierte Unterstützung und Beratung.

Ausblick

„Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter“, könnte die ernüchternde Erkenntnis rund um Nichteinhaltung von Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutz etc. für die Clickarbeit gelten. Allerdings: Zumutungen bleiben häufig nicht im „stillen Kämmerlein“, sondern werden öffentlich. Dies ist möglicherweise eine Chance für eine humanere Gestaltung der Arbeitstätigkeit der Clickarbeit: Standards zu unterlaufen kann geschäftsschädigend sein, teure Prozesse gegen Verstöße zu führen, ebenfalls.

Neben den digitalen Bekenntnissen zu einer guten Arbeit im eingangs genannten Code of Conduct (2015), der als „Leitfaden für eine gewinnbringende und faire Zusammenarbeit zwischen Crowdsourcing-Unternehmen, Kunden und Crowdworkern“ (ebd.) ausgewiesen wird, sind auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gefragt, die die hier skizzierten Entwicklungen weiter analysieren und pragmatisch an fundierten Verbesserungen im Bereich der Arbeitsgestaltung mitwirken. Dies sollte zugunsten der Clickworker und zugunsten einer gesundheitserhaltenden Arbeit zeitnah auf die Tagesordnung gesetzt und umgesetzt werden.

Quellen

Bauer, W. (2015). *Forschungsperspektiven zur Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Welt*, Berlin. Online-Ressource. Verfügbar unter http://www.tagung-arbeitsforschung.de/dokumentation.php (Zugriff am 1.3.2016).

Bengel, J. & Jerusalem, M. (Hrsg.)(2009). *Handbuch der Gesundheitspsychologie und Medizinischen Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Benner, C. (Hrsg.) (2015). *Crowd Work - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund.

Benner, C. (2016). Crowdsourcing: Die radikalste Form der Digitalisierung von Arbeit. Eine Herausforderung für gewerkschaftliches Handeln. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Digitale Arbeitswelt. Trends und Anforderungen* (S. 129–138). Frankfurt am Main: Bund.

Böhle, F., Bolte, A., Neumer, J. Pfeiffer, S., Porschen, St., Ritter, T., …Wühr, D. (2011). Subjektivierendes Arbeitshandeln - "Nice to have" oder ein gesellschaftskritischer Blick auf "das Andere" der Verwertung? *Arbeits- und industriesoziologische Studien, 4* (4), 16–26.

Böhle, F. (Hrsg.). (2010). *Handbuch Arbeitssoziologie*). Wiesbaden: VS.

Bremke, K. (2015). Selbständige Beschäftigung geht zurück. *DIW Wochenbericht* (36), 790–796.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich Schmidt.

Clickworker.com/de (2016). Verfügbar auf der Internetseite der Clickworker GmbH unter https://www.clickworker.com/de (Zugriff am 26.5.2016).

Code of Conduct. Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking (2015). Verfügbar unter http://www.crowdsourcing-code.de (Zugriff am 26.5.2016).

Castel, R. & Dörre, K. (2008). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* . Frankfurt am Main: Campus.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (Hrsg.) (2013). *DGFP-Studie. Megatrends und HR-Trends 2013*. DGFP Praxispapiere. Düsseldorf.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.) (2015). *DGFP-Studie. Megatrends 2015*. DGFP Praxispapiere. Düsseldorf.

Deutsche Telekom. (2015). *Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft. 25 Thesen. Ergebnisse eines Projekts von Shareground und der Universität St. Gallen*. Verfügbar unter www.ard.de/…/Alle_25_Thesen_der_Telekom_Sudie_zum_Nachlesen__PDF_.pdf (Zugriff am 7.7.2016).

Dickhoff, M. (2015). Arbeitslose sind sozial isolierter. Ländervergleich zeigt große Unterschiede beim Ausmaß der Benachteiligung. *WZB Mitteilungen* (149), 21–23.

Dunckel, H. (1996). *Psychologisch orientierte Systemanalyse im Büro* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 55). Bern: H. Huber.

Dunckel, H. (Hrsg.) (1999). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (Mensch, Technik, Organisation, Bd. 14). Zürich: vdf.

Esser, H. (1993). *Soziologie. Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt/Main: Campus.

Felstiner, A. Working the Crow: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and labor, 31* (2), 143–203.

Hacker, W. (1978). *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 20, 2. Aufl.). Bern [u.a.]: Huber.

Hacker, W. & Ulich, E. (1986). *Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 41). Bern [u.a.]: Huber.

Hacker, W. & Richter, P. (1984). *Psychische Fehlbeanspruchung*: *Psychische* Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Streß. Berlin: Springer.

Hacker, W. & Sachse, P. (2014). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Tätigkeiten* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60,* 159–170.

Hertel, G. & Lauer, L. (2012). Führung auf Distanz und E-Leadership - die Zukunft der Führung? In S. Grote (Hrsg.), *Die Zukunft der Führung* (S. 103–118). Heidelberg: Springer.

Huchler, N., Weihrich, M. & Voß, G. G. (2007). *Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit* (Arbeit und Leben im Umbruch, Bd. 12). Mering [u.a.]: Hampp.

International Labor Office (2015). *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs*. Verfügbar unter http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm (Zugriff am 7.7.2016).

Kasper-Claridge, M. (2014). *Digitalisierung bringt Gewinner und Verlierer.* Verfügbar auf der Internetseite der Deutschen Welle unter http://www.dw.com/de/digitalisierung-bringt-gewinner-und-verlierer/a-18715490 (Zugriff am 9.6.2016).

Kauffeld, S. (2014). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (Springer-Lehrbuch, 2., überarb. Aufl.). Berlin: Springer.

Kawalec, S. & Menz, W. (2013). Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Unternehmensstrategie - das Beispiel IBM. *Arbeits- und industriesoziologische Studien, 6* (2), 5–23.

Kienbaum Communications GmbH & Co. KG. (2015). *Ergebnisbericht HR-Trendstudie 2015*. Verfügbar unter ehreshoven.kienbaum.de/ResourceImage.aspx?raid=107942 (Zugriff am 19.7.2016).

Kocic, A. (2015). Arbeit in der Krise -Arbeitsmärkte im Umbruch. *Deutsche Bank. Research (5),* 58–65. Verfügbar unter https://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET.../KONZEPT_Ausgabe_06.pdf (Zugriff am 3.5.2016).

Kraan, K. & Blok, M. (2013). Telework. European Agency for Safety and Health at Work. Verfügbar unter http://oshwiki.eu/wiki/Telework (Zugriff am 03.05.2015).

Lanchester, J. (2015). Die Roboter kommen. *Leviathan, 43* (4), 523–538.

Leinmeister, J. M., Zogai, S. & Blohm, I. (2015). Crowdwork - digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand. In C. Benner (Hrsg.), *Crowd Work - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* (S. 9–41). Frankfurt am Main: Bund.

Lenert, M. (2012). *Stress in der Arbeitswelt. Entstehung, Ursachen, Abhilfen* (11. Aufl., Stand: September). Wien: AK.

Minssen, H. (2011). *Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung* (Hagener Studientexte zur Soziologie). Wiesbaden: VS.

Moldaschl, M. (2010). Organisierung und Organisation von Arbeit. In F. Böhle (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS.

Moldaschl, M. (2012). Das Konzept der widersprüchlichen Arbeitsanforderungen (WAA). Ein nichtlinearer Ansatz zur Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (Programmbereich Gesundheit, 2. Aufl.). Bern: Huber.

Morgeson, F.P. & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology, 9* (6), 1321–1339.

Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (Springer-Lehrbuch, 2. Aufl.). Berlin: Springer.

O.V. (2016). *o.T.* Verfügbar unter http://www.urbia.de/archiv/forum/th-2684130/clickworker-com-hat-jemand-erfahrung.html (Zugriff am 19.7.2016).

Pongratz, H. J. & Voss, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen* (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 47). Berlin: Edition Sigma.

Pooler, M. (2014, 3. November). Crowdworkers form their own digital networks. *Financal Time.* Verfügbar unter https://www.ft.com/content/2c23a880-5df3-11e4-bc04-00144feabdc0 (Zugriff am 19.07.2016).

Rau, R. & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59* (33), 113–139.

Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (2016). Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. *Aus Politik und Zeitgeschichte, 66* (18-19), 3–9.

Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (Mensch, Technik, Organisation, Bd. 14, S. 205–230). Zürich: vdf.

Schmidt, S. K. & Strube, S. (2015, 13. März). *Wie das Netz die Arbeit verändert.* Verfügbar unter http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/digitale-tageloehner-wie-das-netz-die-arbeit-veraendert-1.2375232 (Zugriff am 8.5.2016).

Schreyögg, G. (2008). *Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung* (Lehrbuch, 5. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
Schröder, L. (2015). Gute Arbeit für die Crowd. *Arbeitsrecht im Betrieb. Zeitschrift für den Betriebsrat* (Sonderausgabe September), 6–9. Online-Ressource. Verfügbar unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++55f6cb266f68445214000051/download/Gute%20Arbeit%20f%C3%BCr%20die%20Crowd_AiB_EXTRA.pdf. (Zugriff am 5.6.2016).
Schröder, U. (2016). Anhang. Die Arbeitswelt von heute: Daten, Schwerpunkte, Trends. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Digitale Arbeitswelt. Trends und Anforderungen* (S. 351–410). Frankfurt am Main: Bund.
Siegrist, J. (2015). *Anerkennung in der Arbeitswelt. Forschungsevidenz und Prävention stressbedingter Erkrankungen*. München: Urban & Fischer.
spamgirl (2015). Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum. Turken als neue Arbeitsform. In C. Benner (Hrsg.), *Crowd Work - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* (S. 99–111). Frankfurt am Main: Bund.
Stegmann, S. et al. (2010). Der Work Design Questionnaire. Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 54* (1), 1–28.
Strube, S. (2014, 1. Dezember). *Eine Woche billige Klickarbeit machte mich zum digitalen Lumpenproletarier*. Verfügbar unter http://motherboard.vice.com/de/read/Billige-Clickarbeit-und-das-digitale-Lumpenproletariat-919 (Zugriff am 04.07.2016).
Sturzenegger, S. (watson % FixxPunkt AG, Hrsg.). (01.12.15). *Crowdworker – neue Helden der Arbeit oder digitale Taglöhner?* Verfügbar unter http://www.watson.ch/Wirtschaft/International/163827012-Crowdworker-%E2%80%93-neue-Helden-der-Arbeit-oder-digitale-Tagl%C3%B6hner- (Zugriff am 18.9.2016).
Tran-Gia, P., Hoßfeld, T. & Hirth, M. (2015). *Crowdsourcing: Plattformen für die Organisation von Arbeit*, Berlin. Online-Ressource. Verfügbar unter http://www.tagung-arbeitsforschung.de/dokumentation.php (Zugriff am 1.3.2016).
Türk, K., Bruch, M. & Lemke, T. (2006). *Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung* (Organisation und Gesellschaft, 2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäfer Poeschel.
Ulich, E. (1998). *Arbeitspsychologie* (4. Aufl.). Zürich: Vdf.
Wetzel, D. (Hrsg.) (2015). *Arbeit 4.0. Was Beschäftigte und Unternehmen verändern müssen*. Freiburg: Herder.