

6 Selbstvermessung und Betriebliches Gesundheitsmanagement¹

»Wer sich schneller entspannt ist besser als jemand der sich nicht so schnell entspannt. Der aber immer noch besser ist als jemand der sich überhaupt nicht entspannt.«

Aus: »Wettentspannen« von Peter Licht

Gegenwärtig ist zu beobachten, dass sich in vielen Unternehmen verschiedene Technologien zur zahlenbasierten Vermessung und Analyse der sog. Vitalfunktionen von Angestellten etablieren, welche den ohnehin breit ausgebauten Bestand an Controlling-Systemen um neue Formen der numerischen Selbstbeobachtung erweitern. Anders als Tracking-Systeme wie die digitalisierte Zeiterfassung oder die Protokollierung des Internet-Traffic, die schon lang zum Standardrepertoire vieler Unternehmen gehören,² zielt das Self-Tracking in viel stärkerem Maße auf die Analyse täglicher Gewohnheiten sowie die körperliche und geistige Verfasstheit der Angestellten. Den prägnantesten Anwendungsfall stellt bislang die episodische oder dauerhafte Installation von Selbstvermessungssystemen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar.³ Zwei einfache Beispiele: Das Pro-

-
- 1 Für eine kürzer gefasste Auseinandersetzung mit den in diesem Kapitel verhandelten Problemen, siehe Mämecke (2016).
 - 2 Derartige Technologien firmieren inzwischen unter dem Begriff »Digitalized Management Methods« (DMM) und wurden in den letzten Jahren z.B. durch Phoebe Moore aus der Perspektive des New Materialism untersucht (Moore 2017, 2018, Moore et al. 2018).
 - 3 Die Programmatik des betrieblichen Gesundheitsmanagement soll gesundheitsförderndes Verhalten am Arbeitsplatz ermöglichen und bewirken. Es richtet sich in einem semantischen Zwischschritt meist gleichzeitig an Angestellte und Personalentwicklung. Einerseits dient es der Prävention, zum anderen ist es aber auch eng mit dem Konzept der Resilienz verbunden, das sich sowohl als Variante des Präventionskonzeptes und als Alternative zur Prävention beschreiben lässt: »Während Prävention heute interveniert, damit morgen die befürchteten Schäden nicht eintreten, will Resilienzförderung heute dazu befähigen, die möglicherweise morgen eintretenden Schäden besser zu bewältigen« (Bröckling 2017: Online unter: <https://soziopolis.de/beobachten/kultur/artikel/resilienz/>). Die Ansprüche der Resilienz sind entsprechend widersprüchlich; es animiert nicht nur dazu »vorhersehbare Belastungen abzufedern,

gramm »Moove – Tu's für dich« der Firma Vitaliberty kombiniert verschiedene Activity-Tracker, Apps und Sensoren um über die Berechnung von Herzratenvariabilität und der täglich durch die Teilnehmer*innen zurückgelegten Schritte eine Bewertung über das Maß an körperlicher Aktivität sowie das Stresslevel der Angestellten eines Unternehmens vornehmen zu können. Die so erzeugten Daten werden über Cloud-Computing sowohl den Angestellten selbst zurückgespiegelt⁴ als auch in aggregierter und anonymisierter Form dem »gesamten Unternehmen« zugänglich gemacht:

»Aussagekräftige Vergleiche zwischen Mitarbeitergruppen können gezogen und Benchmarking betrieben werden. Sparen Sie sich Zeit und Geld für aufwändige Analysen – moove macht Risikopotenziale unmittelbar sichtbar. Übersichtliche Darstellung von Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerten.«⁵

Das Programm Evergreen, das wie Moove für den AOK-Gesundheitspreis für digitale Prävention 2013 nominiert war, soll neben der Selbsteinschätzung der eigenen Gesundheit zusätzlich externe medizinische Daten (z.B. der Hausärztin) aufnehmen. In beiden (so wie in den meisten übrigen) Fällen werden die so gewonnenen Daten genutzt um »gesundheitshemmende Faktoren«⁶ im Unternehmen frühzeitig zu identifizieren, welche die Produktivität mindern und zu hohen Folgekosten führen können. Darüber hinaus dienen sie als »Ausgangspunkt zur Ableitung von Maßnahmen«,⁷ wie der automatischen und individuellen Ermittlung der passenden gesundheitsfördernden Programme des Betriebes für die einzelnen Angestellten. Erreicht der Stresspegel einer Angestellten im Rahmen des Moove-Programms etwa ein bestimmtes Niveau, können mit Hilfe einer Smartphone-App Entspannungsübungen durchgeführt oder Gesundheitsberater via Telefonverbindung zugeschaltet werden – Althussers berühmtes Bild der Anrufung des Subjekts ist in diesem Zusammenhang damit beinahe wörtlich zu verstehen (vgl. Althusser 1977: 140ff.).

Die sensorische Überwachung von Vitalfunktionen konnte sich über derartige Programme während der letzten zwei Jahre Schritt für Schritt sowohl unter den

sondern auch auf unkalkulierbare Störungen vorbereitet zu sein« und vorbereiten »auf künftige Krisen und Katastrophen kann man sich immer – und sei es durch Achtsamkeitsmeditation« (Bröckling 2017: Online unter: <https://soziopolis.de/beobachten/kultur/artikel/resilienz/>).

4 »Die gemessenen Daten werden automatisch an das moove Gesundheitsportal übertragen, so hat der Mitarbeiter sein persönliches Stresslevel immer im Blick.« Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

5 Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

6 Quelle: www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/mediathek/gg/spezial/gg_spezial_03_14_ansicht_offset.pdf (zuletzt aufgerufen am 08.05.2015).

7 Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

Belegschaften global agierender Konzerne als auch kleiner und mittelständischer Unternehmen etablieren.⁸ Zwar ist die Zahl der Unternehmen in denen solche Systeme zum Einsatz gebracht werden gegenwärtig noch vergleichsweise gering, ihre Zahl steigt jedoch kontinuierlich⁹ und mit ihr die Zahl der entsprechenden Beratungsfirmen sowie Hard- und Software-Hersteller. Self-Tracking-Devices zur Abfrage, Aufzeichnung und Analyse von akkumulierten Körperwerten oder Gefühlszuständen einzelner Belegschaften oder Kohorten ergänzen damit zunehmend das Instrumentarium der Personalentwicklung vieler Unternehmen.

6.1 Interdiskursbeziehungen: Burnout und Self-Tracking in Unternehmen

Zu den prägnantesten Bedarfen, Gefahren oder Dringlichkeiten, die die Etablierung von Selbstvermessungstechnologien im Kontext betrieblicher Angestelltenverhältnisse derzeit begleiten, zählen Problemdiagnosen wie demografischer Wandel und ein daraus resultierender Fachkräftemangel oder die Dezentralität moderner Arbeitsverhältnisse sowie stetig steigende Belastungen der Angestellten vor dem Hintergrund von erhöhtem Wettbewerbsdruck.¹⁰ In den Angebotsbeschreibungen und Selbstdarstellungen privater Dienstleistungsunternehmen und Softwarefirmen werden diese Prognosen, die oftmals ganz unterschiedlichen Quellen entstammen, meist hierarchisch zu einer sich schrittweise verstärkenden Argumentation aufgeschichtet, wobei Arbeitsausfälle durch steigende Belastungen als *hinreichendes Argument für die Durchführung* von Maßnahmen zur Prävention von Stress und psychischen Erkrankungen in Unternehmen instrumentalisiert,¹¹ demografischer Wandel und Dezentralität darüber hinaus allerdings vor allem als *Begründungen für die technische Ausrichtung* der Maßnahmen herangezogen werden.

8 Z.B. Appirio, AXA, MIT, SAP. Auch Betriebskrankenkassen, die diese Verfahren unterstützen, verwenden Self-Tracking-Systeme innerhalb der eigenen Belegschaft. So z.B. die BKK Mobile Oil.

9 Bereits im Jahr 2014 startete der Wearable-Hersteller Fitbit ein ähnliches Programm für Unternehmen. Zu den Anwendern des Programms zählt u.a. das international tätige Energieunternehmen BP. In Deutschland zählen auch viele Betriebskrankenkassen zu den Anwendern von Self-Tracking-Systemen im Arbeitskontext.

10 »Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, steigender Wettbewerbsdruck: Die heutige Arbeitswelt stellt Unternehmen und insbesondere die Personalarbeit vor zahlreiche Herausforderungen.« Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

11 »Vielen Beschäftigten fällt die Erfüllung der Anforderungen der heutigen Arbeitswelt zunehmend schwer: Arbeitnehmer sind gestresst, erschöpft und die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen wächst stetig.« Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

Das Monitoring der Angestellten, dessen Grundlage ihre eigene Vermessung bietet, soll so u.a. ein evidenzbasiertes Personalmanagement ermöglichen, das ein vorzeitiges Ausscheiden von Beschäftigten aufgrund von körperlichen oder psychischen Erkrankungen frühzeitig zu erkennen vermag und durch regelmäßige Screenings die allgemeine »Belastungssituation einer Organisation«¹² z.B. im Zusammenhang mit der innerbetrieblichen Altersstruktur sichtbar machen kann. Die Dezentralität moderner Arbeitsverhältnisse begründet darüber hinaus den Einsatz mobiler Geräte oder Apps, welche die (Selbst)Überwachung, Analyse und Erhaltung der Gesundheit auch in zeitlich flexiblen und nicht notwendigerweise ortsgebundenen Arbeitskontexten ermöglichen und sie vom Interieur physikalischer Firmen-niederlassungen unabhängig machen soll.¹³ Unternehmen und Selbstunternehmen sehen sich damit nicht nur mit vergleichbaren Problemen konfrontiert, sondern nutzen auch ähnliche Technologien um sie zu kontrollieren.

Selbstvermessungstechnologien heben sich von anderen präventiven Maßnahmen zwar gerade dadurch ab, dass sie ihre Apologie aus der selbstverstärkenden Logik von Sozialstatistiken beziehen, die gleichermaßen zahlenbasierte Problemdiagnosen, evidenzbasierte Entscheidungshilfen für Interventionsstrategien und eine kontinuierliche Evaluation von Ergebnissen versprechen, diskursiv fügen sich so erzeugte Zahlenaggregate jedoch erst in Verbindung mit sinnbildlichen Beschreibungen zu artikulierbaren Gefahrenszenarien, erstrebenswerten Zielvorstellungen oder Selbstverständnissen zusammen. Die gewählten Begriffe sind dabei keinesfalls willkürlich sondern immer gleichzeitiger Ausdruck interdiskursiver Verstrickung z.B. medizinischer, technischer, sozialstruktureller und psychopathologischer Semantiken, die sich als Rationalisierungsformen sowie sukzessiver Ermöglichung und Verunmöglichung von kommunikativen Anschlüssen zu einem Machtfeld aus Sinn- und Wissensproduktion verdichten, in dessen Zentrum die Herausbildung einer bestimmten Subjektform steht.

Susann Sontag hat in ihren vielbeachteten Essays zur Metaphorik von Krankheiten verschiedene Beispiele zum diskursiven Charakter populärer Krankheits-

12 Quelle: www.psyware.de/de/precire-health (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

13 Derartige Vermessungsportale lassen sich daher als Strategie betrachten, Orientierungsbedürfnisse zu erfüllen, die im breiteren Kontext unternehmerischer Eigenverantwortung, Individualisierung aber auch der voranschreitenden Digitalisierung vieler Arbeitsbereiche und den damit einhergehenden Strukturveränderungen überhaupt erst entstehen. Wohingegen Stefan Selke das Self-Tracking im Untertitel des Sammelbands »Lifelogging« in die semantische Nähe zu disruptiven Technologien setzt (2016), also zu digitalen Innovationen, die gezielt auf die »Transformation von Produktionsabläufen, Unternehmensstrukturen und Marktbeziehungen« (Nachtwey und Staab 2016:2) ausgerichtet sind und damit traditionelle Organisationsformen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen erodieren, erweist sich ein Self-Tracking-System wie RescueTime im Grunde eher als ein stabilisierender Faktor von Produktionsordnungen innerhalb einer sich rasant verändernden Arbeitswelt.

bilder vorgelegt, die sehr detailreich zeigen, wie die Symbolik von Krankheiten gesellschaftlichen Problemlagen, Ängsten und Ressentiments zum Ausdruck verhilft und sich letztlich mit subjektivierender Wirkung gleichermaßen auf kranke und gesunde Menschen niederschlägt bzw. sie als kranke oder gesunde Menschen diskursiv erzeugt (Sontag 1981).

Als Umschlagspunkt von einer vornehmlich empathischen Thematisierung von Krankheiten zu einem Diskurs der Schuldzuweisung, der das kranke Individuum in die Verantwortung nimmt, identifiziert sie die Ablösung der Tuberkulose durch Krebs als diskursiv präsenteste Krankheitsform. Eine Krankheit die von Beginn an immer auch als eine Erkrankung des Willens galt (vgl. Sontag 1981: 74). Die Sprache zur Beschreibung von Krebs entwickelt sich eng an den ökonomischen Katastrophenszenarien der damaligen Zeit; er ist die Krankheit »des nichtregulierten, abnormen, zusammenhangslosen Wachstums« (Sontag 1981: 75). Krankheitsmetaphern und ihre diskursive Wirkkraft sind damit von prägenden Ordnungsverständnissen und gesellschaftlichen Normen kaum trennbar. Die für den Frühkapitalismus als unabdingbar erachtete rationale Beschränkung und rigide Kontrolle ökonomischer Prozesse lies den Krebs in der öffentlichen Wahrnehmung damit als Phänotyp von ungebändigter Begierde und einer inneren Rationalitätskrise erscheinen. Wie Sontags historische Untersuchungen nahelegen beschränkt sich der diskursive Stellenwert von Krankheitsmetaphern nicht auf vorangehende Jahrhunderte sondern spielt auch bei gleichzeitigem Aufkommen evidenzstützender Technologien wie der Sozialstatistik weiterhin eine wichtige Rolle bei der Konstruktion und Popularisierung von Notständen und Bedarfen, z.B. für die biopolitischen Interventionen der modernen Psychopathologie.

So auch bei der Einführung von Selbstvermessungstechnologien in Unternehmen, im Zuge derer vor allem auf stereotype Burnout-Szenarien rekurriert wird um die Gefahren von psychischem Stress zu thematisieren.¹⁴ Das bemerkenswerte an den Rekursen auf das Burnout-Szenario ist allerdings, dass sie sich nicht in der Instrumentalisierung eines abschreckenden Krankheitsbildes erschöpfen, sondern mit dem Burnout-Begriff eine umfangreiche Chronik diskursiver Auseinandersetzungen zu den Arbeitsverhältnissen postindustrieller Staaten in den speziellen Diskurs des betrieblichen Gesundheitsmanagement importieren. Eine Chronik die zu allererst davon zeugt, dass sich der Grundtenor des Burnout-Begriffs im Verlauf dieser Auseinandersetzungen mehrfach geändert und seine Bedeutung schließlich

14 Ein besonders aussagekräftiges Beispiel ist das »Burnout-Bingo« das die Firma Vitaliberty im Rahmen eines theaterpädagogischen Seminars unter dem Titel »Wenn die Akkus leer sind... Business-Balance zwischen Himmel und Hölle« auf dem Corporate Health Congress 2013 veranstaltet hat. Quelle: <https://www.youtube.com/user/vitaliberty> (zuletzt aufgerufen am 17.03.2014).

ins Gegenteil verkehrt hat. Wohingegen der Begriff zunächst überwiegend verwendet wurde um subjektives Leidensempfinden unter den strukturellen Bedingungen zu hoher Arbeitsbelastungen zum Ausdruck zu bringen, dient er gegenwärtig vor allem der Artikulation volkswirtschaftlicher Defizite durch Burnout-bedingte Arbeitsausfälle die das Subjekt und seine Verpflichtung zur Selbstsorge in den Mittelpunkt stellt. So wird der Beginn der steilen Karriere des Burnout-Begriffs in den Jahren nach 2004¹⁵ vielfach gerade darin gesehen, dass er eine Möglichkeit eröffnet hat, im Kontext prekärer Arbeitsverhältnisse, in denen Positionen nicht dauerhaft zugeteilt, sondern in regelmäßigen Abständen immer wieder von neuem ausgehandelt werden müssen (vgl. Rosa 2009: 662) und in denen jeder Arbeitsausfall eine potentielle Gefährdung für den Marktwert des eigenen Arbeitskraftunternehmens darstellt (vgl. Voß et al. 1998),¹⁶ eine Erkrankung noch unter der Hervorhebung der eigenen Leistung artikulieren zu können. Denn wer ausgebrannt ist muss zunächst gebrannt haben (Neckel et al. 2013: 8). Damit wurde der erschöpfungsbedingte Arbeitsausfall in eine Rhetorik integriert, die im metaphorischen Sinne der Kleidsamkeit eines Verwundetenabzeichens entsprach (vgl. Schmidbauer 2010: 159).¹⁷

Mit der zunehmenden Popularisierung drückte der Begriff schließlich ein viel allgemeineres »Unbehagen am Leistungsdruck im heutigen Berufsleben, an der Beschleunigung von Arbeit und Kommunikation, an alltäglicher Überforderung und neu empfundenen Formen der Entfremdung« (Neckel et al. 2013: 7) aus. Burnout wurde damit der Status einer breit debattierten Pathologie verliehen, die nun nicht mehr nur einzelne Individuen betraf, sondern in viel allgemeinerer Weise dazu verwendet wurde die »psychische Seite« der destruktiven Wettbewerbsformen (Neckel et al. 2013: 17) gegenwärtiger ökonomischer Verhältnisse öffentlich zu thematisieren. Wer zu diesem Zeitpunkt »Burnout« sagte, sprach bereits im Modus der Kulturkritik (Bröckling 2013: 179).

15 Der Begriff reicht in die 1970er Jahren zurück und wurde von Herbert Freudenberger geprägt, der mit dem 1974 erschienenen Aufsatz »Staff burn-out« strukturelle gesellschaftliche Bedingungen als mögliche Ursachen für die emotionale und körperliche Erschöpfung seiner Sozialarbeitkolleg*innen diskutierte (Neckel et al. 2013: 10). Ein öffentlichkeitswirksamer Diskurs unter dem Begriff Burnout entfaltet sich allerdings erst in den Jahren nach 2000.

16 Alternative Modellierungen stellen z.B. der Mitarbeiter-Unternehmer (Deutschmann et al. 1995: 445) im Kontext der Theorie reflexiver Modernisierung sowie das Unternehmerische Selbst (Bröckling 2007) aus Gouvernementalitätstheoretisch-Diskursanalytischer Perspektive dar.

17 Womit natürlich nicht ausgesagt ist, dass damit auch eine *tatsächliche* Akzeptanz der Erkrankung oder gar eine Anerkennung der Leistung einherging, für die mit diesem Begriff zum Ausdruck gebracht werden soll. Psychische Erkrankungen und (vorübergehender Verlust der Arbeitsfähigkeit) führen auch in den wohlhabendsten (Post-)Industrienationen nicht selten zum Verlust der Anstellung oder sozialem Ausschluss.

Wie bereits anhand des Begriffs der Depression gezeigt wurde, dessen gesellschaftliche Bedeutung Alain Ehrenberg genealogisch als Ausdruck eines Selbst untersucht hat, das erschöpft davon ist, »es selbst« zu sein, lässt sich eine diskursive Konjunktur von Verausgabungs-, Ermüdungs- und Überanstrengungsdiskursen in der jüngeren Geschichte postindustriell geprägter Staaten gerade dann beobachten, wenn disziplinarische Modelle der Verhaltenssteuerung durch die Verpflichtung zur persönlichen Initiative bei gleichzeitigem Gebot zur performativen Selbstverwirklichung ersetzt werden. Damit verbindet sich die Metaphorik von Erschöpfungssyndromen unmittelbar mit modernen Arbeitsverhältnissen sowie einem Verständnis zeitgenössischer Individualität und ihrer Dilemmata (Ehrenberg 2011: 14ff.). Schon in den 1980er Jahren wurde das moderne Unternehmen daher zum »Vorzimmer der nervösen Depression« ernannt (Ehrenberg 1991: 270f.)¹⁸, was psychosomatische Störungen, Angstzustände und Depressionen gleichsam auch zu leitenden Themen der Arbeitsmedizin¹⁹ und der sich entwickelnden Personalentwicklungsforschung machte. Die breitenwirksame Auseinandersetzung über die psychischen Zumutungen moderner Arbeitsverhältnisse wurde zu diesem Zeitpunkt durch pharmakologische, psychotherapeutische und sozialpolitische Positionen besetzt, die im depressiven Subjekt vor allem das Subjekt seiner eigenen Konflikte sahen und deren Programme daher auf die Herausbildung einer Individualität zielten, die selbstständig handeln und sich verändern kann, indem sie sich auf ihre inneren Antriebe stützt (Ehrenberg 2011: 299).

Ein vergleichbarer Paradigmenwechsel ist während der letzten Jahre im Zusammenhang mit dem öffentlichen Umgang zum Thema Burnout zu verzeichnen. Bei ansteigender Anerkennung als eine therapiebedürftige Krankheit durch verschiedene am Diskurs beteiligte Institutionen wird der Burnout in die Behandlungs- und Präventionsprogramme therapeutischer und beratender Agenturen integriert und dabei sein kulturkritischer Status im Diskurs minimiert. Mehr noch als bei der Depression offenbart im Grunde bereits die Definition des ICD-10-Index, der das Burnout-Syndrom erstmals aufgenommen hat, eine Verschiebung der Bedeutung des Begriffs, die sich auch über den medizinischen Fachdiskurs hinaus fortsetzt. Denn das Burnout-Syndrom wird dort nicht als psychische Erkrankung geführt, sondern ist unter dem Abschnitt »Problems

18 Zitiert nach Ehrenberg (2011: 245).

19 Foucault hat die Herausbildung der arbeitsmedizinischen Biopolitik in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts als Fokussierung auf »Endemien« beschrieben, die im Gegensatz zu Epidemien als permanente Faktoren »des Entzugs von Kräften, der Verminderung von Arbeitszeit, des Energieverlustes und ökonomischer Kosten« zu einer Verwaltung von Krankheiten gegenüber den Versuchen ihrer Ausrottung geführt haben (Foucault 2001[1975-1976]: 287f.). Die sich hierin begründenden arbeitsmedizinischen Interventionsstrategien beziehen sich jedoch zu dieser Zeit nicht auf psychische Faktoren.

related to life-management difficulty«²⁰ klassifiziert. Durch das ausdrückliche Ausklammern sozioökonomischer Faktoren negiert die medizinische Definition der Erkrankung damit gerade die gesellschaftlichen Problemlagen, für deren Artikulation der Begriff im öffentlichen Diskurs lange verwendet wurde und setzt das Syndrom in die semantische Nähe zu »unzulänglichen sozialen Fähigkeiten«²¹ des Individuums.

Gesundheit wird im Burnout-Diskurs kongruent zu dem viel allgemeineren »pursuit of healthiness« (Greco 1993) daher inzwischen als Gegenstand und Resultat des eigenen Willens konstruiert. Eine derartige psychosoziale Konzeption von Gesundheit zielt nicht mehr auf die Beschreibung eines aktuellen Zustands, sondern wird zu einem Zeichen von Initiative, Anpassungsfähigkeit und Dynamik: Unausgewogene Ernährung oder zu wenig Bewegung stellen in dieser Hinsicht bereits selbst korrekturbedürftige Tatsachen dar, denn wenn »Selbstbeherrschung und Autonomie die Voraussetzung für Gesundheit sind, ist ein mangelnder Wille und eine unzureichende Selbstführung bereits das erste Symptom einer Krankheit, deren Ursache letztlich im Inneren des Subjekts liegt« (Lemke 2000: 40f.).

Anders als die Krankheitsmetaphern konventioneller medizinischer Programme, stellt der Burnout-Begriff damit nicht einfach einen Hebel zur zentralistischen Durchsetzung von Hygienemaßnahmen oder Ähnlichem dar. Denn weder akute noch chronische Erkrankungen zählen zu den ausgewiesenen Interventionszielen der Self-Tracking-Systeme betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen. Vielmehr sind sie konzeptionell darauf abgestimmt »die persönlichen Stresswerte [der] Mitarbeiter zu optimieren und deren Stressbewältigungskompetenzen nachhaltig zu fördern«,²² indem sie ihnen in viel allgemeinerem Sinne die erforderlichen Mittel für eine Planung der eigenen Ressourcen, wie die Spiegelung der täglichen Bewegung oder aufgenommenen Kalorien bereitstellen. Eine perfide Besonderheit des Burnout-Begriffs liegt damit gerade darin, dass er heute unter dem Anschein eines gesundheitspolitischen Entgegenkommens zur technologiegestützten Regulierung des eigenen Verschleißes unter hoher Arbeitsbelastung animiert, um einem Krankheitsbild vorzubeugen, dessen diskursive Funktion ursprünglich gerade darin lag, die Pathologien der Wettbewerbsgesellschaft artikulierbar zu machen.

20 Quelle: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en#/Z73.0> (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016). ICD steht für International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems). Es ist das zentrale Klassifikationskompendium der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

21 Quelle: www.icd-code.de/suche/icd/code/Z73.html?sp=Sz73 (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016).

22 Quelle: <https://www.corporate-moove.de/home/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

6.2 Interdiskursbeziehungen: Quantified Self und Self-Tracking in Unternehmen

Programme der hier beschriebenen Art ließen sich auf rein formaler Ebene sicher leicht als rechtliche und institutionelle Inkubatoren von Selbststeuerungen skizzieren, denen ganz offenkundig Regierungsstrategien zu Grunde liegen, die in Form von Manualen, Empfehlungen, Verordnungen, Gesetzen und Strategiepapieren auch offen einsehbar sind. Allerdings blieben bei einer empirisch derart eng zentrierten Analyse die diskursiven Erscheinungsbedingungen und Bottom-Up-Effekte dieser Entwicklung zwangsläufig unterbelichtet.

Denn die Praktiken der Selbstvermessung werden in der Regel nicht in direkter Weise diktiert. Vielmehr werden sie Unternehmens-, Technologie- und Dienstleisterübergreifend als Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten angeregt, wobei sie argumentativ durch eine Ambiguität aus programmatischer Gefahrenprävention und partizipativer Unternehmenskultur gerahmt werden.

Foucault beschreibt die Entstehung neuartiger Machttechnologien demgegenüber als die Summe einer »Vielzahl von oft geringfügigen, verschiedenartigen und verstreuten Prozessen, die sich überschneiden, wiederholen oder nachahmen, sich auf einander stützen, sich auf verschiedenen Gebieten durchsetzen, miteinander konvergieren – bis sich allmählich die Umrissse einer allgemeinen Methode abzeichnen« (1977: 177). Aus diskurstheoretischer Perspektive, die den Analysefokus nicht programmatisch auf den Bereich des praktischen Wissens aus Handlungsanleitungen, Manualen, Leitfäden, Richtlinien und Gesetzen beschränkt, stellt sich das Aufkommen von Selbstvermessungspraktiken in den Arbeitsalltag verschiedener Berufssparten damit vielmehr als produktive Konfrontation gegenläufiger Gesundheits-, Emanzipations-, und Technologiediskurse dar, die sich im Bereich der betrieblichen Selbstvermessung gegenwärtig zu funktionalen, dabei allerdings niemals abgeschlossenen Prozessen verdichten. Denn die Bedarfe, Notstände oder Nutzen, die den Empfehlungen oder Verordnungen zugrunde liegen und auch die Erscheinungsformen der Self-Tracking-Tools selbst, ihr Funktionsumfang oder die nahegelegten Nutzungsweisen sind selbst bereits diskursiv erarbeitet, werden kontinuierlich verändert oder (re)kombiniert und überwinden daher niemals den Status einer nur vorläufigen Stabilität. Als Kreuzungspunkt verschiedener Teildiskurse konstituieren sich die Anwendungsszenarien und Technologien des Selbstvermessungsfeldes vielmehr als Bündelungen von Wiederholungen, Regelmäßigkeiten und Wahrscheinlichkeiten, die nicht durch *Subjekte* produziert werden, sondern sich als Resultat der Ermöglichung und Verunmöglichung bestimmter Anschlüsse ergeben, an denen ganz unterschiedliche institutionelle oder nichtinstitutionelle, gegenwärtige und vergangene Diskurspositionen beteiligt sind. Dies macht alle beteiligten Individuen und Institutionen zu Produktionsorten dieser Technologien,

verweigert ihnen aber den Status von Produzent*innen – die Urheber*innen von Manualen, Empfehlungen und Verordnungen eingeschlossen.

Zwar liegen aus gouvernementalitätstheoretischer Sicht die Verheißungen des alltagsdatengestützten Personalmanagements auf der Hand, dennoch wären zur Minderung und Prävention aktueller Gefahren aus dem Bereich psychischer und körperlicher Arbeitsüberlastung auch viele andere Maßnahmen und Programme vorstellbar, wenn nicht sogar naheliegender. Zudem stellt sich die Frage, aus welchem Grund sich derart umfassende Kontrollinstrumente überhaupt unter den Belegschaften etablieren lassen. Natürlich mag der zwanglose Zwang derartiger Programme, der eine Beteiligung an betrieblicher Leistungs- und Gesundheitsvermessung zwar als freiwillig in Aussicht stellt, sich dabei allerdings auf die Dynamik innerbetrieblicher Konkurrenz berufen kann, hinter der in letzter Konsequenz das Machtverhältnis der Lohnabhängigkeit steht, ein entscheidender Faktor der Durchsetzung von Selbstvermessungstechnologien in Betrieben sein, allein kann er allerdings nicht erklären, weshalb z.B. die tradierten Institutionen des Arbeitnehmer*innenschutzes die Einführung dieser Systeme kommentarlos begleiten anstatt vor ihnen zu warnen.²³

Wie die folgenden Beispiele verdeutlichen erweckt die Art und Weise, wie diese betrieblichen Vermessungs-Technologien und -Praktiken im Diskurs auftauchen den Eindruck als seien sie durch die Belegschaften gemeinhin akzeptiert. Positionen wie die der (nicht über Gewerkschaften oder Unternehmens-PR vermittelten) Belegschaft kommen dabei allerdings im Diskurs garnicht vor oder gelangen zumindest zu keiner medial Wahrnehmbarkeit. Dies weist die angeblich hohe Akzeptabilität der Tracking-Systeme innerhalb von Angestelltenverhältnissen somit besonders deutlich als einseitig konstruiertes Narrativ aus, das kaum Schlüsse über die tatsächlichen Einstellungen der Angestellten zu diesem Thema zulässt. Dieses Narrativ hebt dabei vornehmlich darauf ab den Etablierungsprozess von technischen Verfahren für die Protokollierung und Analyse von Leistung und Gesundheit vor möglichen Kontroll- und Überwachungsvorwürfen zu immunisieren indem sie als Technologien dargestellt werden, die sich *außerhalb* der Betriebe in den Innovationsnetzen emanzipatorischer Subkulturen entwickelt haben.

Unter der Beschränkung auf spezifische Teilbereiche sowohl der betrieblichen Personalentwicklung als auch der progressiven Selbstverdatung lässt sich hier ein

23 Mit Blick auf die allgemeinere Frage nach der Etablierung von Gesundheitsmanagement in Unternehmen finden sich indes eher Befürworter unter den etablierten Arbeitsschutzinstitutionen. So sieht die Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) des Landesbezirks Nord der Gewerkschaft Verdi »in dem Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigtenvertretung abzustimmende Strategie, die auf Verbesserungen für das Wohlbefinden der Beschäftigten und höhere Produktivität zielt«, ohne das Konzept weitreichender zu Rahmen oder auf spezifische Maßnahmen wie z.B. das vermehrt aufkommende Self-Tracking im Detail einzugehen.

diskursiver Zirkelschluss hervorheben: Wohingegen die technologieaffinen Freelancer selbstständig Applikationen für das Home Office entwerfen, die eine auffällige Nähe zu den Zeiterfassungssystemen der Großraumbüros aufweisen und sich dabei sogar explizit auf die tayloristische Betriebsforschung beziehen, orientiert sich hier nun das in diesen Kreisen vielfach als restriktiv und autoritär angesehene Angestelltenverhältnis an den Überwachungs- und Disziplinartechnologien des unabhängigen Selbstunternehmens.²⁴

Mit dem Wandel der Arbeitsformen hat sich nicht nur das Verhältnis von Leistung und Disziplin verschoben, sondern auch das Verhältnis zwischen Arbeit und Gesundheit. Die systematische Entgrenzung zwischen den traditionell getrennten Lebensbereichen Arbeit und Freizeit, die lokale Entwurzelung, Leistungsdruck und das gesteigerte Verantwortungsniveau scheinen auch an den Quantrepreneuren nicht spurlos vorbeizugehen, sondern sich im Gegenteil als konjunkturelle Berg- und Talfahrten ihrer Datenlandschaften abzubilden. Insofern verwundert es nicht, dass auch in diesem Bereich kontinuierlich neue experimentelle Technologie-Mashups aus Produktivitäts- und Gesundheitsmessung entstanden sind. Anders als z.B. das Experiment von Kyrill Potatov (vgl. Abschnitt III. 4.6) stehen bei diesen Versuchen allerdings nicht nur allgemeine psychische Zufriedenheit oder eine innere Erfüllung mit der eigenen Arbeit im Zentrum, sondern die Indikation des Zusammenhangs von psychischer und leistungsbezogener Stabilität.

Die langjährige, vornehmlich dezentrale und diskursive Entwicklung dieser Tracking-Technologien und ihre Verbreitung über File-Sharing-Netzwerke und App-Stores²⁵ gehen ihrer systematischen Etablierung innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements damit zeitlich voraus.

Und auch auf semantischer und metaphorischer Ebene sind hier schnell entsprechende Kongruenzen auszumachen. Ganz ähnlich wie der institutionalisierte Gesundheitsdiskurs dreht sich auch die Diskussion quantifizierender Selbstexperimente um behelfsmäßige Gemeinplätze wie Burnout, Stress und Bewegungsmangel. Nicht nur über populäre Quantified-Self-Mitglieder, wie Maggie Delano,²⁶ die zum Thema Burnout-Prävention eine Session auf der Quantified Self Conference

24 (Selbst)überwachungssensoren dieser Art, die die Körperfunktionen im modernen Produktionsprozess in Echtzeit überwachen und immer nur ein Startup weit davon entfernt zu sein scheinen, sich ganz mit dem menschlichen Körper zu verbinden, attestierte schon Donna Haraway in ihrem Cyborgmanifest, dass sie den Alptraum des Taylorismus bald würden idyllisch erscheinen lassen (vgl. Haraway 1995: 34).

25 »Some apps were top-charting, reaching the 5th place among the most downloaded paid apps in the Netherlands.« Quelle: www.marcoaltini.com/ (zuletzt aufgerufen am 22.07.2015).

26 Maggie Delano leitete zu diesem Thema eine Session auf der Quantified Self Conference 2015 in San Francisco. Quelle: <http://quantifiedself.com/2014/12/tracking-recovery-process-learn-maggie-delano-q515/> (zuletzt aufgerufen am 02.12.2014).

2015 leitete, den burnout-bezogenen Annual Report der Datenkünstlerin Lillian Karabaic,²⁷ den Mitbegründer der Berliner Quantified-Self-Gruppe Marcel Rüttschlin, der eine Burnout-Erkrankung als Initiationspunkt und ursprüngliche Motivation für die eigene Vermessung angibt,²⁸ oder Rachel Kalmar, die 30 verschiedene Tracker simultan verwendet um unter anderem ein Frühwarnsystem für Depressionen und Burnout zu entwickeln²⁹, verzweigt sich der Diskurs bis tief in die Kreise der gesundheits- und produktivitätsbezogenen Experimente der Self-Tracker*innen.³⁰

So zählte die experimentelle Erprobung von Verfahren zur Messung psychosozialer Stresssymptome und der Präventionsmöglichkeiten stressbedingter Gesundheitsprobleme schon im Gründungsjahr 2007 zu vielbesprochenen Themen bei Quantified Self.³¹ Und auch jüngere Threads des Quantified-Self-Forums bieten aufschlussreiche Einblicke in die diskursiven Aushandlungsprozesse sowie die dezentrale Entwicklung und Erprobung der technischen Erfassung von körper- und umweltbezogenen Stressindikatoren bzw. entsprechender Anwendungsszenarien und Dateninterpretationsverfahren innerhalb der Community.

Der Blog-Artikel »Life Stress«³² von Altini veranschaulicht zudem sehr eindrücklich, wie die selbstexperimentelle Stressforschung mit der Produktivitätsmessung verbunden und zur Ursachenforschung eines Burnouts verwendet wird und zeigt nebenbei wie Beides zur diskursiven Selbstherstellung als leistungsstarkes und belastbares Subjekt verwendet wird. Altini verbindet verschiedene Leistungsnachwei-

27 Quelle: <http://quantifiedself.com/?s=annual+report&x=0&y=0> (zuletzt abgerufen am 14.02.2017).

28 Quelle: www.welt.de/vermischtes/article109557685/Die-digitale-Entbloessung-ist-ein-lukrativer-Markt.html (zuletzt aufgerufen am 04.11.2013).

29 Quelle: <http://allthingsd.com/20130923/the-extremely-quantified-self-meet-rachel-kalmar-who-wears-21-fitness-trackers-at-the-same-time-video/> (zuletzt aufgerufen am 14.02.2017).

30 Auch der an die RescueTime-Webpage angegliederte Blog befasst sich regelmäßig mit dem Thema Burnout und folgt dabei ähnlichen Mustern: »When our daily stresses become commonplace, we're at the risk of becoming burn out« Quelle: <http://blog.rescuetime.com/burnout-syndrome-recovery/> (zuletzt aufgerufen am 25.10.2017). Die enge Verbindung zur Quantified-Self-Community weisen die Entwickler über die regelmäßige Teilnahme an Community-Events nach: »We're pretty active in local Quantified Self meetups for example. That's a great group of people to be around when you're exploring the analytical side of productivity.« Aus einem Interview mit Robby McDonell. Quelle: <http://lifelifehacker.com/im-robbymacdonell-and-this-is-the-story-behind-rescu-1497037183> (zuletzt aufgerufen am 14.11.2017).

31 So z.B. in dem frühen Quantified-Self-Blog-Eintrag »Wrist-Device for Real Time Stress Tracking« des Quantified-Self-Mitbegründers Gary Wolf vom 16.10.2007. Quelle: <http://quantifiedself.com/2007/10/wristdevice-for-real-time-stre/> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

32 »This post is about being an entrepreneur, a toolmaker and a datascientist« Quelle: https://medium.com/@marco_alt/life-stress-47b9576d09e7#105e5053a (zuletzt aufgerufen am 15.04.2015).

se, wie Produktivitätswerte und Angaben über die Qualität der aufgewendeten Arbeitszeit, mit einem anekdotischen Kontext. In kürzeren Texten beschreibt er, wie er, bald nachdem er Europa verlassen hatte, um eine Stelle in einem Startup in San Francisco anzutreten, Arbeitsstunden in Höhe von »16/day« bzw. »300+/month« aufwendete. Im Anschluss an eine einjährige Leistungsphase erlebte er mit dem Ende seines USA-Aufenthalts auch einen Einbruch seiner Produktivität.

»Life stress piled up, until the inevitable happened. My productivity crashed: I almost went down to the infamous 40 hours/week (or ~160/month).«³³

Um seinen Leistungseinbruch auf infame 40 Stunden pro Woche zu kompensieren, widmete er sich mit technischen Mitteln der Wiederherstellung des Arbeitsvermögens und der zukünftigen Vermeidung weiterer Leistungseinbrüche. Auch hier wird die Herzratenvariabilität erneut als psychisch-physiologischer Indikator von Stresssymptomen verwendet:

»Making a few oversimplifications, we expect HRV to be higher when we are in a better physiological state, less stressed, ready to perform [...]. Looking at my HRV [...], I could clearly see it was crashed during weeks I was not productive [...]. On the other hand, working many hours/day was typically associated with higher HRV.«³⁴

Altinis Selbstexperiment stellt dabei ein eindrückliches Beispiel für den anwendungsorientierten Pragmatismus dar, der als Versuch »Dinge zum Laufen zu bringen« (vgl. Knorr Cetina 2012: 24 [Hervorhebung im Original]) die meisten Self-Tracking-Projekte begleitet. Die Vorannahmen, die sich mit dem ansonsten weitestgehend atheoretischen Charakter selbstquantifizierender Forschungsprozesse verbinden, sind aus diskursanalytischer Perspektive dabei weitaus aufschlussreicher als die erhobenen Daten selbst. So lässt sich anhand der Schlussfolgerungen Altinis nicht nur in allgemeiner Weise die entscheidungsimprägnierende (vgl. Knorr-Cetina 2012: 28) Wirkung interpretativer Wissensbildung verdeutlichen, sondern auch deduktiv auf das Selbst- und Weltbild des interpretierenden Subjekts schließen. Dies verdeutlicht etwa der statistische Zusammenhang zu dem Altini die zwei getrennt (und anhand getrennter Self-Tracking-Technologien) gebildeten Deskriptionen über Stresslevel und Produktivität verbindet:

»There was a really strong correlation between my baseline HRV (7 days moving average) and more highly productive hours, as logged by RescueTime.«³⁵

33 Quelle: https://medium.com/@marco_alt/life-stress-47b9576d09e7#.105e5053a (zuletzt aufgerufen am 15.04.2015).

34 Ebd. [Hervorhebungen im Original].

35 Quelle: https://medium.com/@marco_alt/life-stress-47b9576d09e7#.105e5053a (zuletzt aufgerufen am 15.04.2015 [Hervorhebungen im Original]).

Obleich man diesen Zusammenhang in zwei Richtungen lesen kann, aus dem Zusammenhang also auch schließen könnte, dass der erhöhte Stress die Produktivität gemindert hat, entscheidet sich Altini für die Interpretation dernach das Stresslevel gestiegen ist, weil die Produktivität eingebrochen ist. Er separiert eine durch körperbezogene Indikatoren nicht beschreibbare Stresskategorie, die er als genuinen Bestandteil der von ihm gewählten Lebensweise essentialisiert.

»In today's society things can be very different. I was working many hours trying to build something I believe in, and that was definitely positive stress.«³⁶

Da wo eine Korrelation zwischen Lohnarbeit und der Vorstellung eines erfüllenden Lebens besteht, liefert die Produktivitätsmessung die Indikatoren für subjektives Wohlbefinden.

»RescueTime was my perfect indicator of wellbeing.«³⁷

Die Experimente und Vorträge des Organisators des Denver Quantified-Self-Meetups Paul LaFontaine zeigen auf ähnliche Weise auf, wie das stressbezogene Self-Tracking in persönliche Coping- und Resilienz-Strategien eingebunden wird.³⁸ LaFontaine beschreibt etwa im Vortrag »Using Heart Rate Variability to Analyze Stress in Conversation« wie er 154 Gespräche mit Vorgesetzten (und »Co-Workers« als Vergleichsbasis) loggte,³⁹ um seine Stressbewältigung in beruflichen Situationen und unter längerer Anspannung zu verbessern:

»Breathing tools, understanding how the physiology reacts when meeting with the Big Bosses and finding the balance between Fight/Flight and relaxation can improve both how you prepare, and how you ramp yourself down when in an intense situation. And these same tools allow a fast transition to a new environment where you can be productive as appropriate for the situation.«⁴⁰

36 Quelle: https://medium.com/@marco_alt/life-stress-47b9576d09e7#.105e5053a (zuletzt aufgerufen am 15.04.2015).

37 Quelle: https://medium.com/@marco_alt/life-stress-47b9576d09e7#.105e5053a (zuletzt aufgerufen am 15.04.2015 [Hervorhebungen im Original]).

38 »Among the many ways of measuring stress, heart rate variability – patterns of change in time between heartbeats – has emerged as a practical choice. Discuss current tools and challenges with one of the most knowledge HRV trackers in the QS community.« Aus dem Programm des Quantified Self Public Health Symposiums 2016 Quelle: <http://quantifiedself.com/2016/02/2015-quantified-self-public-health-symposium/> (zuletzt aufgerufen am 06.04.2018).

39 Quelle: <http://quantifiedself.com/qs15/> (zuletzt aufgerufen am 02.02.2018).

40 Paul LaFontaine, »Tracking Fight or Flight at the Office.« Quelle: <http://quantifiedself.com/2015/05/tracking-fight-flight-office/> (zuletzt aufgerufen 14.02.2017) Fight/Flight bezieht sich hier auf das fight-or-flight-response-syndrom (Kampf-oder-Flucht-Syndrom), das in der Physiologie und Neurobiologie den plötzlichen Anstieg von Adrenalin als Stressreaktionen auf Gefahrsituationen beschreibt. Eine ganz ähnliche Methode hat der Self Tracker Justin Lawler

Der bereits im Ruhestand lebende Mark Leavitt geht noch einen Schritt weiter. Vergleichbar mit Altini und LaFontaine, deren Umgang mit Stresssituationen oder psychischer Erschöpfung sich um Fragen des richtigen Variabilitätstrainings⁴¹ oder der Unterscheidung von positivem und negativem Stress drehen, sucht er nach Korrelationen zwischen HRV und Willenskraft, die sich in der Vermeidung von Bewegungsmangel und kontinuierlicher Analyse unter Beweis stellt:

»In this talk, Mark looks at how heart rate variability relates to his willpower. [...] Also, you will get a glimpse of his amazing customized workstation with pedals to keep him active, a split keyboard on the armrests to keep his knees free and built-in copper strips for measuring HRV.«⁴²

Wer die Willenskraft nicht allein aufbringen kann, kann über das Selbstdisziplinierungstool Beeminder – sowohl das schlechte Gewissen, als auch die Selbstbestrafung technologisch externalisieren und bequem kleine Geldbeträge von der Kreditkarte abbuchen lassen, insofern die selbstverordneten Yoga- und Meditationsübungen zu kurz kommen: »Willpower not needed«⁴³

Diskursive und Nicht-Diskursive Bedingungen der Etablierung von Self-Tracking in Unternehmen

Für Unternehmen, die ihre Belegschaften im Rahmen betrieblicher Gesundheitsprogramme zu Selbstvermessung animieren, ist es daher ein Leichtes über den Import der intrinsisch motiviert erscheinenden Experimente der Quantified-Self-Community und ihrer speziellen Verbindung von Selbstdisziplin und Empowerment-Rhetorik, sowie einzelner Elemente des Burnout-Diskurses argumentativ eine schwer zu hintergehende Verschmelzung aus belegschaftsnaher partizipativer Unternehmenskultur und dringender Notwendigkeit zu erzeugen.

»Zazengo enables all organizations with a desire for social action to attract, inspire and empower their members with a revenue-generating, easy-to-use, shared

auf die Analyse seiner Körperwerte während eines Show&Tell-Talks angewendet: »Another stress-related piece. Justin shows through data how his body responded to the stress of giving a talk about his lifelogging experiences at QSEU15 [Quantified Self Europe Conference 2015. Anmerkung Th. M.J.].« Quelle: <http://quantifiedself.com/?s=stress&x=o&y=o> (zuletzt aufgerufen am 14.02.2017).

41 Seine Bezeichnung lautet »personal variability training.« Quelle: <http://quantifiedself.com/2015/05/tracking-flight-flight-office/> (zuletzt aufgerufen 14.02.2017).

42 Quelle: <http://quantifiedself.com/2016/04/mark-leavitt-daily-hrv-measure-health-willpower/> (zuletzt aufgerufen am 05.06.2016).

43 Die Nutzung von Beeminder ist zunächst kostenlos, das Programm bucht allerdings langsam steigende Beträge (zum Beispiel in Höhe von fünf oder zehn Dollar) von der hinterlegten Kreditkarte ab, insofern die Ziele nicht eingehalten werden. Beeminder Review: Quelle: <http://youtu.be/JZH6rOHeqig> (zuletzt aufgerufen 14.02.2017).

platform that provides project matching, tracking, action and impact across multiple projects and organizations.«⁴⁴

Viele Unternehmen setzen inzwischen auch in nicht-diskursiver Weise darauf, über die Gewährleistung der technischen Integrationsfähigkeit populärer Fitnessarmbänder, private und außerbetriebliche Selbstverdatungsambitionen aufzufangen und in die firmeneigene Dateninfrastruktur zu inkludieren. Viele Firmen richten die Etablierung selbsttragender Überwachungssysteme für Stress, Bewegung oder Leistung daher gezielt auf bereits vorhandene Selbstverdatungspraktiken ihrer Belegschaft aus oder entwickeln diese Systeme unmittelbar unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen und der dort vorhandenen Erfahrungen mit Selbstverdatungstechnologien weiter. Die Unternehmen rekurrieren hier auf den diskursiven Austauschprozessen des Self-Tracking-Diskurses, die die einzelnen Devices oder ihre Integration in bestehende Software-Systeme weniger als die Entscheidungen einer hierarchischen Organisation und mehr als das gemeinsame Produkt einer firmeninternen Community erscheinen lässt.

Das Projekt CloudFit der Firma Appirio lässt sich als aufschlussreiches Beispiel für entsprechende Versuche heranziehen, die diskursive Entwicklungs- und Anwendungskultur der Self-Tracking-Szene aufzugreifen und innerhalb firmeneigener Strategien zur Krankheitsprävention praktisch fortzusetzen. Im Rahmen eines Pilotprojekts investierte das global agierende Unternehmen in Absprache mit ihrem Versicherungspartner Anthems die Rückzahlung eines Überschussbetrags, der für firmeneigene Gesundheitsprogramme vorgesehenen war, in portable Fitness-Tracker des Herstellers Jawbone und lud 200 Mitglieder der Belegschaft zu ihrer experimentellen Anwendung ein. Der Anschluss der Tracker an das firmeneigene Computernetz wurde in der folgenden Zeit sowohl unter Mitarbeit des Geräteherstellers als auch einigen Teilnehmer*innen des Testprogramms selbst verwirklicht, die durch die Firmenleitung »autorisiert« wurden, sich im Rahmen ihrer regulären Arbeitszeit mit der Entwicklung einer sog. »prototype aggregation engine« zu beschäftigen. Die Engine sollte eine unmittelbare Integration der Self-Tracking-Daten in die zugehörigen Diskussionsgruppen der intern verwendeten Arbeitsorganisationstechnologien wie Salesforce oder das entsprechende Social-Networking-Plug-Inn Chatter⁴⁵ ermöglichen. Über Chatter konnten sich auch alle

44 Quelle: www.indeed.com/cmp/Zazengo?from=reviews (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016). Auch über Zazengo gibt es eine enge Verbindung zur Quantified-Self-Community. Im bereits zitierten Bericht von Gary Wolf »How to make money from this« über das Treffen »Quantified Self Business Models« entfällt ein großer Teil auf dieses Startup. Quelle: <http://quantifiedself.com/2010/03/quantified-self-business-model/> (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016).

45 Bei Chatter handelt es sich um ein soziales Netzwerk, das u.a. der Vernetzung global agierender, virtueller Unternehmen sowie der Förderung und Abschöpfung kooperativ generierten Wissens dient: »Bieten Sie allen Mitarbeitern ein Forum, in dem sie Erkenntnisse teilen und

übrigen Mitarbeiter*innen in die Gestaltung des firmeneigenen Tracking-Systems einbringen und z.B. selbstinitiierte Umfragen zu einzelnen Aspekten des Projekts oder numerische Vergleiche der gemessenen Aktivität unter den Teilnehmenden anregen. Hier entschieden die Angestellten nach einigen technischen Problemen im ersten Jahr auch über den Wechsel der Hardware von Jawbone zu Fitbit. Kontextbedingte Machtasymmetrien, die den unternehmensinternen Entwicklungsprozess dieses Tracking-Systems in gleicher Weise durchziehen wie die materiellen Abhängigkeiten das freiwillige Selbstverbesserungsengagement der Angestellten, sind hinter dem Eventcharakter der öffentlichen Darstellung nur schwer zu erkennen oder vermischen sich mit der beispielhaften Nutzung durch repräsentative Projektfiguren; ganz im Sinne der unverfänglichen Rhetorik, wie sie aus den Show&Tell-Vorträgen der Quantified-Self-Meetups bekannt ist:

»For me, that's important because I don't sleep well. My personal goal this year is to sleep more. It drives more productivity.«⁴⁶

Die experimentelle und technisch teils sehr niedrigschwellige Pionierkultur der Selbstvermessung reproduziert sich auf diesem Weg über verschiedene Hierarchieebenen hinweg sowohl im diskursiven wie auch im nicht-diskursiven Sinne innerhalb betrieblicher Anstellungsverhältnisse, wobei sich über das hohe Maß an Selektivität, mit der sich sprachliche und technische Elemente aktueller Selbstvermessungstrends innerhalb von Unternehmen fortsetzen, vor allem die in der Selbstvermessung bereits angelegte Logik unternehmerischer Selbstoptimierung weiter verstärkt (vgl. Abschnitt III. 5.3).

6.3 Belastung und Anpassung – Partizipative Approximation nachhaltiger Leistungsfähigkeit

Bei näherer Betrachtung der medialen Oberflächen vieler portabler Stress- und Activity-Tracker, die am Arbeitsplatz zum Einsatz kommen wird sehr deutlich, dass sich die Erfolge und Misserfolge der eigenen Verhaltenskonditionierung, die über Software-Dashboards oder Weekly Reports ausgegeben werden, meist in Form von Balken- und Kurvendiagrammen darstellen. Vergleichbar mit den Produktivitätsmittelwerten bei RescueTime operationalisieren diese Technologien hier nun in Bezug auf gesundheitliche Präventionskategorien den Anschluss an spezifische Nutzer*innengruppen, Unternehmensbelegschaften oder einzelne Abteilungen.

neue Ideen vorschlagen können.« Quelle: www.salesforce.com/de/chatter/overview/ (zuletzt aufgerufen am 25.09.2015).

46 Chris Barbin, CEO bei Appirio. Quelle: www.citeworld.com/article/2115575/consumerization/why-appirio-issued-fitness-monitors-employees.html (zuletzt aufgerufen am 21.04.2015).

Flexible Mittelwerte und hierarchische Rankings als Orientierungs- und Anreizstrukturen lassen die aufgewendeten Anstrengungen der Self-Tracker*innen als Anlageertrag erscheinen. Nicht nur in den Aussagen der beteiligten Dienstler*innen liegt der »Return on Prevention« hier nahe am »Return on Investment.«⁴⁷ Diese Formen der systematisierenden Selbstbeobachtung basieren damit in elementarer Weise darauf, das Selbstverständnis unmittelbar mit dem Verständnis von Erfolgsfaktoren und dem eigenen Marktwert oder dem eigenen Wert für das Unternehmen zu verweben,⁴⁸ um ganz im Sinne eines betriebswirtschaftlichen Benchmarking-Verfahrens Verbesserungs- bzw. Steigerungsmöglichkeiten zu identifizieren. Am Beispiel der technischen Verkettung von Appirios CloudFit mit der kommerziellen Kundenbetreuungs- und Provisionsmanagementsoftware Salesforce, die seit 2011 auch Funktionen für das sog. »Human-Capital-Management« umfasst, oder den Rhetoriken der modernen Personalentwicklung, die durch Tracking-Technologien unterschiedslos auf »die Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Unternehmen und die Menschen, die darin arbeiten«⁴⁹ zielt, lässt sich die Indifferenz verdeutlichen, in der hier personelle Gesundheit und Unternehmensvitalität verschmelzen. Durch die standardisierte Erhebung vordefinierter Indikatoren und die Verschaltung der Daten zu überindividuellen Vergleichen wird die mediale Repräsentation der eigenen Gesundheit damit als eine kalkulierbare Größe für den innerbetrieblichen Wettbewerb modelliert.

Das Programm Moove von Vitaliberty geht noch weiter und zeigt auf dem Software-Dashboard den wöchentlichen Aktivitätsdurchschnitt als Kennwert im unmittelbaren Vergleich zu allen übrigen Teilnehmenden des Unternehmens an: »Activities 6. +2.0 more then others.«⁵⁰

Wie schon Deleuze dezidiert herausstellte, setzt das moderne Unternehmen in Abgrenzung zu den Kontrollmechanismen der fordistischen Einschließungsver-

47 Thorsten Grießler »Leiter Vertrieb und Partnermanagement Vitaliberty GmbH.« Quelle: <http://www.youtube.com/watch?v=PO3R8GXdFHw> (zuletzt aufgerufen am 13.04.2015).

48 Moldaschl und Sauer beschreiben derartige Effekte bereits früh als Reaktion einer »Verinnerlichung des Marktes« auf Unternehmensebene, welche die Arbeitenden zunehmend in direkter Weise mit dem Markt kurzschließt und somit konventionelle Organisationsaufgaben wie Planung und Überwachung als »Externalisierung nach Innen« an die Angestellten überträgt. Dieser Argumentation folgend findet die »Unterwerfung (Subjektivierung im Sinne von Foucault) der Arbeitenden unter fremdgesetzte »ökonomische Zwänge« [...] so gesehen also nicht mehr im Arbeitsinhalt statt, wie es die Abstraktifizierungsthese der jüngeren Frankfurter Schule verkündet, sondern vielmehr im Verhältnis der Arbeitenden zu sich selbst« (Moldaschl et al. 2000: 220).

49 Aus der Beschreibung des Vortrags »People Analytics – Work Privacy Balance« der Personalentwicklerin und »Prozessgestalterin« Cornelia Reindl im Rahmen der re:publica 2015. Quelle: <https://re-publica.de/session/people-analytics-work-privacy-balance> (zuletzt aufgerufen am 29.09.2015).

50 Aus dem moove-Dashboard.

hältnisse vornehmlich auf eine »unhintergehbare Rivalität als heilsamen Wettstreit und ausgezeichnete Motivation, die die Individuen zueinander in Gegensatz bringt« (Deleuze 1993: 257). Analog lässt sich auch die Verbindung von individuellem Tracking mit kompetitiven Datenvergleichen innerhalb der Belegschaft als ein neuer Modus deuten, indem innerbetriebliche Konkurrenz als strukturieren-des Organisationsprinzip der Unternehmensfitness aktiviert wird:

»Appirio is working on integrating corporate data into the dashboards so that it can organize teams around the company's structure. That would allow it to set up competitions between work groups or between offices in different regions of the world.«⁵¹

Auch im Pharmakonzern Novartis zählt »ein gesunder Wettbewerb unter den Mitarbeitern« ebenso zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur, wie die Verwendung von Withings-Pulse-Trackern im Rahmen der betrieblichen Krankheitspräventionsprogramme.⁵²

Kongruent zu den durch Foucault herausgearbeiteten Erfassungstechniken, vermitteln auch diese digitalen Management-Technologien Leistungen oder Verhaltensweisen mit einer Grundgesamtheit, die sowohl als Vergleichsfeld sowie als Differenzierungsraum wirkt und die Individuen »quantifiziert und in Werte hierarchisiert« (Foucault 1977: 236). Obgleich die Methodik der disziplinarischen Arbeitsorganisation somit hinter der Empowerment-Semantik des betrieblichen Gesundheitsmanagements hervor schimmert,⁵³ handelt es sich bei ihr nicht

51 Chris Barbin im Interview mit dem Blog CiteWorld (Consumerization of IT in the enterprise). Weiter heißt es dort: »For now, workers can monitor their activity and sleep data through the standard Jawbone dashboard. There, they can create teams and comment on each other's progress. They can sort data about their team to look at who logged the most activity or had the best sleep.« Quelle: www.citeworld.com/article/2115575/consumerization/why-appirio-issued-fitness-monitors-employees.html (zuletzt aufgerufen am 21.04.2015). Das Unternehmen folgt dabei ebenfalls den aktuellen Trends des Quantified-Self-Diskurses und beabsichtigt in naher Zukunft auch GPS-Daten, sowie Funktionen zur Überwachung der Herzratenvariabilität mit aufzunehmen.

52 Dort heißt es weiter: »Durch die Einführung eines innovativen digitalen Programms in Verbindung mit der Tätigkeit von Gesundheitsprofis wurden sich alle Teilnehmer bewusst, wie wichtig es ist, sich körperlich zu betätigen und in einem gesunden Wettstreit den Teamgeist zu stärken.« Quelle: www.withings.com/de/solutions/professional-care.html (zuletzt aufgerufen am 10.04.2015. Inzwischen nur noch abrufbar über Waybayk-Maschinen). Auch das Unternehmen Withings selbst bewirbt sein Angebot unter Berufung auf kompetitive Aspekte des Programms: »Koordinieren Sie Einzel- und Teamwettbewerbe«, »Inspirieren Sie soziale Netzwerke. Teilnehmer können ihre Kollegen anfeuern, ausbuhnen und ihnen personalisierte Nachrichten schicken.« Quelle: <http://corporate.withings.com/> (zuletzt aufgerufen am 19.11.2015).

53 Auch der Resilienzbegriff, der eng mit dem BGM verbunden ist, verweist mit einem Teil seiner Logik und Semantik auf die tayloristische Betriebswissenschaft und ihre maschinistischen

einfach um ein hölzernes Pferd, durch das die rigiden Prinzipien der disziplinarischen Kontrolle an den Arbeitsplatz der Gegenwart transportiert werden, sondern um neuartige Kombinationen betrieblicher Steuerungsstrategien und dezentral entwickelter Innovationen technologieenthusiastischer Freelancer.

Disziplin, Optimierung qua Wettbewerb und ein aktivierender, libertärer Paternalismus bilden so ein Verhältnis funktionaler Ergänzung aus Prinzipien der Selbst- und Fremdsteuerung. Diese quantifizierenden Präventions- und Resilienzprogramme setzen dabei auf die Autonomie ihrer Teilnehmer (»Employees are self-directed, so it's easy to administer«),⁵⁴ sprechen sie z.B. im Verbund mit den Führungsmethoden der Output-Steuerung als freie Unternehmer*innen ihrer Selbst an, wechseln diesen Modus allerdings, wenn sie konstitutive Rationalitätsschwächen erkennen, die nicht durch Selbststeuerung kompensiert werden und adressieren die Selbstunternehmer*innen dann als Angestellte⁵⁵:

»Zazengo's key tool is the »Actvertisement«, – this is a message delivered to some targeted subset of employees, usually through the company intranet.«⁵⁶

Die Gestaltung der Soll- und Normwerte der Erfassungstechniken geben sie dabei ebenfalls nicht aus der Hand. Anstelle der Ausrichtung auf ein Normalfeld tendieren diese Technologien jetzt aber vielmehr zur Förderung kontingenter Konkurrenzbeziehungen, die ein permanentes individuelles Neujustieren notwendig machen. Dass die einzelnen »Qualitäten ausschließlich relational zu jenen der Mitbewerber zu bestimmen sind, verleiht dem Handeln den Charakter eines sportlichen Wettkampfs« (Bröckling 2012: 138). Verfahren wie diese bewegen sich damit in der ständigen diskursiven Ambivalenz von gemeinschaftlich erzeugten Vereinzelungstechnologien, die die Mitglieder (ob nun einer imaginierten Community oder formalen Belegschaft) separiert und unter Betonung ihrer Gegensätze wieder in Beziehung setzt.

Gesundheitskonzepte: »Der Begriff stammt ursprünglich aus der Werkstoffphysik und bezeichnet dort die Eigenschaft elastischer Materialien, nach Verformung wieder in ihre Ausgangsposition zurückzukehren. Überträgt man diese Vorstellung auf biologische, technische, soziale oder ökologische Systeme, bedeutet Resilienz das Oszillieren um einen Gleichgewichtszustand, den ein System im Fall von Abweichungen aus eigener Kraft durch geeignete Adaptionen wiederherzustellen sucht – das Prinzip der Homöostase. In einem weiteren Sinne beschreibt Resilienz das Vermögen eines Systems, Störungen und andere Stressoren zu absorbieren oder ihnen standzuhalten, ohne einen »Regimewechsel« zu vollziehen, das heißt unter Aufrechterhaltung seiner grundlegenden Struktur und Funktionen« (Bröckling 2017: Online unter: <https://soziopolis.de/beobachten/kultur/artikel/resilienz/>).

54 Quelle: <https://www.humana.com/vitality> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2015).

55 Vgl. Bröckling (2015: Online unter: <https://soziopolis.de/beobachten/kultur/artikel/gesteigert-e-tauglichkeit-vertiefte-unterwerfung/>).

56 Quelle: www.indeed.com/cmp/Zazengo?from=reviews (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016).

Dieser Modus entspricht dabei durchaus den paradoxen Anrufungen moderner Arbeitsverhältnisse die zwar die Bildung von Teams und Projektgruppen verlangen, letztlich aber jedes (unternehmerische) Individuum einzeln beurteilen.

In diesem »Diktat des Komparativ, dessen Vergleichspunkte und Maßstäbe sich fortwährend ändern«, können auch die Spitzenposition immer nur temporär besetzt werden. »Die Optimierung im Zeichen des Wettbewerbs installiert deshalb Feedbackschleifen und Technologien des (Selbst-)Monitorings, die kontinuierliche Anpassungen an sich ebenfalls kontinuierlich wandelnde Zielmarken ermöglichen sollen. Bei der Disziplinierung kann man Fortschritte erzielen, unter den Bedingungen des Wettbewerbs muss [aber] selbst der Beste das nächste Ranking fürchten.«⁵⁷

6.4 Self-Tracking als Teil einer kompetitiven Selbstsorgekultur

Im Verschränkungsverhältnis aus Burnout- und Quantified-Self-Diskurs stellt sich Self-Tracking am Arbeitsplatz somit in erster Linie als intrinsische Reproduktion jener zeitgenössischen Paradigmen dar, die das strukturelle Problem der Arbeitsüberlastung als ein persönliches Problem der Work-Life-Balance neu entwerfen, es in den Bereich individueller Verantwortlichkeit verschieben und es dem Subjekt dabei selbst überlassen Technologien für die eigene Kontrolle zu entwerfen und anzuwenden.⁵⁸

Über die Affirmation des vormals gesellschaftskritischen Burnout-Diskurses durch die moderne Personalentwicklung (sowie Beratungs- und Softwaredienstleister), als auch über das unternehmerische Selbstverwirklichungsprojekt der gesundheitsbezogenen Selbstvermessung der Quantified-Self-Community, entwickeln sich Self-Tracking-Systeme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements so zu ambivalenten Kontrolltechnologien, deren Etablierung in starkem Maße auf außerbetrieblichen und privaten Selbstverdatungsambitionen und der allgemein zunehmenden Verbreitung von Produktivitäts- und Activity-Trackern basiert.

Unternehmen versprechen sich von diesen Technologien zum einen ein Personalmanagement in Echtzeit, das auf der Grundlage der Vitaldaten ihrer Angestell-

57 Vgl. Bröckling (2015: Online unter: <https://soziopolis.de/beobachten/kultur/artikel/gesteigert-e-tauglichkeit-vertiefte-unterwerfung/>).

58 Siehe dazu exemplarisch den Eintrag »How Tracking What I Do Every Day Helped Me Find Better Work-Life Balance« der Self-Trackerin Melanie Pinola, unter der Rubrik »Productivity« auf der Webpage [www.lifelifehacker.com](http://lifelifehacker.com). Quelle: <http://lifelifehacker.com/how-tracking-what-i-do-every-day-helped-me-find-better-1710608636> (zuletzt aufgerufen am 28.07.2015).

ten basiert,⁵⁹ darüber hinaus sollen diese Technologien die Angestellten aber vor allem selbst in die Lage versetzen zwischen maximaler Arbeitsleistung und minimaler krankheitsbedingter Ausfallwahrscheinlichkeit annäherungsweise ein stabiles Verhältnis herzustellen, wobei im Gegensatz zu Leistungsdruck und Produktivitätsniveau diskursiv natürlich allein das Maß der persönlichen Krankheitsvorsorge als veränderbare Variable erscheint. D.h. das Maß an Belastungen selbst wird im Diskurs gar nicht oder als unveränderlich behandelt.

Das Aufkommen von Self-Tracking-Systemen am Arbeitsplatz, bzw. die Verschaltung der Vitaldaten von Angestellten zu numerischen Aggregaten und offen einsehbaren Durchschnitten, stellt sich aus dieser Perspektive als die Herausbildung einer kompetitiven Selbstsorgekultur dar, die im Verschränkungsverhältnis aus progressiven Technologie-Communities und betrieblichem Gesundheitsmanagement ihre Form gewinnt. Die Zielfolie dieser Selbstvermessungstechnologien ist ein Subjekt, das sich in der zahlenförmigen Symbolik betriebswirtschaftlicher Wettbewerbsanalysen selbst über die Kosten und Nutzen gewahr werden kann die es für ein Unternehmen bedeutet und das aus eigenem Antrieb den Widerspruch zwischen maximaler Arbeitsleistung und dauerhafter Erhaltung der Arbeitsfähigkeit approximativ als Teil einer technologiegestützten Personalentwicklung zu lösen versucht.

Das Leitbild des freien aber im betriebswirtschaftlichen Sinne rational handlungsfähigen Subjekts aktualisiert sich so in der diskursiven Auseinandersetzung zwischen Unternehmen, gesundheitspolitischen Institutionen und progressiven Self-Tracker*innen auch in der Form der Angestellten. Dabei ist über die tatsächlichen (in vielen Fällen sicher Weise konträr liegenden) Wünsche und Bedürfnisse der Angestellten wenig ausgesagt. Vielmehr verdeckt das auf Freiwilligkeit basierende Narrativ, dass eine intrinsische Motivation zum Experimentieren mit Technologien zur leistungs- und Gesundheitsüberwachung voraussetzt und die strukturellen Zwänge die mit Anstellungsverhältnissen jeglicher Art verbunden sind dabei überdeckt.

Die kalkulatorische Logik und der Datenhunger dieser Selbstvermessungssysteme machen allerdings bei den Angestellten selbst keinen Halt. Tracking-Programme wie das der Firma *well*, das der Selbstbeschreibung nach darauf spezialisiert ist, Organisationen anhand mobiler Fitnesstracker wie *Fitbit* oder *Jawbone* eine Errechnung der Bruttoerträge ihrer Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit ihrem Ausfallrisiko durch Krankheit zu ermöglichen, berücksichtigen inzwischen auch, dass die Produktivkraft einer Angestellten nicht kongruent mit ihrer physischen Entität berechnet werden kann, sondern sich nicht zuletzt durch die Reproduktionsarbeit ihres unmittelbaren Lebensumfeldes bemisst. Vor

59 Z.B. nach Maßgabe des u.a. unter den Abschnitten III. 6f. bereits näher beschriebenen Programms *Moove* von *Vitaliberty*.

dem Hintergrund der ebenfalls im Wandel befindlichen Familienverhältnisse, die den fordistischen ›Deal‹ der Care-Arbeit zunehmend herausfordern, ist es daher naheliegend, dass für eine Bemessung der Produktivität als flexibles Verhältnis aus Leistungsertrag und Erhaltungskosten der Arbeitsfähigkeit, nicht nur Daten über die Reproduktionszeit der Arbeitenden selbst, sondern aller an dieser Reproduktionsarbeit beteiligten Personen relevant werden.

In Form eines kurzen Ausblicks soll sich im Folgenden nun noch einigen Beispielen gewidmet werden die sehr deutlich zeigen, dass auch auf diesem Gebiet derzeit in unterschiedlicher Weise experimentiert wird und die Grenzen des machbaren bzw. die Grenzen der Akzeptabilität systematisch ausgelotet und verschoben werden. Wie sich im Fall der Firma bwell bereits abzeichnet, ist daher in einem nächsten Schritt mit einer Ausdehnung des kalkulatorischen Zugriffs auf den Alltag der Angestellten zu rechnen, der potentiell auch das unmittelbare soziale Lebensumfeld wie Lebenspartner*innen und Kinder miteinschließt:

»Employees can enroll their spouses and children in the program, extending the benefits to the entire family.«⁶⁰

Parallel orientiert sich auch die wachsende Produktpalette der Wearables an Eltern und ihren Kindern.

»Getting your young ones a Fitbit is a great way to help them take control of their fitness goals and see progress in real time. [...] Fitbit's forthcoming Ace tracker is basically an Alta made kid-friendly. It features the same iconic design, but in the Fitbit app, you'll set up a family account, which has animations, goal celebrations, and information geared toward children.«⁶¹

»Keep the family connected in the app.«⁶²

60 Quelle: www.bwellamerica.com/how-bwell-solution-works (zuletzt aufgerufen am 21.04.2015). Weitere Beispiele für diese Entwicklung stellen etwa ein Eintrag des Wellness-Points-Katalogs des Life-Benefits-Programms der Firma BP oder des (mitunter Tracking-basierten) Wellness-Programms Vitality von Humana Insurance dar: »Working together or compete – but make it a team effort! Challenge your coworkers, family, and friends to step up their step count. A little friendly competition can add spice to your routine!« Quelle: <http://hr.bpglobal.com/LifeBenefits/Sites/Core/BP-Life-benefits.aspx> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2015). »As a family, parents and kids can set goals and earn rewards together« Quelle: <https://www.humana.com/vitality> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2015).

61 Quelle: <https://www.imore.com/which-fitbits-are-best-kids> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

62 Quelle: <https://www.fitbit.com/ace> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

Technologien dieser Art sind damit gleichzeitig als eine sensorische Exploration von Alltagsroutinen, sowie als ein Modus anzusehen, durch die sich eine biopolitische Präventionspädagogik in die Mikrokosmen der modernen Familie verzweigt.

»Ace motivates kids to reach the 60 minutes of daily activity recommended by the CDC.«⁶³

Die numerische Information über Aktivitäts- und Ruhephasen von Kindern richtet sich in erster Instanz an deren Eltern, die Information darüber, wie die Eltern mit diesen Informationen umgehen, wird – so darf jedenfalls vermutet werden – allerdings noch an anderer Stelle ausgewertet.⁶⁴

»Good sleep habits play a critical role in kids' health and well-being. Fitbit Ace let you know if they're getting the rest they need.«⁶⁵

Aber auch den Kindern selbst werden die Daten über ihr eigenes Verhalten in einer visuell vereinfachten Version dargeboten. Kongruent zu den Wettbewerbsimplikationen der ›Erwachsenen-Tracker‹ beinhalten auch sie die Möglichkeit sich mit anderen Jungquantrepreneuren zu messen. Vereinfacht werden nicht nur die Rezeption von Aktivitätswerten und der kompetitiven Vergleiche, sondern auch weitere Planungs- und Management-Technologien. Die Octopus-Watch von Joy soll Kinder nicht nur an den Umgang mit numerischen Zeitkonventionen, Kalender- und Datumsformaten gewöhnen, sondern auch dabei helfen Termine einzuhalten, sowie Unabhängigkeit und Selbstwert zu erlangen.

»Kids can go head-to-head with others in step challenges and compete to win virtual trophies.«⁶⁶

»Octopus by JOY is the first icon-based watch that empowers kids by teaching good habits and the concept of time. [...] It fosters responsibility, independence and self-esteem.«⁶⁷

63 Quelle: <https://www.fitbit.com/ace> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

64 Der Funktionsumfang der Wearables ist sehr unterschiedlich. Ein Beispiel mit überdurchschnittlich vielen Features stellt die QQ-Watch von Tencent dar: »All-in-one wearable phone, Wifi GPS locator, fitness tracker, and more!« »When calling the Watch as a Listener, the QQ Watch will open up audio so you can listen to child's surroundings« Quelle: <http://qqwatch.co/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018). Tencent ist als Dienstleister aus dem Bereich Onlinehandel, Onlinewerbung und soziale Internet-Medien u.a. an dem landesweiten chinesischen Citizen-Scoring-Projekt Sesame Credit beteiligt.

65 Quelle: <https://www.fitbit.com/ace> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

66 Ebd.

67 Quelle: <https://www.heyjoy.io/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

6.5 Interdiskursbeziehungen: Self-Tracking und partizipatives Risikomanagement im Gesundheitswesen

Auch in Deutschland bieten immer mehr global agierende private Versicherungsdienstleister und gesetzliche Krankenkassen spezielle Präventionsprogramme oder Versicherungstarife an, die in ähnlicher Weise auf Freiwilligkeit basierende Systeme installieren, um ein direktes Beobachten und Antizipieren der positiven und negativen Effekte des eigenen Verhaltens innerhalb eines definierten Regelkanons zu ermöglichen. Die passiven Tracker wie Schrittzähler oder Sensoren für die Aufzeichnung der Herzratenvariabilität werden hier mehr und mehr durch sog. unstrukturierte Daten ergänzt, die eine aktive Eingabe der Vermessen(d)en erfordern und diese in flexible Versicherungstarife oder Bonusprogramme integriert.

Die hier vorherrschenden Gefahrenszenarien setzen meist bei sehr viel allgemeineren Bildern an, die auch über den speziellen Kontext der Arbeitsüberlastung hinaus anschlussfähig sind, dabei allerdings ihre Verbindung zu den Symptomen halten, die als spezifische Probleme der postindustriellen Wissensgesellschaft gelten: Allen voran der Bewegungsmangel, der durch Krankenkassen Mantra artig beschworen wird⁶⁸ und der inzwischen durch die Verkaufsstrategien der Hardwarehersteller diskursiv lebendig gehalten wird:

»Sitting is the new cancer.«⁶⁹

68 Auszug aus dem durch Wearables unterstützten Bonusprogramm Gesundheits-Coaching der Techniker Krankenkasse: »Wer regelmäßig körperlich aktiv ist, leistet einen wichtigen Beitrag für die Erhaltung und Verbesserung seiner Gesundheit. Gehen ist eine unkomplizierte Form der moderaten Bewegung, die sehr einfach in den Alltag integriert werden kann. Das Fitnessprogramm orientiert sich dabei an den Empfehlungen nationaler und internationaler Organisationen, die zum Erhalt und zur Verbesserung der physischen Gesundheit ein »Tagespensum von 10.000 Schritten« definieren.« Quelle: <https://www.tk.de/techniker/unternehmensseiten/unternehmen/die-tk-app/tk-app-fitnessprogramm-2023654> Auch die IKK Gesund Plus schreibt: »Bei den zurückgelegten Schritten stellt sich jedoch die Frage: Wie viele sollen es sein? Man geht davon aus, dass rund 10.000 am Tag bereits mehr Fitness bringen, zum Erhalt der Gesundheit beitragen und Übergewicht entgegenwirken.« Quelle: https://www.ikk-gesundplus.de/gesundheit/sport_bewegung/schritzaehler/ (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

69 Apple CEO Tim Cook während der Präsentation der Apple Watch. Quelle: <https://www.theguardian.com/technology/2015/feb/11/tim-cook-apple-watch-health-benefits> (zuletzt aufgerufen am 05.06.2016). Apple expandiert in den Markt der Gesundheitsdaten. Über die App Health Records sollen Benutzer*innen Gesundheitsdaten und Krankenakten zentralisieren und teilen können: »Empower your patients with Health Records on iPhone.« Quelle: <https://www.apple.com/healthcare/health-records/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018). Amazon plant derzeit zusammen mit Berkshire Hathaway und der Investmentbank JPMorgan Chase eine eigene Krankenkasse. Auch Google investiert Risikokapital in diesen Bereich.

Obwohl leicht erkennbar ist, dass derartige Aussagen auf der für Werbeformeln typischen Dramatik basieren, werden sie dennoch im Kontext von medizinischen Expertenaussagen und den Statistiken der Gesundheitsbehörden rezipiert:

»Apple Watch comments may be seen as distasteful in some quarters, but the dangers of sedentary lifestyles are more than a marketing line.«⁷⁰

Trotzdem die Radikalität der Aussage hier in Zweifel gezogen wird, trägt sie doch zu einer diskursiven Sedimentierung einer monokausalen Ursacheninterpretation von im Grunde vielen verschiedenen und sehr komplexen Krankheiten bei, durch die die Verantwortung erneut individualisiert und Handlungsoptionen noch enger an technologische Lösungen gekoppelt werden. Vorreiter etwaiger Bonusprogramme in Deutschland war das Programm Vitality des Versicherungsdienstleisters Generali, der Self-Tracking und Selbstauskunfts-Applikationen⁷¹ in Verbindung mit Berufsunfähigkeits- und Risikolebensversicherungen einführte.⁷² Andere Krankenkassen sind schnell gefolgt.⁷³ Neben den großen Versicherungs-

70 Quelle: <https://www.theguardian.com/technology/2015/feb/11/tim-cook-apple-sitting-the-ne-w-cancer> (zuletzt aufgerufen am 05.06.2016).

71 »Die Vitality-Mental-Tests (Online-Fragebögen) helfen dabei, die emotionale und psychische Gesundheit besser einzuschätzen und persönliche Stressfaktoren zu erkennen.« Quelle: <https://netzpolitik.org/2018/tracking-durch-die-versicherung-zu-risiken-und-nebenwirkungen/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

72 Quelle: <https://www.generali.de/ueber-generali/presse-medien/pressemitteilungen/versicherung-neu-denken---generali-vitality-geht-an-den-start-10844/> (zuletzt aufgerufen am 06.10.2018). Die Versicherten können dazu Hardware und Apps mit einem speziellen Portal synchronisieren um Aktivitätspunkte zu sammeln. Generali orientierte sich dabei an einem Telemonitoring-Programm der südafrikanischen Versicherung Discovery. »Wir beeinflussen das Verhalten unserer Kunden, [denn] gesündere Kunden sind besser für uns.« Mario Greco – Chef des Generali-Konzerns. Quelle: www.faz.net/aktuell/feuilleton/generali-app-preisnachlass-bei-zusenden-der-koerperdaten-13287991.html (zuletzt aufgerufen am 11.12.2014). »The healthier your lifestyle the bigger the rewards!« IHS/Discovery. Quelle: www.lifestyle-benefits.co.za/get-discovery-vitality/ (zuletzt aufgerufen am 11.12.2014). Die Liste an Ländern in denen das Vitality- Programm von Discovery angeboten wird verlängert sich dabei unentwegt: »Discovery is also offered in the UK, branded as »VitalityHealth« and »VitalityLife«. In addition, Vitality has built partnerships with insurance companies all over the world to introduce similar programs, for example with AIA in Asia and Ping An Health in China« (Christl und Spiekermann 2016: 67).

73 »Die DAK bietet ihren Klient*innen die Smartphone-App FitCheck an. Wer Versichertennummer, Gewicht und Sportaktivitäten angibt, kann über ein Bonusprogramm bei den Beiträgen sparen. Und Versicherte der Daimler-Betriebskrankenkasse erhalten ebenfalls eine Geldprämie, wenn sie ihre sportliche Leistung mit der App Runtastic belegen.« Auch die AOK Nordost bietet ihren Klient*innen in Zusammenarbeit mit dem Schweizer Fitness-Portal Dacadoo das Pilotprojekt AOK mobil vita an. Quelle: www.rp-online.de/digitales/neugierige-krankenkassen-nutzen-apps-zur-datensammlung-aid-1.4211696 (zuletzt aufgerufen am 14.03.2015). Die Techniker Krankenkasse hat inzwischen ebenfalls ein entsprechendes Bonusprogramm ge-

firmen United Health, Humana, Cigna und Highmark, die das Tragen von Wearables vor allem durch Sachgüter entlohnen, bietet etwa die John-Hancock-Versicherungsgesellschaft⁷⁴ einen Beitragserlass an insofern die Klient*innen die Daten ihrer Fitness-Armbänder mit den Servern von Apple's HealthKit platform synchronisieren (Christl und Spiekermann 2016: 66), das Portfolio derartiger Angebote wird in den USA zudem von einer inzwischen kaum mehr überschaubaren Anzahl an Startups⁷⁵ ergänzt, die an der Individualisierung von Versicherungsleistungen arbeiten. In Italien ist das Anbieten eines Bonus-Tarifs inzwischen gesetzlich vorgeschrieben.⁷⁶

Parallel formieren sich auch Anbieter wie Wellmo («Simple & easy self-tracking»),⁷⁷ die sich darauf spezialisiert haben »Gesundheitsdienstleister und Versicherungsgesellschaften« technisch und beratend dabei zu unterstützen »effektive, motivierende und skalierbare Gesundheitsprogramme«⁷⁸ durchzuführen, um Kosten zu reduzieren und den Gesundheitszustand der Klient*innen zu verbessern:

»Wearables, health and wellbeing apps and integrated health sensors are revolutionizing the way we keep track of our health and wellbeing. Increasingly many corporate wellbeing providers, preventative health care providers and health insurers are exploring self-monitoring tools and digital channels to develop new ways to support their clients.«⁷⁹

startet: »Das Fitnessprogramm ist ein neues Angebot des TK-GesundheitsCoachings, das Sie mit der TK-App nutzen können. Es unterstützt Sie zwölf Wochen lang dabei, mehr Bewegung in Ihren Alltag zu bringen. Dokumentieren Sie über Ihre Schritte Ihre Aktivität und lassen Sie sich von den begleitenden Fitnesslektionen in Schwung bringen.« Zusätzlich bietet die TK Apps für die Erfassung von Migräne-Symptomen und die Durchführung von Entspannungsübungen an. Quelle: <https://www.tk.de/techniker/unternehmensseiten/unternehmen/die-tk-app/tk-app-fitnessprogramm-2023654> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

74 Manulife bietet ein ähnliches Programm in Kanada an.

75 Ein einfaches Beispiel stellt das Unternehmen Oscar dar, das zurückgelegte Schritte mit Geschenkgutscheinen für den Amazon Versandhandel honoriert: »Get the whole family active and earn Amazon® Gift Card rewards [...]« Quelle: <https://www.hioscar.com/individuals/ny>. Der US-Anbieter Beam bietet eine Zahnzusatzversicherung im Zusammenhang mit einer datensammelnden Zahnbürste, anhand derer Art und Regelmäßigkeit der Zahnpflege bemessen werden soll. Quelle: <https://beam.dental/tech> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

76 Quelle: <https://ehealthblog.de/2015/03/26/generali-bringt-die-personalisierte-versicherung-nach-europa/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

77 Quelle: www.wellmo.com/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

78 Quelle: www.corporate-health-convention.de/de/messe/ausstellerverzeichnis/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

79 Quelle: www.wellmo.com/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

»Die Wellmo Plattform verbindet die führenden Gesundheits-Apps, Fitness-Tracker und Wearables.«⁸⁰

Auch hier sind Anspielungen auf den euphorischen und kreativen Spirit der Technologieinnovationskultur häufig anzutreffen und werden durch die Entwicklungsgeschichten in einem angegliederten Blog gerahmt.⁸¹

»We are a team of experienced health tech enthusiasts, who want to help you create wellness programs that rock!«⁸²

Die Bedeutung, die vergleichsweise einfache Technologien wie Schrittzähler und die durch sie anfallenden Daten in diesem Zusammenhang spielen, erschließt sich dabei erst auf den zweiten Blick. Denn obgleich Bonusprogramme dieser Art auch ausschließlich selektiv einzelne Sportpraktiken fördern und ihre Durchführung überwachen könnten, zielen sie im buchstäblichen Sinne darauf ab sich schrittweise in alltägliche Tagesabläufe zu integrieren und hier ungenutzte Potentiale an die allgegenwärtige Logik finanzieller Verwertung anzuschließen. Im Spiegel numerischer Vergleiche werden Tätigkeiten, denen bisher kaum Aufmerksamkeit zugekommen ist, so zu einer potentiellen Ressource im Gesundheitswettbewerb:

»Bei Generali Vitality zählt wirklich jeder Schritt und bringt wertvolle Vitality Punkte.«⁸³

»You're already walking. Make your steps count.«⁸⁴

Die auf der aktiven oder passiven Verdatung beruhenden Versicherungstarife mögen derzeit noch nicht allzu weit verbreitet sein und vor allem in Form von auf Freiwilligkeit beruhenden Pilotprojekten in Erscheinung treten, dennoch weist vieles darauf hin, dass derartige Programme und Tarife mit zunehmender Verbreitung durch die voranschreitende Etablierung von Selbstvermessungsverfahren im Gesundheitswesen ihre Bonus-Logik zukünftig umkehren. Selbstvermessungspraktiken im Zusammenhang mit Versicherungsleistungen können über ihre Kopplung an flexible Tarife freiwillig bleiben und gleichzeitig bei Nichtnutzung zu monetären Nachteilen führen oder auf andere Weise schleichenden Druck auf abweichende Lebensstile ausüben – insbesondere dann wenn sie nur einen Teil eines Portfolios

80 Quelle: www.corporate-health-convention.de/de/messe/ausstellerverzeichnis/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

81 Quelle: www.wellmo.com/welcome-to-wellmos-blog/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

82 Quelle: www.wellmo.com/ (zuletzt aufgerufen am 05.06. 2016).

83 Quelle: <https://www.generalivitalityerleben.de/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

84 Quelle: <https://www.unitedhealthcaremotion.com/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

ausmachen, in das zusätzlich GPS-Daten, Daten aus Online-Aktivitäten und aus bargeldlosen Bezahlverfahren oder Bonus- und Payback-Karten eingehen.

Beispielsweise erhalten Teilnehmer*innen der HealthyFood-Option des Vitality-Programms von Humana Insurance, im Kontext dessen Angestellte ebenfalls dazu angehalten werden Wearables und Fitness-Devices zu tragen,⁸⁵ Rabatte auf als gesund bewertete Nahrungsmittel aus dem Sortiment von Walmart, dessen Angestellte sich ebenfalls bereits durch Technologien des Startups Zazengo tracken ließen.

»WalMart is currently one of Zazengo's clients. WalMart started using the platform for sustainability campaigns, and now is beginning to use it to orchestrate health and wellness campaigns. [...] By creating detailed feedback that tracks employee and departmental contributions at any level of the corporate hierarchy, Zazengo can be used to stage competitions and orchestrate rewards.«⁸⁶

Nicht zuletzt aus Sicht der Big-Data-Apologet*innen lassen sich all diesen Daten, allein dadurch dass sie untereinander in Beziehung gesetzt werden, zur Erzeugung neuer Informationsquellen heranziehen und führen zu Aussagen, Scores und Rankings, die für Individuen selbst kaum mehr zu ermessen sind. Es ist anzunehmen dass diese Zusammenführung von Daten, so wie sie aus anderen Bereichen, etwa der Customer-Analysen im Web bereits bekannt sind, durch die Weitergabe und den Verkauf von Daten durch Data-Broker oder innerhlab von Firmennetzwerken bereits Realität ist: Wie Wolfie Christl und Sarah Spiekermann schreiben, scheint es so, dass allein Fitbit Daten an mehr als 10 »third-party companies« weitergibt, zu denen auch das weltgrößte Datenhandelsunternehmen Acxiom zählt (Christl und Spiekermann 2016: 64).⁸⁷

85 »Each employee will have a program designed just for them and their improved health, and they'll earn Vitality Points for activities such as wearing a fitness device, completing their Health Assessment and getting a flu shot. Your employees can earn Vitality Points for reaching certain target levels while wearing a fitness device, like a pedometer and for doing verified activities that could include biking to work, and taking a walk after dinner.« Quelle: <https://www.humana.com/employer/humanavitality/> (zuletzt aufgerufen am 14.03.2015).

86 Quelle: www.indeed.com/cmp/Zazengo?from=reviews (zuletzt aufgerufen am 12.01.2016).

87 Und das sind nur die Handelskooperationen die auch tatsächlich in den Selbstauskünften enthalten sind. An wie viele Unternehmen die Daten tatsächlich weitergeleitet werden ist schwer abzuschätzen und wird nicht extern kontrolliert: »A study from 2013 analyzed 43 popular Android and iOS health and fitness apps. They found that 39 % of free apps and 30 % of paid apps sent data to third parties not mentioned in the app or in any privacy policy (Christl und Spiekermann 2016: 64). Auf diesen verschlungenen Wegen (vgl. Christl und Spiekermann 2016: 63) gelangen die Daten der Activity-Tracker so möglicher Weise auch unabhängig von personalisierten Bonus-Programmen zu Versicherungsanbietern oder Arbeitgebern (vgl. Christl und Spiekermann 2016: 64).

Ein ebenfalls sehr wesentlicher und weithin unbeachteter Aspekt dieser Entwicklung besteht darin, dass mit zunehmender Bedeutung und Verbindlichkeit individueller Messwerte auch die Kontrolle über die Erzeugungsbedingungen und ihre Validität erfolgen muss, die nur durch einen Ausbau entsprechender Überwachungssensorik erfolgen kann. Bereits jetzt enthalten die zugrundeliegenden Verträge entsprechende Klauseln denen nach z.B. die Weitergabe entsprechender Hardware an Dritte untersagt wird. Die *Kontrolle* darüber, dass ein Fitnessarmband nicht einfach dem Hund umgebunden wird oder sich sogar ein entsprechender Grauzonenmarkt im Gig-Work-Segment entwickelt, der auf dem Spazierentragen fremder Fitness-Tracker basiert, beginnt sich aber bereits heute über das Abfragen zusätzlicher Daten wie GPS oder die Erfassung der Puls-Signatur einer Person am Handgelenk⁸⁸ zu realisieren. Hierdurch lassen sich wiederum zusätzliche Daten für die Lebensbedingungen und den Gesundheitszustand der Klient*innen und ihres unmittelbaren Umfeldes erheben.

Die freiwillige Abgabe selektiver Daten erzeugt somit zwangsläufig den Bedarf an weiteren Daten. Mehr noch als im Zusammenhang mit den Wellness-Programmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kann so zukünftig jeder Alltagsaspekt in den Inklusionssog datengetragener Versicherungsmodelle geraten – wodurch sich auch der kategorische Komparativ (vgl. Bröckling 2007: 282) der vergleichenden Selbstvermessung potentiell immer weiter mit unterschiedlichen Lebensbereichen verzweigt. Und das meint in erster Linie die Forcierung von gesundheitsökonomischen Konkurrenzbeziehungen innerhalb von Kohorte, Risikogruppen, Unternehmensbelegschaften oder Familien.

Diese Bonusprogramme stellen damit bereits heute in Aussicht, die bisherige Logik von Versicherungsleistungen in Zukunft mit einer ständigen Beweispflicht der Versicherten zu verweben, die aktiv bedient werden will.⁸⁹ Spätestens an dieser Stelle greifen zwei Stränge des Self-Tracking-Diskurses rekursiv ineinander und bewirken das Gegenteil dessen, wofür die Self-Tracker*innen offiziell eintreten. Denn die Versorgung, die einem Individuum durch das Gesundheitswesen zu Teil

88 Quelle: <https://netzpolitik.org/2018/tracking-durch-die-versicherung-zu-risiken-und-nebenwirkungen/> (zuletzt aufgerufen am 10.06.2018).

89 Zudem beginnen auch Negativ-Konditionierungen (ähnlich wie im Fall des Produktivitäts-Tools Beeminder) schleichend zu einer akzeptierten Praktik zu werden: »Other companies are experimenting with punishment schemes instead of rewards. The U.S. startup StickK offers an app that incorporates data from wearables, but instead of collecting »wellness points«, points are deducted if users do not achieve their activity goals. StickK's offer to consumers is based on a kind of »contract«, in which users commit to donate a certain amount of money to specific charities when they are not achieving their goals. StickK argues that their approach is »far more effective than offering rewards« and already had 13 corporate customers in 2014, including three Fortune companies« (Christl und Spiekermann 2016: 68).

wird, gerät in noch stärkere Abhängigkeit von massenhaften, kompetitiven Vergleichsmaßen, deren Datengrundlage nun durch die individuellen Selbstvermessungsanstrengungen ergänzt wird.

»BP's corporate wellness program is managed by Fitbit's partner StayWell, according to Forbes, a »population-management firm« who manages the collected health data as a »neutral third party«. StayWell describes itself as a »health engagement company«, whose »population-specific programs« are »backed by decades of experience and deep expertise in the science of behavior change« (Christl und Spiekermann 2016: 66).

Die dahinterstehende Methodizität verfeinert im Grunde nur den Zugriff biopolitischer Institutionen auf das Subjekt und die Vorstellung, die es von sich selbst unterhält. D.h. die institutionelle Ausweitung von Kontroll- und Überwachungspraxen stellt zwar den rechtlich-materiellen Rahmen von Subjektivationsprogrammen dar, ihre gesellschaftliche Bedeutung besteht darüber hinaus aber vor allem in der Erhebung von ökonomischen Versicherungslogiken zu sozialen Organisationsprinzipien schlecht hin: »What is important here is that we are seeing the proliferation of consulting – a way of thinking, ordering, calculating, and acting on the world – rather than primarily the actions of consultants as identifiable agents« (Amoore 2013: 19).

Dabei sind es nun gerade die individualisierten Datenquellen, die – zu einem Datensatz zusammengeführt – vor allem eine Benachteiligung chronisch kranker Menschen oder Menschen mit Behinderung nach sich ziehen können. Über tarifliche und ideelle Förderung von (versicherungs-)wirtschaftlich Handelnden bzw. der damit zusammenhängenden Akteursfiktion des unabhängigen, rationalen und optimierenden Quantrepreneurs seiner selbst, konturieren sich diskursiv zudem auch immer stärker die Facetten seines Gegenübers – des unzulänglichen Individuums (vgl. Bröckling 2007: 289).

