



## Gig-, Cloud- und Crowdfunding: schöne neue Arbeitswelt?

von Roman Hannig, Gen Re, Köln

Arbeit 4.0 – unter dieser Überschrift haben wir in vorangegangenen Publikationen verschiedene Aspekte der Digitalisierung beleuchtet. Selbstfahrende Autos, Automatisierungsprozesse, Mensch-Roboter-Kollaboration, all das steht für eine technische Revolution unserer Gesellschaft und damit auch unserer Arbeitswelt.

Arbeit 4.0 steht aber nicht nur plakativ für Digitalisierung, sondern als Synonym für einen tief greifenden Wandel, der Auswirkungen auf den innersten Kern dessen hat, was wir Beruf nennen. In diesem Beitrag wenden wir uns Entwicklungen und Auswirkungen auf Arbeitsorganisationsformen, neuen Arbeits- und Arbeitszeitmodellen und den Konsequenzen für die sich verändernde Arbeitswelt zu.

### Atypische Beschäftigungen – kein neues Phänomen

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind kein Phänomen der Digitalisierungswelle. Es handelt sich – allgemein gesprochen – um Beschäftigungsverhältnisse, die vom sog. Normalarbeitsverhältnis abweichen.

Was „typisch“ und was „atypisch“ ist, zeigt Abbildung 1.

Die Zahl der Personen, die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Für 2016 beträgt die Quote 20,7%, wobei mehr Frauen als Männer „betroffen“ sind.<sup>1</sup> In absoluten Zahlen bedeutet das für 2016: Es waren 7,7 Millionen Menschen atypisch beschäftigt. Demgegenüber belief sich die Zahl der Normalarbeitnehmer auf 22,0 Millionen. Bei den atypischen Beschäftigungen dominierte mit 4,8 Millionen Beschäftigten die Teilzeittätigkeit bis 20 Stunden/Woche (siehe dazu Abbildung 2).

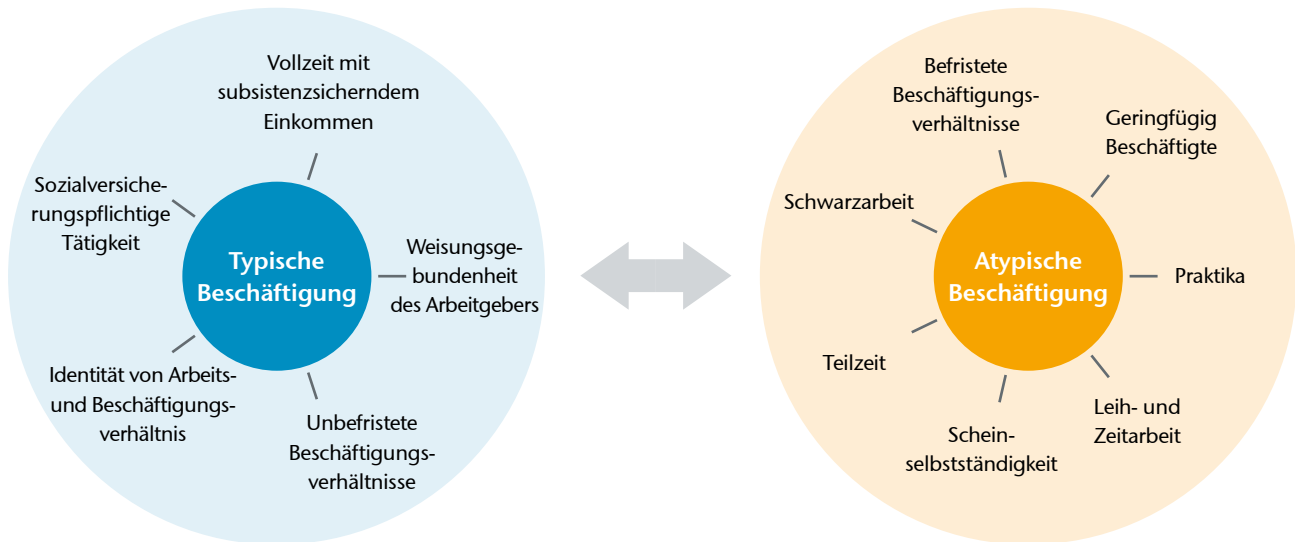
Ursache für die Zunahme atypischer Beschäftigung ist ein Wandel der Arbeitswelt und ein Verlangen nach mehr Flexibilität – sowohl aufseiten der Arbeitgeber wie aufseiten der Arbeitnehmer. Teilzeitbeschäftigung kann u. a. eine Möglichkeit darstellen, Arbeit und Familie „unter einen Hut zu bekommen“. Befristungen bzw. Leiharbeit dienen aber auch dazu, einem unterschiedlichen Arbeitsanfall (z. B. saisonbedingt) Rechnung zu tragen und das Beschäftigungsvolumen anzupassen.

Atypische Beschäftigungen können unter Umständen auch reguläre Arbeitsplätze verdrängen, oder sie werden neben einer Vollzeittätigkeit als „Zweitjob“ ausgeübt. Die Zahl solcher Zweitjobs ist in Deutschland weiter gestiegen. Laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gingen im Dezember 2016 insgesamt fast

### Inhalt

Atypische Beschäftigungen – kein neues Phänomen	1
Welche neuen Arbeitsmodelle gibt es und was verbirgt sich hinter diesen?	2
Die „neue Arbeitswelt“: Licht- und Schattenseiten	3
Arbeits-(Zeit-)Modelle: Wann, wie viel und wo arbeiten wir in der Zukunft?	4
Auswirkungen: Bleibt Freizeit tatsächlich „freie Zeit“?	5
Interessante Aspekte für die Berufsunfähigkeitsleistungsprüfung	6

Abbildung 1: Typische Beschäftigung vs. Atypische Beschäftigung



2,7 Millionen Menschen im Nebenjob einer geringfügigen Beschäftigung nach. Mehr als die Hälfte der angestellten Nebenjobber macht den Minijob zusätzlich zur Vollzeitbeschäftigung.<sup>2</sup>

Was wird aus den atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Zeiten der Digitalisierung? Werden sie weiter zunehmen? Das hängt entscheidend von den Arbeitsmodellen einer digitalisierten Wirtschaft ab.

Solche neuen, quasi „digitalen“ Arbeitsmodelle sind durch das Internet, die mobile Kommunikation bzw. die Nutzung sozialer Kommunikationsplattformen auf dem Vormarsch. Ohne Digitalisierung wären sie nicht vorstellbar. Für sie ist kennzeichnend: Arbeit wird in einigen Teilen ortsungebunden, kann also von überall, ob am Strand, am heimischen Schreibtisch oder auf der Bank im Stadtpark erledigt werden.

### Welche neuen Arbeitsmodelle gibt es und was verbirgt sich hinter diesen?

Im Internet sind Hunderte von Vermittlungsplattformen entstanden, die Auftraggeber und Auftragnehmer so einfach zusammenbringen wie nie zuvor:<sup>3</sup>

Betrachten wir einige dieser Modelle etwas genauer:

#### a) Cloudwork

Im Netz gibt es zahlreiche Freiberufler-Marktplätze, die der Auslagerung von Arbeit (Outsourcing) dienen. Die Besonderheit liegt darin, dass nicht externe Firmen beauftragt werden, sondern Einzelpersonen. Häufig handelt es sich um zum Teil hoch qualifizierte/spezialisierte Soloselbstständige, die bei Anbietern wie z. B. UpWork Aufträge annehmen und ein individuelles Honorar dafür aushandeln. Die Arbeit wird von einer Person zu den vereinbarten Rahmenbedingungen erledigt.<sup>4</sup> Häufige Aufgabentypen sind z. B. Suchmaschinenoptimierung, Software- und Webentwicklung, Design wie auch Anwalts- und Ingenieursdienste.<sup>5</sup>

Diese Plattformen verstehen sich nicht als Arbeitgeber, sondern als reine Vermittler, die Markttransaktionen erleichtern und als Technologieanbieter fungieren.

#### b) Crowdwork

Crowdwork/Crowdsourcing verfolgt einen anderen Ansatz. Aufgaben werden an eine Gruppe von Personen (Crowd) ausgelagert und nicht nur an eine bestimmte Person vergeben.<sup>6</sup>

Beim Crowdsourcing schlägt ein Crowdsourcer, der Unternehmung, Organisation, Gruppe oder Individuum

sein kann, einer undefinierten Menge von potenziellen Mitwirkenden eine Aufgabe über einen „offenen Aufruf“ vor. Diese Crowdworker, die wiederum Individuen, formelle oder informelle Gruppen, Organisationen oder Unternehmen sein können, übernehmen die Bearbeitung. Der folgende Interaktionsprozess erfolgt über IT-gestützte Crowdsourcing-Plattformen.<sup>7</sup>

Eine gängige Unterscheidung beim Crowdworking ist die zwischen Microtasking und Kreativwettbewerben:

#### aa) Microtasking

Microtasking lässt sich beschreiben als Kleinstaufgaben für Kleinstbeträge bzw. als menschliche Datenverarbeitung im Akkord.<sup>8</sup> Im Gegensatz zu den Freiberuflermarktplätzen geht es nicht um die individuelle Vergabe größerer Aufträge, sondern um die massenhafte Vergabe möglichst kleinteiliger, repetitiver Aufgaben an eine unspezifische Gruppe von Hilfskräften. Typischerweise handelt es sich um Datenverarbeitungsjobs, die menschliche Kognition bei der Durchführung erfordern, deren Ergebnis sich jedoch zumeist maschinell bewerten und zu einem größeren Ganzen zusammensetzen lässt.

Kennzeichnend für die Tätigkeit ist, dass der Auftragnehmer die Arbeit jederzeit – ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen – „hinwerfen“ kann. Der Auftraggeber hat

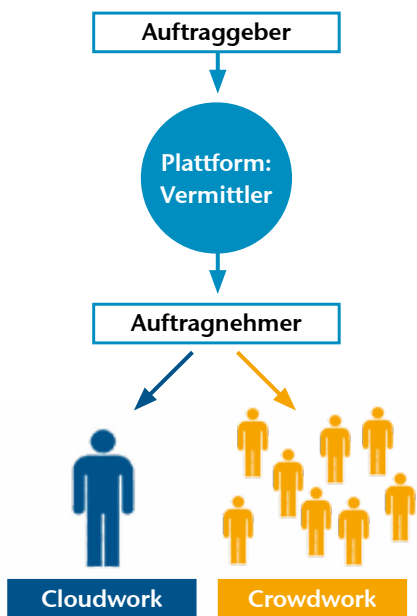
bei Nichtvollendung des Auftrags oder bei Nichtgefallen der erbrachten Leistung keine Verpflichtung, die Vergütung zu erbringen.<sup>9</sup>

### bb) Kreativwettbewerbe

Zahlreiche Plattformen haben sich auf die kommerzielle Abwicklung von Kreativaufgaben spezialisiert. Dabei sind insbesondere die Bereiche Design (Grafik, Logo-, Webdesign), Entwicklung von Marketingkampagnen sowie Produktneuerfindungen stark vertreten.<sup>10</sup> Im Unterschied zu Freiberufler-Marktplätzen und Microtasking-Plattformen suchen die Auftraggeber das beste Ergebnis, die beste Idee, die dann vergütet wird. Alle anderen Ansätze werden verworfen, die Arbeit in der Regel nicht bezahlt.

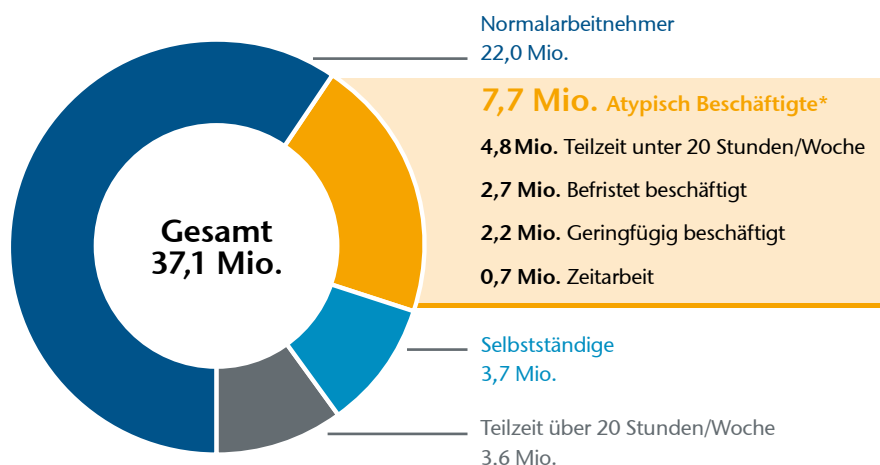
### c) Gigwork

Der große Unterschied beim Gigwork besteht darin: Hier werden die Jobs zwar auch über Internet-Plattformen vermittelt, aber vor Ort ausgeführt.



## Abbildung 2: Jeder fünfte Erwerbstätige ist atypisch beschäftigt

Erwerbstätige in Deutschland nach Beschäftigungsart 2016



\* Die Angaben zu den Arten von atypischer Beschäftigung lassen sich nicht aufsummieren, da sich die Gruppen überschneiden

Basis: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung, Ausbildung oder Freiwilligendienst  
Quelle: Statistisches Bundesamt

Beispiel: Ein Kunde bestellt ein Taxi im Internet. Die Fahrt übernimmt ein freiberuflicher Fahrer, der – unterwegs mit eigenem Fahrzeug – eine Nachricht auf seinem Smartphone erhält, wo er den Fahrgast abholen und abliefern soll. Der Begriff Gig stammt ursprünglich aus der Musikbranche: Ein Künstler versteht darunter einen einzelnen Auftritt, ohne längerfristige Verpflichtungen. Diesen kurzfristigen Charakter haben auch die Jobs aus dem Internet.<sup>11</sup>

Eine interessante Variante ist das sog. „Gigwalk“. Eine amerikanische Plattform vermittelt Mikroaufträge, zum Beispiel Fotos eines Restaurants aufzunehmen und einige Fragen zu dem Lokal zu beantworten. Für einen erledigten Auftrag werden zwischen drei und 15 US-Dollar bezahlt. Abgewickelt werden solche Aufträge über das Smartphone.<sup>12</sup>

### Die „neue Arbeitswelt“: Licht- und Schattenseiten

Ein Mehr an Flexibilität und Selbstbestimmung empfinden viele von uns als positiv. Allerdings muss die Fähigkeit, sich selber gut zu organisieren und effizient arbeiten zu können, ausgeprägter sein als in einem durchreglementierten Arbeitsverhältnis. Eine deutliche Kritik an den beschriebenen Modellen ist die verminderte soziale Absicherung der Auftragnehmer.<sup>13</sup> Der Status, ob angestellt oder selbstständig tätig, ist häufig nicht klar. Dazu kommt das Problem der Scheinselbstständigkeit, insbesondere wenn Aufträge primär über eine Plattform bezogen werden.

Erst kürzlich geriet die Internetplattform „MyHammer“, die sich gegen eine Sozialversicherungspflicht für die Nutzer ausspricht, aus diesem Grunde in die Schlagzeilen.<sup>14</sup> Die gesetzliche Unfallversicherung brachte die Sozialversicherungspflicht für Clickworker ins Gespräch, welche vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßt wurde. Plattformen wie „MyHammer“ hätten in der Regel Arbeitgeberfunktion und dürften sich nicht einfach ihrer Verpflichtung entziehen.

Eine teils ungenügende Bezahlung bei Crowdworkern, die oftmals nur bei „Erfolg“ eine Vergütung erhalten bzw.



zu geringsten Stundenlöhnen arbeiten, ist unter der Überschrift „prekäre Verhältnisse“ in den Medien präsent.<sup>15</sup>

Ein Beispiel: Für 2,10 Euro sollen jeweils 150 Wörter zur Produktbeschreibung von Handtaschenmodellen verfasst werden. Als Vorlage erhält der Crowdworker ein Bild und einige Basisinformationen. Bei vier fertigen Texten in der Stunde wäre der Mindestlohn erreicht. In einem Selbstversuch haben die Journalisten Sahra K. Schmidt und Sebastian Strubbe diese Arbeit angenommen und mehr als 50 Minuten für die ersten zwei Texte benötigt. Diese Entwürfe erhielten sie mit umfassenden Korrekturbemerkungen zurück. Im Ergebnis wurde nur die Hälfte der verfassten Beschreibungen angenommen. Der Stundenlohn lag bei etwa 4 Euro.<sup>16</sup>

### Arbeits-(Zeit-)Modelle: Wann, wie viel und wo arbeiten wir in der Zukunft?

Wir wissen, dass die Digitalisierung dazu beiträgt, dass Arbeit flexibler wird – örtlich und auch zeitlich. Zudem liest man von „New Work – Neue Arbeit“, die durch mehr Kreativität, Selbstentfaltung und Flexibilität geprägt ist.<sup>17</sup> Damit steht im Zusammenhang, dass Arbeit Spaß machen soll. Die Generation Y steht für diese neue Prämisse. Monetäre Aspekte und Karriere treten in den Hintergrund.<sup>18</sup>

Eine Folge könnte sein, dass sich jede Person ihr eigenes Arbeits- bzw. Arbeitszeitmodell schafft – je nachdem, wie ihre innere Uhr tickt, welche Verpflichtungen gegenüber einer Familie bestehen und welche Prioritäten sie setzt. Die beschriebenen neuen Arbeitsformen wie Cloud- und Crowdworking lassen – jedenfalls



#### Gängige Crowdsourcing- Plattformen sind:

- Microtask-Plattformen:** [www.clickworker.de](http://www.clickworker.de), [www.mylittlejob.com](http://www.mylittlejob.com)
- Design-Plattformen:** [www.crowdguru.de](http://www.crowdguru.de), [www.content.de](http://www.content.de)
- Marktplatz-Plattformen:** [www.99designs.de](http://www.99designs.de), [www.designenlassen.de](http://www.designenlassen.de)
- Testing-Plattformen:** [go.applause.com](http://go.applause.com), [www.testbirds.de](http://www.testbirds.de)
- Innovationsplattformen:** [www.jovoto.com](http://www.jovoto.com), [www.innosabi.com](http://www.innosabi.com)

zum Teil – ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität zu.

In deutschen Unternehmen gibt es bereits seit Längerem vielfältige Ansätze, die dem Wunsch nach größerer zeitlicher Flexibilität der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Zu erwähnen sind insbesondere flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten (Gleitzeit), Vertrauensarbeitszeit, also der Verzicht auf eine Dokumentation, und das Angebot von Telearbeit.

Überraschend ist, dass ein statistischer Vergleich des Instituts der Deutschen Wirtschaft der Jahre 2009 und 2012 ergeben hat, dass der Anteil deutscher Unternehmen, die ihren Mitarbeitern flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten anbieten, von 70,2% auf 63,5% gesunken ist. Die Vereinbarung individueller Arbeitszeiten ist hingegen von 72,8% auf 73,3% leicht angestiegen (siehe dazu Abbildung 3).



#### Gängige Gigwork- Plattformen sind:

- „Etwas“ wird zur Verfügung gestellt:** [www.zipcar.com](http://www.zipcar.com), [www.car2go.com](http://www.car2go.com)
- Dienstleistungen:** [www.helpling.de](http://www.helpling.de), [www.uber.com](http://www.uber.com), [www.bookatiger.com](http://www.bookatiger.com), [www.foodora.de](http://www.foodora.de), [www.airbnb.de](http://www.airbnb.de), [www.checkrobin.com](http://www.checkrobin.com), [www.clickworker.de](http://www.clickworker.de), [www.upwork.com](http://www.upwork.com) etc.

Dabei schreitet der Trend zu flexibleren Arbeitszeiten mit der Digitalisierung weiter voran. Der Bundesarbeitgeberverband der Chemie betont in diesem Zusammenhang: „Arbeit 4.0 trägt dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität Rechnung. Dies ist auch aus Arbeitgeberperspektive positiv zu beurteilen. So hat die Flexibilisierung den Vorteil, dass anfallende Arbeiten besser kurzfristig erledigt werden und Reisezeiten durch Arbeit am Laptop effizienter genutzt werden können. Zudem ist flexibilisierte Arbeitsleistung eine Chance der Fachkräftebindung sowie für die Gewinnung neuer Mitarbeiter.“<sup>19</sup>

Fakt ist, dass bereits heute jeder vierte Erwerbstätige inzwischen abends, jede/jeder zehnte nachts arbeitet. Ähnliche Zahlen finden sich für Samstags- (26%) und Sonntagsarbeit (14%).<sup>20</sup>

Eine Variante, zeitlich und örtlich flexibler zu sein, ist die Arbeit von zu Hause aus.

Jedes dritte Unternehmen setzt mittlerweile auf Homeoffice, so auch in der Versicherungswirtschaft. Über Telefon, Skype, Live-Chats etc. besteht die jederzeitige Möglichkeit, mit Kollegen von zu Hause aus zu kommunizieren. Insgesamt erwarten 43% der Unternehmen einen weiteren Anstieg der Homeoffice-Tätigkeit in den kommenden fünf bis zehn Jahren (siehe zur Verbreitung von Homeoffice Abbildung 4).

## Neue Berufsbilder

Parallel zu neuen Arbeits-(Zeit-)Modellen entstehen auch neue Berufsbilder wie der Feel-Good-Manager und der Corporate Culture Coordinator. Sie zeigen, dass Arbeit neu verstanden wird.

Der Feel-Good-Manager hat im Unternehmen dafür zu sorgen, dass das Arbeiten verbessert wird. Er ist dazu da, die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden aufzufangen und eine konstruktive Zusammenarbeit zu fördern.<sup>21</sup>

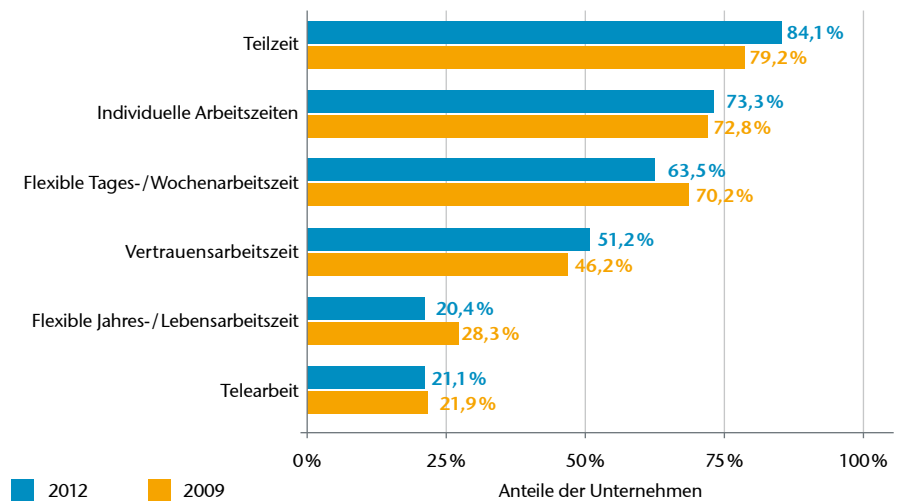
Der Corporate Culture Coordinator erfüllt einen ähnlichen Aufgabenbereich. Er ist zum Beispiel für folgende Aspekte verantwortlich:

- Anbieten von Veranstaltungen zur Steigerung des Wohlbefindens von Mitarbeitern
- systematischer Aufbau einer angenehmen Unternehmensatmosphäre
- Aufbau der (europaweiten) Kommunikationskanäle
- Entwicklung von Trainingseinheiten und entsprechenden E-Learning-Plattformen
- Zuständigkeit der gesamten Personalentwicklung<sup>22</sup>

## Auswirkungen: Bleibt Freizeit tatsächlich „freie Zeit“?

Vertrauensarbeitszeit, zunehmende Erreichbarkeit in der Freizeit wie auch

Abbildung 3: Anteile der deutschen Unternehmen, die diese Arbeitszeitmodelle für Familien anbieten



Quelle: IW Köln, Statista 2017.

atypische Arbeitszeiten können die Balance von Arbeits- und Privatleben gefährden. Auch bei der Arbeit im Homeoffice werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit fließender.

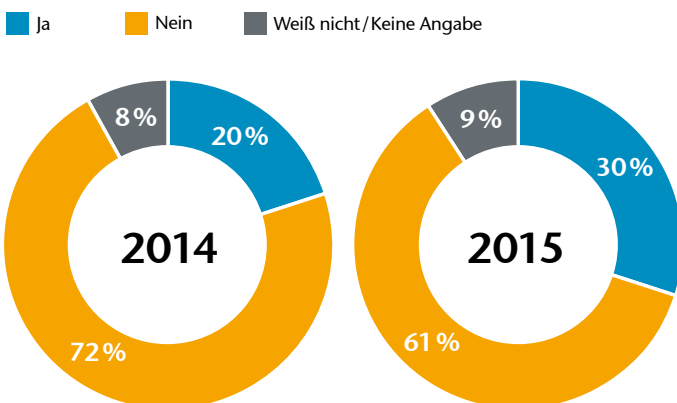
Diese Entwicklung kann zu gesundheitlichen Belastungen führen. Unter dem Oberbegriff „entgrenzte Arbeit“ finden sich zahlreiche wissenschaftliche Diskussionsansätze, die bereits in BUaktuell und Claims Focus besprochen wurden.<sup>23</sup> Als Quintessenz lässt sich festhalten, dass die konkreten Auswirkungen noch nicht hinreichend erforscht sind. Es gibt Anzeichen dafür, dass vor allem die psychische Gesundheit

leiden kann und ein höheres Stressempfinden sowie ein erhöhtes Burnout- und Depressionsrisiko mögliche Folgen sind. Ein selbstbestimmtes und damit flexibleres Arbeiten kann sich aber auch positiv auf die Gesundheit auswirken.<sup>24</sup>

Anerkannt ist, dass eine kontinuierliche, wöchentliche Mehrarbeit eine Zunahme von gesundheitlichen Beschwerden auslösen kann, aber nicht zwangsläufig muss. In einer Statista-Umfrage aus dem Jahr 2017 (siehe dazu Abbildung 5) leiden etwa 50% der befragten Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie 30, 40 oder mehr als 50 Stunden pro

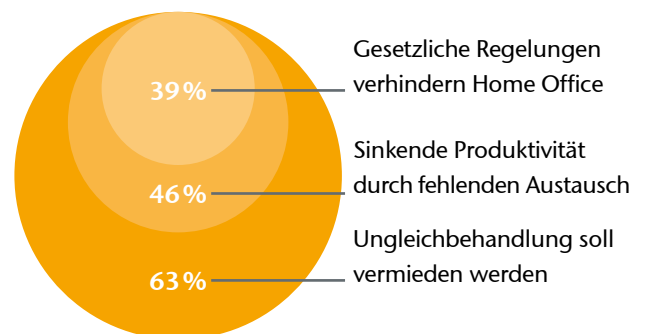
Abbildung 4: Home Office in Deutschland

Jedes dritte Unternehmen setzt auf Home Office  
Möglichkeit, ganz oder teilweise von zu Hause aus zu arbeiten:



Quelle: Bitkom Toluna

Das spricht aus Unternehmenssicht gegen Home Office:



Woche gearbeitet haben, an gelegentlichen Rückenschmerzen und Muskelverspannungen. Erschöpfung und Ausgebranntsein nehmen hingegen mit steigender Arbeitszeit zu. Bei Depressionen zeigt sich ein uneinheitliches Bild.

Zudem gibt es wissenschaftliche Belege, dass Personen, die ständig zu lange arbeiten, ein erhöhtes Risiko haben, an Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen oder Herzinfarkten zu erkranken. Auch das Risiko von Magen-Darm-Erkrankungen steigt.<sup>25</sup>

## „Neue Arbeit – die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance sind noch offen

Aus einer Studie des Bundesarbeitsministeriums „Was sich Arbeitnehmer wünschen“<sup>26</sup> geht hervor, dass 17% der Befragten eine zunehmende Überschneidung von Arbeits- und Freizeit beklagten. Im Bereich der Führungskräfte waren es sogar 29%. Außerdem beurteilten nur 14% der Befragten, die angegeben hatten, unter relativ „schlechten Bedingungen“ zu arbeiten, ihre Gesundheit als „sehr gut“.

Da neue Arbeitsmodelle wie Cloud- und vor allem Crowdfunding vielfach mit einer geringeren sozialen Absicherung und teils mit einer relativ geringen Bezahlung einhergehen, könnte der Druck für die so arbeitenden Person steigen. Insbesondere psychische Beschwerden könnten sich in Zukunft weiter häufen.

### Interessante Aspekte für die Berufsunfähigkeitsleistungsprüfung

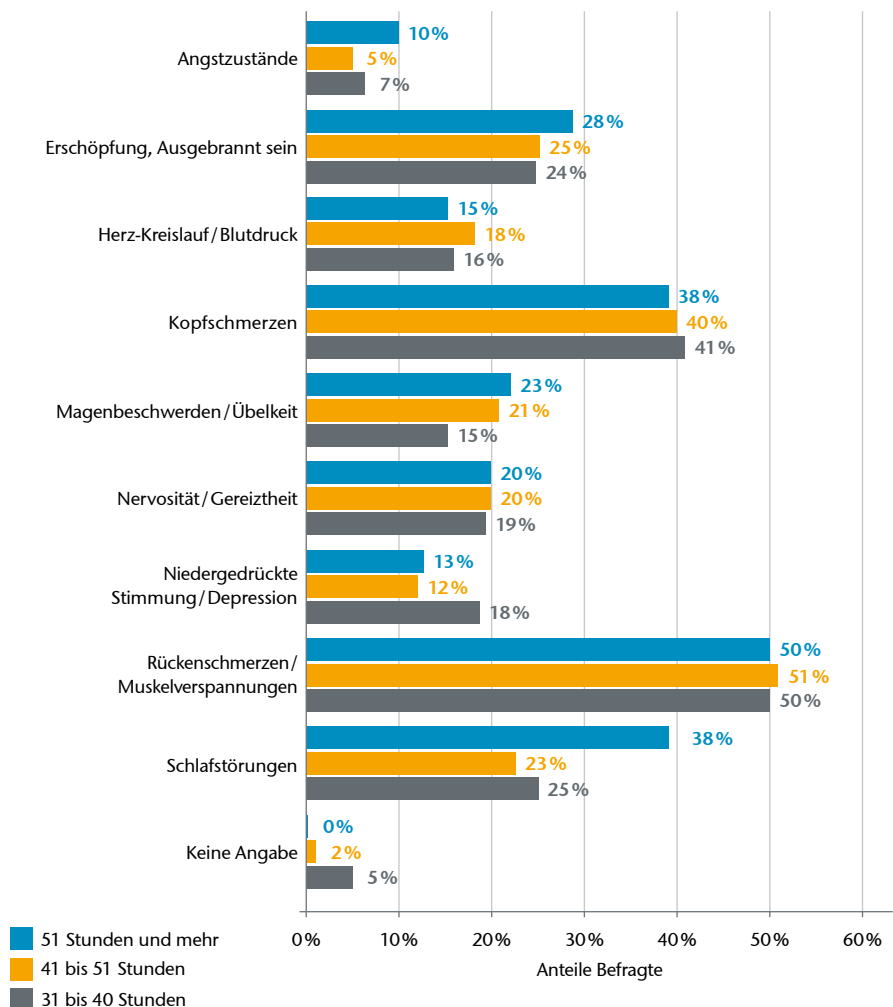
- Alte, tradierte Berufsbilder wandeln sich, neue entstehen. Kenntnisse zu neuen Ausbildungen und Berufsbildern sind erforderlich.
- Neue Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle werden zunehmend unsere Arbeitswelt prägen. Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit wird schwieriger. Versicherte könnten

dazu neigen, immer längere Arbeitszeiten vorzutragen, was mit Blick auf den Prüfungsmaßstab – Leistungsbezug bei 50% Berufsunfähigkeit – kritisch zu bewerten wäre.

- Bei Angestellten könnte mit Blick auf eine zunehmende Vertrauensarbeitszeit die Diskrepanz von geleisteter und arbeitsvertraglich vereinbarter Arbeitszeit zunehmen.
- Aufgrund fehlender Regulierung kann insbesondere im Bereich des Crowdworkings langen Arbeitszeiten ein nur geringer Verdienst gegenüberstehen.



Abbildung 5: Unter welchen der folgenden Beschwerden leiden Sie mindestens gelegentlich, und wieviele Stunden arbeiten Sie in der Woche



Quelle: Statista Umfrage 12. bis 18. 2017; 1.039 Befragte ab 18 Jahre, deutschsprachige Wohnbevölkerung

**35 %**  
 der Arbeitnehmer sagen,  
 sie würden für mehr  
 Flexibilität und Home  
 Office ihrer derzeitigen  
 Stelle den Rücken kehren

**43 %**  
 der Unternehmen  
 erwarten, dass der Anteil  
 der Home Office-  
 Mitarbeiter in den kom-  
 menden fünf bis zehn  
 Jahren weiter steigt

- Die Abgrenzung zwischen abhängiger Arbeit und Selbstständigkeit verschwimmt. So könnte sich die Frage stellen, ob Crowdworker, die primär für eine Plattform tätig werden, unter Umständen als scheinselfständig einzustufen sind und Plattformbetreiber ungewollt in die Rolle eines Arbeitgebers rutschen.
- Unter Umständen wird durch neue Arbeitsformen die Stressbelastung zunehmen. Die gewonnene „Freiheit“ bedeutet nicht, dass man weniger arbeiten muss, um ein für die Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichendes Einkommen zu erzielen – ganz im Gegenteil: Unter Umständen können Überforderung, Zukunftsängste und damit psychische Beschwerden getriggert werden.
- Das Risiko, dass Personen aufgrund wirtschaftlicher Erfolglosigkeit versuchen, in die BU zu flüchten, könnte steigen.

### Endnoten

- 1 Statistisches Bundesamt, Datenreport 2016
- 2 „Arbeitsagentur: Immer mehr Menschen mit Haupt- und Nebenjob“ – Quelle: <http://www.sueddeutsche.de/news/karriere/arbeitsmarkt>, 29.08.2017.
- 3 Weißbuch – Arbeit 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11/2016.
- 4 Ebenda.
- 5 Ebenda.
- 6 Jan Marco Leimeister, David Durward, Shkodran Zogaj: „Crowd Worker in Deutschland – Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen“, Hans Böckler Stiftung 07/2016. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_323.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf)
- 7 Ebenda.
- 8 Florian A. Schmidt: „Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork“, Studie der Friedrich Ebert Stiftung 2015–2017. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf>

- 9 Ebenda.
- 10 Philip Schörpf, Jörg Flecker, Anika Schönauer, Hubert Eichmann: „Triangular love-hate: management and control in creative crowdworking“, In: New Technology, Work and Employment, 01/2017.
- 11 Florian A. Schmidt: „Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork“, Studie der Friedrich Ebert Stiftung 2015–2017. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf>
- 12 Ebenda.
- 13 Hans Böckler Stiftung, Böckler Schule: „Crowdworker – selbstbestimmt oder ausgebeutet?“ und Christine Gerber, Martin Krzywdzinski: „Schöne neue Arbeitswelt? Durch Crowdworking werden Aufgaben global verteilt“, WBZ Mitteilungen, Heft 155, 03/2017.
- 14 Dietrich Creutzburg: „MyHammer wehrt sich gegen Sozialversicherungspflicht“, In: FAZ.Net, 04.01.2018.
- 15 Wolfram Brehmer, Hartmut Seifert: „Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken“, Quelle: [http://doku.iab.de/zaf/2008/2008\\_4\\_zaf\\_Brehmer\\_Seifert.pdf](http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Brehmer_Seifert.pdf).
- 16 Sarah K. Schmidt, Sebastian Strube: „Digitale Tagelöhner – Wie das Netz die Arbeit verändert“, In: Süddeutsche Zeitung, 13.03.2015.
- 17 Frithjof Bergmann, Stella Friedland: „Neue Arbeit kompakt, Vision einer selbstbestimmten Gesellschaft“, Taschenbuch, 2007.
- 18 <http://www.spiegel.de/spiegelwissen/generation-y-lebenstraume-sind-genauso-wichtig-wieder-beruf>
- 19 Weissbuch – Arbeit 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11/2016.
- 20 Statistisches Bundesamt/WZB S. 137–138.
- 21 [www.karrierefuehrer.de/branchen/hochschulen/feelgood-manager](http://www.karrierefuehrer.de/branchen/hochschulen/feelgood-manager).
- 22 Huxleys, Banking & Financial Services, [www.huxley.com](http://www.huxley.com).
- 23 Siehe Dr. Anika Nitzsche: „Auswirkungen entgrenzter Arbeit auf die Gesundheit“. In: BUaktuell, Ausgabe 2/2015. Noch aktueller und mit einem stärkeren internationalen Bezug: Dr. Anika Nitzsche: „Health Impacts of Blurred Work Boundaries“, In: Claims Focus, Ausgabe 2/2017.
- 24 BAuA 2016 a, S. 133, 136.
- 25 „Flexible Arbeitszeitmodelle für eine neue Zeit der Arbeit“, Dr. Guido Birkner, Gesundheitsmanager, Ausgabe 4, 11/2017.
- 26 „Was sich Arbeitnehmer wünschen“. Studie des Bundesministeriums für Arbeit, 2015.

### Über den Autor



*Roman Hannig ist ein langjähriger, erfahrener Außenregulierer und Mediator. Neben seinem berufskundlichen Arbeitsschwerpunkt beschäftigt er sich seit Jahren mit den Themenfeldern finanzielle Leistungsprüfung und Kommunikation. Er ist zu erreichen unter Tel. 0221 9738 793 oder [roman.hannig@genre.com](mailto:roman.hannig@genre.com).*

*The people behind the promise.*

---



[genre.com](http://genre.com) | [genre.com/perspective](http://genre.com/perspective) | Twitter: [@Gen\\_Re](https://twitter.com/Gen_Re)

**General Reinsurance AG**  
Theodor-Heuss-Ring 11  
50668 Köln  
Tel. +49 221 9738 0  
Fax +49 221 9738 494

Fotos: © getty images – gpointstudio, Jacob A. Lund, Ljupco, Artur Aliev, jhuting, Jacob Ammentorp Lund, panic\_attack, Umberto Pantalone

*Die veröffentlichten Beiträge genießen urheberrechtlichen Schutz, solche mit Angaben des Verfassers stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar. Alle hier enthaltenen Informationen sind mit großer Sorgfalt recherchiert und nach bestem Gewissen zusammengestellt. Dennoch wird für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität keine Gewähr übernommen. Insbesondere stellen diese Informationen keine Rechtsberatung dar und können diese nicht ersetzen.*

© General Reinsurance AG 2018