

# Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?

Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt<sup>1</sup>

**Christiane Benner**

Wir stehen am Anfang der digitalen Revolution. Die Digitalisierung der Arbeit führt zu riesigen Umbrüchen: mit fortschreitenden Globalisierung und Informatisierung von Arbeit wird die Wissensarbeitsteilung weiter zunehmen. Ein Ende der Entwicklung ist nicht in Sicht, denn das wirtschaftliche Potenzial, das in Crowdsourcing steckt, ist noch lange nicht ausgeschöpft. Durch weltweit immer bessere IT-Infrastruktur, besseren Zugang zum Internet und durch die technische Weiterentwicklung von Sourcing-Plattformen wird der Zugang zu digitaler Arbeit global für noch mehr Menschen möglich. Es gibt gezielte Investitionsprogramme, wie von der Weltbank, um Zugänge zu digitaler Arbeit weltweit zu ermöglichen. Die fortschreitende Suche nach technischen Lösungen, wie global und unabhängig von Raum und Zeit möglichst optimiert Wissen zusammengetragen werden kann, wird weitergehen. Es wird keine Rückwärtsentwicklung geben, keine Stagnation und kein Verharren. Deshalb ist es höchste Zeit, die Folgen unseres Tuns zu begreifen. „Was könnte optimistischer sein als die Hoffnung, dass Menschen, Gesellschaft und Politik imstande sind, die normative Kraft von Technologien zu regulieren“, fragt Frank Schirrmacher (2014) anlässlich der Verleihung des Friedenspreises des Buchhandels an Jaron Lanier.

Gewerkschaften sind mit ihrer Tradition und kollektiven Erfahrung hierbei ein wichtiger Akteur. Denn letztlich läuft vieles auf ein gemeinsames Grundverständnis hinaus. Was ist gute Arbeit? Wie wollen wir leben und arbeiten? Wie stellen wir sicher, dass Arbeit so vergütet wird, dass Menschen von ihrer Hände oder ihrer Gedanken Arbeit würdig leben können? Crowdsourcing ist ein Aspekt von Digitalisierung der Arbeit. Wie kann eine gewerkschaftliche Perspektive in einer Arbeitswelt aussehen, die vermehrt aus virtualisierten, digitalisierten Wertschöpfungssystemen besteht? Wie kann digitale Arbeit nachhaltig und ethisch gestaltet werden? Vielleicht ist es naiv zu glauben, dass dies überhaupt möglich ist. Die meisten journalistischen Artikel, auch in den Feuilletons einschlägiger amerikanischer Wirtschaftszeitungen, sind kulturpessimistisch. Jonathan Zittrain, Autor des Buches *The Future of the Internet. And how to stop it*, beschreibt bereits 2010 in *Newsweek* die Janusköpfigkeit der Entwicklungen. „Diese neue Form der Arbeit fängt an, in der Nachfinanzkrisenwelt erfolgreich zu sein. Sie könnte Effizienzen und Möglichkeiten schaffen, von denen Ökonomen hierzulande bislang nur zu träumen wagen. Sie könnte aber auch ein neues Zeitalter digitaler Sweatshops einleiten (Zittrain 2012).“

Es gibt drei wesentliche Gründe, warum sich Gewerkschaften mit Crowdsourcing beschäftigen müssen: Erstens, weil die Arbeitsbedingungen in der Online-Arbeitswelt massiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten haben; zweitens, weil auch die digitale Arbeitswelt eine Arbeitswelt ist, in der Menschen gegen Entgelt Arbeit leisten. Folglich muss diese Arbeitswelt reguliert werden, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen kommt. Und drittens, um einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren kann. Deshalb müssen Politik, Gewerkschaften und Betriebsräte faire Standards für digitale Arbeit defi-

nieren, etablieren und sichern, und zwar gemeinsam mit den Beschäftigten und weiteren gesellschaftlichen Gruppen.

Crowdsourcing – Jeff Howe spricht 2006 erstmals in seinem Artikel „The Rise of Crowdsourcing“ davon – ist begrifflich an Outsourcing angelehnt. In Unternehmen, in denen es Betriebsräte, engagierte Beschäftigte und eine aktive Gewerkschaftsarbeit gibt, ruft Outsourcing negative Assoziationen hervor (siehe den Beitrag von *Huws* in diesem Heft). Outsourcing bedeutet für Interessenvertretungen Wettbewerbsdruck, Standortkonkurrenz, Auseinandersetzungen mit Verlagerung und oft eine Absenkung der Arbeitsstandards bei Entgelt oder Arbeitszeit, damit Arbeitsplätze erhalten bleiben. In IT-Unternehmen bzw. -Bereichen und in der Forschung und Entwicklung heißt diese Spielart Near-, Off- oder euphemistisch Bestshoring. Aus der Perspektive der Interessenvertretung eines mitbestimmten Unternehmens und von Gewerkschaften kommt nun zu Leiharbeit, Werkverträgen und Offshoring das Crowdsourcing als neue Spielart des Outsourcings hinzu. In der IT-Anwenderliteratur wird Crowdsourcing kritisch diskutiert. Das *c't Magazin* bezeichnete Crowdsourcing bereits 2011 als digitale Akkordarbeit und witterte Gefahr durch neue Minijobs im Internet (Puscher 2011). Während Akkordarbeit in der Produktion gut reguliert ist, findet im Internet das Gegenteil statt: Sie ist nicht reguliert, schlecht bezahlt und sozialversicherungsfrei. Und sie boomt. Ein Clickworker, so werden die digitalen Heimarbeitenden genannt, bringt es oft nur auf fünf Euro pro Stunde oder weniger. Auf dem Online-Portal der Computerzeitschrift *Chip* lautet die Überschrift „Mechanical Turk: Amazon-Jobs für Hungerlöhne“<sup>2</sup>.

Es gibt keine zweigeteilte Arbeitswelt: hier drinnen die heile, gut regulierte mitbestimmte Arbeitswelt und da draußen der Wilde Westen des Crowdsourcings. Die beiden Welten sind durch industrielle und digitale Wertschöpfungssysteme über das Internet miteinander verbunden und wirken aufeinander. Anhand der Wertschöpfungskette nach Porter (1986) lässt sich darstellen, dass es inzwischen für die einzelnen Glieder einer Wertschöpfungskette Crowdsourcing-Plattformen gibt. Also ist inzwischen keine Abteilung in einem Unternehmen vor Crowdsourcing „sicher“ (Leihmeister u.a. 2015). Crowdworking als Methode der Arbeitserbringung im Netz ist keine Privatsache, sondern hat Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten. Es verändert die Arbeitsbedingungen in der Forschung und Entwicklung und in den IT-Abteilungen der Unternehmen, in denen es Betriebsräte gibt und Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge gelten – also Spielregeln, die einen Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen organisieren. Wie kann es gelingen, die positiven Aspekte und kreativen Potenziale von Crowdworking freizusetzen und faire, digitale Arbeit zu gestalten? Wie verhindern wir, dass Crowdsourcing am Ende zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen vieler führt und zu einer Gewinnmaximierung für wenige?

Um Handlungsfelder zu definieren, ist es sinnvoll, eine Unterscheidung in internes und externes Crowdsourcing vorzunehmen. Es gibt inzwischen in fast allen Unternehmen Modelle, die Charakteristika von Crowdsourcing aufweisen. Der Reifegrad variiert stark, da Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und Qualität der Führung sehr unterschiedlich sind. Das Medium für internes Crowdsourcing sind interne soziale Netze. In diesen wird über Abteilungen hinweg weltweit an Problemen gearbeitet. Akteure berichten, dass sie mit internem Crowdsourcing sehr schnell Lösungen für Probleme finden. Beispiele hierfür sind *Innovation Jam* bei T-Systems international, *Business Innovation* bei Daimler (Spies 2015), *Social Business* bei Bosch oder *Blue Community* bei IBM.

Das interne Crowdsourcing kann für einen Betriebsrat unweigerlich und „naturgege-

ben“ Probleme nach sich ziehen. Sie liegen in der Eigenschaft des Netzes selbst begründet, da sich das Verhalten der Akteure im Netz schlechter kontrollieren lässt als in Offline-Zusammenhängen. Es ist die gesetzliche Aufgabe von Betriebsräten, sicherzustellen, dass geltende Gesetze und Schutzvorschriften zugunsten der Beschäftigten durchgesetzt werden. Die Durchsetzung dieser Rechte ist in der Online-Arbeitswelt nicht einfach. Crowdsourcing ist hierfür nur ein Beispiel neben anderen Formen mobilen Arbeitens.

Dennoch bleiben Arbeitnehmerschutzrechte beim internen Crowdsourcing erhalten, da sich am Arbeitnehmerstatus der Akteure nichts ändert. Es gelten Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Mitbestimmung. Handlungsbedarf besteht dennoch. Die Themen Datenschutz, Leistungskontrolle, Entgeltgestaltung, Arbeitszeit und Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit sowie psychische Belastungen müssen auch für die Online-Welt gelten. Dies zu gewährleisten, ist die große Herausforderung.

Externes Crowdsourcing hat Erwerbscharakter und reorganisiert Erwerbsarbeit – mit weitreichenden Folgen. Es geht um das Auslagern von Arbeit, die ehemals von Angestellten verrichtet wurde, an eine undefinierte Menge von Menschen mittels eines öffentlichen internetbasierten Aufrufs. Externes Crowdsourcing funktioniert mit drei Akteuren: dem Auftraggeber, dem Intermediär, der die technische Plattform bietet, und dem Auftragnehmer (Crowdsourcer). Die deutsche Plattform *Clickworker*<sup>3</sup> wirbt mit „700.000 Workers on Demand“ und „branchenspezifischen Lösungen für alle Unternehmen“. Die größte Plattform stellt *Amazon Mechanical Turk* mit über einer Million sogenannter Clickworker. Die Anzahl der Menschen, die über Plattformen ihre Arbeitskraft anbieten, wächst kontinuierlich. Crowdworking ist also keine Randerscheinung oder Nische, sondern eine Industrie. Prominente Arbeitgeber sind hier beispielsweise die Telekom, Google, Intel, Honda. BMW beauftragt die Crowdsourcing-Plattform Local Motors mit der Ideenfindung zu einem nachhaltigen Premiumfahrzeug (Automobilwoche 2014). Externe Crowdworker sind bisher Selbstständige und keine Arbeitnehmer. Im Gegensatz zum internen Crowdsourcing greifen in Deutschland beim externen keine Arbeitnehmerschutzrechte wie Kündigungsschutz, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn, Mutterschutz, Sozialversicherung, Tarifverträge oder Mitbestimmungsrechte durch einen Betriebsrat.

Für Betriebsräte und Gewerkschaften gibt es deshalb Handlungsbedarf. Grundsätzlich stellt sich die gleiche Frage wie bei jeglicher Form von Verlagerung: Welche Arbeiten werden zu welchen Bedingungen ausgelagert? Verhindert werden muss, dass Druck auf die Stammbesetzung entsteht – durch niedrigere Entgelte und die Umgehung der oben genannten Schutzvorschriften. Verhindert werden muss, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Kernunternehmen verschlechtern – gerade weil Standardisierung, Arbeitsteilung und Portionierung von Arbeit vorangetrieben werden, damit diese verlagert werden kann – häufig als sogenannte Mikro-Aufgaben, die noch nicht maschinell erledigt werden können. Die Praxis in den Unternehmen zeigt, dass es zu einer Art Re-Taylorisierung von Arbeit und einem hohen Kontroll- und Dokumentationsaufwand kommt. In Summe führen die Fragmentierung von Arbeit und die unterschiedlichen Sourcing-Strategien zu einem enormen Steuerungs- und Koordinierungsaufwand für die Beschäftigten, die Projekte verantworten.

Richten wir den Blick auf die externen Crowdsourcers. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass durch die Nichtregulierung dieser Arbeit ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Anbietern von Arbeit (Crowdsourcers) und den Nachfragenden nach Arbeit (Crowdsources) entsteht. Crowdwork wird von Menschen zu Bedingungen erbracht, die

häufig unsozial und höchst unfair sind. So sind die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen oft rechtswidrig. Wolfgang Däubler (2015) verdeutlicht in seinem Streifzug durch zahlreiche AGB der Plattformen deren oft grobe Unfairness. In der „normalen“ Arbeitswelt greifen Gesetze, um das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verringern. Im Wirtschaftsleben bestehen Schutzrechte, die von den Plattform-Betreibern bisher umgangen werden. Zudem haben Crowdsourcer bisher noch nicht geklagt. Darüber hinaus sind die Vergütungsstrukturen der Plattformen völlig intransparent. Eine Variante des Crowdsourcings ist die Auftragsvergabe in Form von Wettbewerben oder Versteigerungen: Der Gewinner erhält die Prämie, die anderen haben gratis gearbeitet.

Aus Sicht von Gewerkschaften muss es darum gehen, bestehende Schutzrechte des Wirtschaftslebens wie zum Beispiel Urheberrechte, AGB-Kontrolle, Ausschluss sittenwidriger Bezahlung auch in der Crowd wirksam zu machen. Zudem müssen auch für Beschäftigte geltende Schutzrechte wie zum Beispiel Mindestentgelt, die Regeln des Heimarbeitsgesetzes oder Sozialversicherungssysteme angewendet bzw. auf Crowdsourcer erweitert werden. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen gewährleistet bzw. so verändert werden, dass digitale Arbeit besser geschützt wird. Digitale Arbeit darf kein rechtsfreier Raum sein, in dem allein der Auftraggeber die Regeln vorgibt. Digitale Arbeit muss rechtlich gestaltet werden, um Mindestbedingungen abzusichern.

Allein als Instrument zur Kostensenkung ist Crowdsourcing nicht zu verstehen. Es geht nicht nur darum, Arbeit billiger zu machen, sondern sie durch den Zugriff auf potenziell weltweites Wissen auch besser und gegebenenfalls schneller zu organisieren. Von daher richten sich gewerkschaftliche Konzepte nicht gegen Crowdsourcing, sondern sie sind für eine Regulierung digitaler Erwerbsarbeit. Denn ob analog oder digital, beschäftigt oder selbstständig: Es sind Menschen, die diese Arbeit erbringen, die von ihrem Einkommen Mieten bezahlen, Kinder ernähren, Versicherungen und die Rente finanzieren müssen.

Dieser Komplexität der digitalen Arbeitswelt gilt es durch neue Formen der Interessensorganisation zu begegnen. Es wird Zeit für eine (Selbst)Organisation der Crowd. „Crowd Workers of the World Unite“ lautet das Motto von Crowdsourcer bei *Amazon Mechanical Turk* (AMT) (siehe der Beitrag von *Ellmer* in diesem Heft). Die Gegenbewegung auf dieser Plattform formiert sich über das Browser Plug-in *Turkopticon*, ein Reputationssystem, mit dem die Crowdsourcer ihren Auftraggeber bewerten. *Turkopticon* kritisiert acht Kernpunkte. Von Unsicherheiten bei der Bezahlung bis zu unrealistischen Zeitvorgaben. Den Initiatoren von *Turkopticon* geht es darum, eine Art *Workers' Bill of Rights* in der Crowd zu etablieren. „*Turkopticon* wurde entwickelt als eine ethisch motivierte Antwort auf die im Design von AMT angelegte Unsichtbarkeit der Arbeiter“, schreiben die EntwicklerInnen von *Turkopticon*, Lilly C. Irani und M. Six Silberman (2015).

Die deutschen Gewerkschaften können von dieser Initiative lernen, weil die Selbstorganisation eine wichtige Handlungsressource im digitalen Raum ist, in dem Gewerkschaften oft keine direkten Eingriffsmöglichkeiten haben. Crowdsourcing wird in den USA schon länger praktiziert, und es gibt erste Erfahrungen mit einer Gegenbewegung. In Deutschland haben wir höhere soziale Standards als in den USA, ein System der Mitbestimmung durch Betriebsräte und Tarifvertragsparteien. Warum sollte es uns nicht gelingen, diese Standards auf die digitale Welt zu übertragen?

Wie kann es deutschen Gewerkschaften gelingen, eine Organisation von Beschäftigten der digitalen Arbeitswelt zu werden? Wie kann eine angemessene Form der Organisation aussehen? Es gibt unterschiedliche strategische Überlegungen und bereits einige

praktische Ansätze. Erstens wäre eine technische Lösung denkbar und machbar. Crowdsourcing ist grenzüberschreitend. Dennoch haben die Plattformen einen Firmensitz. Im ersten Schritt könnten auf Plattformen, die ihren Sitz in Deutschland haben, Reputationssysteme programmiert werden. Ziel ist, dass Crowdsourcer direkt die Auftraggeber anhand von Kriterien wie Entgelt, Zahlungsmoral, realistische Aufgabenstellung bewerten. Diese Kriterien sind mit den Crowdsourcern zu konkretisieren. Umgekehrt will die IG Metall Plattformbetreiber motivieren, faire Standards einzuhalten, um sie dann mit einem „Fair Crowd Work“-Label zu zertifizieren. Daher verbindet die IG Metall über ihre Online-Plattform [www.FairCrowdWork.org](http://www.FairCrowdWork.org) partizipative Elemente mit Rechtsberatung und bietet Crowdworkern ein Austausch- und Informationsforum, auch zur Bewertung von Plattformen.

Ein derartiges Zertifizierungssystem ist auch für Betriebsräte eine wichtige Entscheidungsgrundlage, wenn von Unternehmen externes Crowdsourcing angedacht wird. Heute schon entscheiden Betriebsräte darüber mit, dass nur von solchen Unternehmen Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, die bestimmte Standards einhalten. Dieser Mechanismus kann auch auf die Vergabe von virtueller Arbeit übertragen werden. Weiters gilt es, Unternehmen, die Leistungen aus dem Netz beziehen, und damit auf qualifizierte Menschen zugreifen, an den Kosten für Weiterqualifizierung zu beteiligen.

Auch die Politik nimmt sich des Themas an. Es gibt zahlreiche Programme von unterschiedlichen Ministerien, die die technische Förderung von Digitalisierung vorsehen. Auf Drängen der Gewerkschaften ist der „Gegenstand Arbeit“ in staatliche Förderprogramme aufgenommen worden. Zielsetzung ist hier eine Art Neuauflage von Humanisierung der Arbeit 2.0. Mit der „Digitalen Agenda für Deutschland“ ist die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt programmatisch im Zentrum der Politik der Großen Koalition angekommen. Die Umsetzung soll von Wirtschaft, Tarifpartnern, Zivilgesellschaft und Wissenschaft begleitet werden.<sup>4</sup> Das alleine wird jedoch nicht ausreichen. Die Politik ist für die sozialrechtliche Gestaltung der digitalen Arbeitswelt verantwortlich. Auch für Crowdworker muss ein Mindestentgelt zur Anwendung kommen. Es gibt in Deutschland immer mehr Solo-Selbstständige. Knapp 30 Prozent verdienen unter 8,50 Euro (DIW 2013). Von daher muss von Seiten der Politik der rechtliche Rahmen für Solo-Selbstständige verändert werden. Die Systeme der sozialen Sicherung müssen erweitert werden. Die Politik muss die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Leiharbeit, Werkverträgen und Outsourcing generell stärken. Eine der Aufgaben von Gewerkschaften und Betriebsräten wird sein, die von Beschäftigten und Clickworkern als positiv empfundenen Möglichkeiten der digitalen Arbeit in normative Regelungen umzusetzen. Arbeitszeit kann so geregelt werden, dass sie nicht zu Entgrenzung, sondern zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben führt. Diese Notwendigkeit besteht für beide Arbeitswelten gleichermaßen, offline wie online. Dafür ist eine Klärung nötig, dass digitale Arbeitszeit tatsächlich Arbeitszeit ist. Arbeitszeit ist zu erfassen und zu vergüten. Regelungen zu mobiler Arbeit, wie beispielsweise bei BMW und Bosch, basieren auf einer solchen Klarstellung.

Es ist höchste Zeit zu handeln, denn wir stehen an einem Scheideweg (Benner 2014). Die Technologien werden komplexer und damit die Auswirkungen auf Mensch und Arbeitswelt. Für eine verantwortungsvolle, auf die Zukunft gerichtete Technikfolgeabschätzung ist ein systematischer, interdisziplinärer, internationaler Dialog zwischen den Disziplinen Ingenieurwissenschaft, Informatik, Soziologie, Politik, Psychologie und der Arbeitswelt erforderlich. Es geht um die Gestaltung von Arbeit im 21. Jahrhundert. Die IG Metall will mit Crowdworkern zusammen eine nachhaltige, digitale Arbeitswelt gestalten. Es wird

auch von den Gewerkschaften abhängen, ob und in welchem Maße Arbeitnehmer die Deutungshoheit über ihre eigenen Interessen in der digitalen Arbeitswelt (zurück-)erlangen. Die Art, wie sie den Prozess organisieren, wird mit darüber entscheiden, welche Rolle die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung in Zukunft spielen.

## Literatur

- Automobilwoche (2014) Nur 100 Mitarbeiter – aber 40.000 Entwickler und Designer; in: <http://www.automobilwoche.de/article/20140704/Heftarchiv/140709963/local-motors-bringt-kleinserienproduktion-ins-internet-zeitalter-nur-100-mitarbeiter--aber-40000-entwickler-und-designer>, [09.03.2016].
- Benner, Christiane (2014) Wer schützt die Clickworker?; in: FAZ vom 19.3.2014.
- Däubler, Wolfgang (2015) Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? Eine Bestandsaufnahme; in: Benner, Christiane (Hg): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, Paderborn, 243–276.
- Howe, Jeff (2006) The Rise of Crowdsourcing; URL: <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>, [09.03.2016].
- Irani, Lilly/Silberman, M. Six (2015) „Turkopticon“ in „Crowdwork – zurück in die Zukunft“; in: Benner, Christiane (Hg): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, Paderborn, 131–167.
- Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran (2015) Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke; in: Benner, Christiane (Hg): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, Paderborn, 9–42.
- Porter, Michael Eugene (1986) Wettbewerbsvorteile (Competitive Advantage). Spitzenleistungen erreichen und behaupten, Frankfurt/M.
- Puscher, Digitale Akkordarbeit. Crowdsourcing: Minijobs im Internet, in: c't 10/2011, URL: [www.clickworker.com/wp-content/uploads/2011/05/ct\\_April\\_2011.pdf](http://www.clickworker.com/wp-content/uploads/2011/05/ct_April_2011.pdf), [09.03.2016].
- Schirmmayer, Frank (2014) Seine Waffe: Aufklärung; in: FAZ vom 06.06.2014.
- Spies, Jörg (2015) Crowdworking in der Automobilindustrie; in: Benner, Christiane (Hg): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, Paderborn, 43–60.
- Zittrain, Jonathan (2012) The Internet Creates a New Kind of Sweatshop; in: <http://www.newsweek.com/internet-creates-new-kind-sweatshop-75751>, URL: 09.03.2016.

## Anmerkungen

- 1 Dieser leicht abgeänderte Beitrag erschien zuerst in dem 2015 von Christiane Benner herausgegebenen Buch „Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit“. Der Beitrag wurde von Christiane Benner für diese Publikation aktualisiert.
- 2 [www.business.chip.de](http://www.business.chip.de), abgerufen am 08.01.2012.
- 3 [www.clickworker.com](http://www.clickworker.com), abgerufen am 09.03.2016.
- 4 Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (142).

**Aktuelle Debatte:**

**Die südeuropäische Linke zwischen Aufschwung und  
Brüsseler-Berliner Diktat**