

Olaf Deinert, Markus Helfen\*

## **Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Interorganisationale Fragmentierung als Herausforderung für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung. Einleitung zum Schwerpunktheft\*\***

Glaubt man der jüngeren Managementliteratur, geht die Entgrenzung von Organisation und Arbeit durch Outsourcing und Offshoring in potenziierter Form in die nächste Runde. Nicht mehr einzelne Bauteile, Vorprodukte oder abgrenzbare Dienstleistungsbündel, sondern einzelne Arbeitsgänge seien mittlerweile von einem organisatorischen „fineslicing“ betroffen, das heißt der feingliedrigen Zerlegung der Wertschöpfung (Contractor/Kumar/Kundu/Pedersen 2010). Manche meinen gar, dass eine Ära der „Hyper-Spezialisierung“ (Malone/Laubacher/Johns 2011) angebrochen sei, in der vormals integrierte Tätigkeitsprofile in einzelne Aufgaben und Arbeitsgänge gespalten werden, die temporär und maximal variabel bezogen werden können. Sogar vom globalen Handel mit einzelnen Aktivitäten ist die Rede, etwa wenn mit Crowdsourcing über Internetplattformen die Erbringung einzelner Programmierschritte kombiniert werden soll. In dieser Lesart wären die in branchen- und unternehmensübergreifend tätigen Wertschöpfungsnetzwerken anzutreffenden Formen der interorganisationalen Arbeitsorganisation – etwa Projekte, Franchising, Arbeitnehmerüberlassung oder Werkverträge – lediglich Vorboten einer Auflösung des Zusammenhangs zwischen Organisation und Arbeit. Einige sehen bereits den Übergang zu einer re-lokalisierteren Wirtschaft heraufziehen, in der Großunternehmen der Vergangenheit angehören, zumindest aber ihre prägende Kraft für das Wirtschaftsgeschehen einbüßen (Davis 2013). Dagegen steht die Befürchtung einer „Warhol Economy“ (de Peuter 2015), in der Prekarität die Erwerbchancen einer Dienstleistungsklasse, von der Putzhilfe bis zum Model, von der Verkäuferin bis zum Leiharbeiter prägt, soweit deren Arbeitsplätze (noch) nicht von vernetzten, cyberphysikalischen Systemen ersetzt sind (Kurz/Rieger 2013). Auch drängt sich der Eindruck auf, dass alte Formen aus der Arbeitswelt des 19. und frühen 20. Jahrhunderts – etwa Spotkontrakte, „gang master“-

---

\* Dr. Olaf Deinert, Jg. 1970, Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht, Institut für Arbeitsrecht, Juristische Fakultät, Georg-August-Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 5, D – 37073 Göttingen.  
E-Mail: olaf.deinert@jura.uni-goettingen.de.

Dr. Markus Helfen, Jg. 1974, Professur für Personalpolitik am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin, Boltzmannstr. 20, D – 14195 Berlin.  
E-Mail: markus.helfen@fu-berlin.de.

Wir möchten den Autorinnen und Autoren sowie den Gutachterinnen und Gutachtern dieses Heftes nochmals ausdrücklich für die Einbringung ihrer Expertise danken.

\*\* Artikel eingegangen: 27.3.2016.

System oder ‚inside contracting‘ – eine nunmehr elektronisch vermittelte Wiederkehr erfahren.

Nun ist im Arbeitsrecht, in der Personalwirtschaft und in der Arbeits- und Organisationssoziologie die Befassung mit „neuen“, auch informationstechnisch gestützten Organisationskonzepten und ihrer institutionell-regulativen Einhegung nicht so neu wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. Auch und gerade hinsichtlich des derzeit allgegenwärtigen Schlagwortes „Industrie/Arbeit 4.0“ mag daran erinnert sein, dass nach der „Computerisierung“, dem „Business Process Re-engineering/CIM“ und der „mensenleeren Fabrik“ in den 1980er Jahren (ein Überblick: Schumann 2013), in den 1990er Jahren die „Digitalisierung der Wirtschaft“ diskutiert wurde, bevor die „New Economy“ im Gefolge der NEMAX-Krise von 2003 wieder verschwand (Oechsler 1997, Müller-Jentsch 1998, Kalleberg 2001, Alewell 2002, Nienhüser/Baumhus 2002, Head 2003; Gerlmaier/Kastner 2003, Haunschild 2003). Aber selbst wenn man den skizzierten Zukunftsvisionen und Zukunftsängsten mit der gebotenen wissenschaftlichen Skepsis begegnet, spricht einiges dafür, dass sich das Zusammenspiel zwischen verschiedenen Organisationen im Leistungsprozess verändert hat und weiter vertiefen wird (hierzu schon in den *Industriellen Beziehungen*: Sydow 1999). Zumindest zwei Entwicklungen sind mittlerweile klarer erkennbar: die Entstehung von Mehr-Arbeitgeberbeziehungen (u.a. Marchington/Grimshaw/ Rubery/Willmott 2005, Kinnie/Swart/Purcell 2005) und die Verbreitung von intermediären Organisationen einschließlich ihrer virtuellen Formen (u.a. Bonet/Cappelli/Hamori 2013). Allein schon diese beiden interorganisationalen Entwicklungen gehen mit personal- und arbeitspolitischen Wirkungen einher, die das deutsche System der Arbeitsbeziehungen herausfordern. Etablierte Ordnungsprinzipien für die Regelfindung und Regeldurchsetzung in Bezug auf Arbeit sind empfindlich infrage gestellt, und zwar nicht nur in Bezug auf das kollektive und individuelle Arbeitsrecht (Deinert 2014) sowie die sozialstaatliche Steuerung (Pfarr 2007), sondern auch im Hinblick auf das interorganisational Management von Arbeit (Helfen 2014) und die Erwartungen der Beschäftigten an eine humane Arbeit.

Vor diesem Hintergrund hatten wir aufgefordert, die (neuen) Grenzziehungen von Arbeit und Organisation aus unterschiedlichen Perspektiven und Fachrichtungen (u.a. Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Arbeits- und Organisationssoziologie) auszuloten. Die in diesem Schwerpunktheft gebündelten Beiträge befassen sich mit konzeptionellen Fragen sowie der qualitativ-empirischen Abschätzung einer Entwicklung, die u.E. unter dem Begriff der „Fragmentierung“ (Marchington et al. 2005) gut zu fassen ist, d.h. des Zerfalls eines Ganzen in mehrere Teile. Obwohl diese Fragmentierung gleichwohl mit neuen „Grenzziehungen zwischen Innen und Außen des Unternehmens“ (Sauer 2010: 547) einhergeht, kann nicht umstandslos von einer „Entgrenzung“ gesprochen werden. Zum einen bestehen hierarchisch integrierte Großunternehmen fort, zum anderen werden nach wie vor auch reguläre Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, zumal die organisationsinterne Flexibilisierung des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses“ erheblich ist. Diese vordergründige Kontinuität ähnelt aber zugleich einer Fassade, hinter der die Kontrahierung von Arbeit und das Unternehmensrecht interorganisational so kombiniert werden, dass sich eine Minimierung der unmittelbaren Verantwortung für Wertschöpfung und Arbeit ergibt. David Weil

spricht in diesem Zusammenhang von „fissured workplaces“, die von außen betrachtet, d.h. etwa aus Sicht des Kunden, (noch) wie ein Ganzes wirken, aber bereits wie ein zerbröckelnder Fels tief von Haarrissen durchzogen sind (Weil 2014: 7).

Die Artikel des Schwerpunktheftes setzen an verschiedenen inhaltlichen Dimensionen und Ebenen dieser Fragmentierung an:

Auf der *Arbeitsebene* ist der Beitrag von *Gabriele Faßauer und Silke Geithner* angesiedelt, der die inner-organisatorische Bewältigung von Co-Konfiguration durch Auftragsmanager behandelt. Auf Basis der Tätigkeitstheorie beleuchten die Autorinnen die Co-Konfiguration zwischen Kunden und Produzenten, indem sie die Grenzarbeit von Auftragsmanagern im Zentrum interorganisationaler Leistungserstellung sichtbar machen, um den Anforderungen von Kunden, Zulieferern und den unternehmensinternen Arbeitsgruppen gerecht zu werden.

Die Mitbestimmungspraxis von *Betriebsräten* im Umgang mit quasi-externalisierter Arbeit ist Gegenstand von gleich zwei Aufsätzen mit je unterschiedlicher Blickrichtung. Der Artikel von *Markus Hertwig, Johannes Kirsch und Carsten Wirth* zielt auf die Erkundung des Umgangs des Betriebsrats mit Onsite-Werkverträgen in strukturationstheoretischer Perspektive. Für die Ernährungs- und Getränkeindustrie zeigen sie verschiedene Praktiken auf, die in verschiedenen Typen des Umgangs von Betriebsräten mit Onsite-Werkverträgen verdichtet werden, die zwischen Kooperation und Konfrontation, zwischen Ablehnung und Akzeptanz angesiedelt sind. *Karina Becker* thematisiert aus einer sozialkritischen Perspektive den Gesundheits- und Arbeitsschutz für Werkvertragsbeschäftigte in der Pflege. Dabei interessiert sie sich insbesondere für die rechtlichen Sekundärmachtpotenziale der Betriebsräte sowie deren etwaige Verschiebungen innerhalb des Feldes des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Auf diese Weise wird die Reichweite staatlicher Mindestschutzvorschriften im Betrieb bzw. im Haushalt als Verhandlungsgegenstand der Mitbestimmung thematisiert.

Auf der *Mesoebene* zwischen Organisationen und (arbeits-)rechtlichem Rahmen setzen *Isabell Hensel, Jochen Koch, Eva Kocher und Anna Schwarz* mit einer interdisziplinären Einordnung online vermittelter Arbeitsaufträge und Werke an. Sie deuten neue Formen der Arbeitserbringung („Crowdworking“) in ihrer Vielgestaltigkeit, d.h. auch und gerade hinsichtlich von Potenzialen, die jenseits einer allfälligen Prekarisierung angesiedelt sein können. Hierbei greifen sie zum einen auf die Organisations- und Managementtheorie zurück, zum anderen benutzen sie das Arbeitsrecht, um das Spektrum von Crowdworking in einem Regelkreis aus Autonomie und Kontrolle, Flexibilität und Stabilität zu ordnen.

Auf der Makroebene diskutiert *Andreas Bückner* die Regulierung der multipolaren Arbeitsbeziehungen und insbesondere des sog. drittbezogenen Personaleinsatzes, indem er bestehende Quellen des Arbeitsrechts (AEntG, MiloG, ArbSchG, BetrVG) auf Anwendbarkeit prüft, um regulative Lücken zu präzisieren. Zugleich thematisiert er die Rolle von Leitbildern im Diskurs der Rechtsfortbildung. Im Ergebnis argumentiert er für eine Fortentwicklung des Arbeitsrechts, um über den klassischen bipolaren Arbeitnehmerbegriff hinaus auch mehrpolige Rechtsbeziehungen erfassen zu können und die Betroffenen nicht schutzlos zu stellen.

Hieran knüpfen zwei Debattenbeiträge an, um die derzeitige Konstruktion des Arbeitsrechts auf den Prüfstand zu stellen. Ebenso wie *Bücker* setzen sowohl *Christiane Brors* als auch *Wolfgang Däubler* am grundsätzlich bestehenden sozialen Schutzbedarf in mehrpoligen Arbeitsbeziehungen an, blicken aber gleichsam etwas optimistischer in die Zukunft. *Brors* hält das zweipolige Arbeitsverhältnis nach wie vor für den richtigen Anker, um den Schutz abhängig Beschäftigter zu gewährleisten und zeigt auf, dass bestehende Ansätze, insbesondere im Rahmen des Rechts der Leiharbeit, ausbaufähig sind. Ähnlich sieht es *Däubler*, der gleichermaßen im Arbeitsrecht wie im Recht der Selbstständigen ausbaufähige Konstruktionen sieht. Deutlich wird dabei aber, dass gerade im letzteren Bereich der Gesetzgeber gefragt sein könnte, über den Typus der arbeitnehmerähnlichen Person den Schutz von Selbstständigen zu verbessern. Darüber hinaus macht *Däubler* deutlich, dass gerade beim Crowdsourcing ein Problem in der Internationalität der Rechtsbeziehung liegen könnte.

Auf diese Weise beantworten die Aufsätze die Frage, wie Beschäftigungsverhältnisse in Form und Inhalt aussehen, die von Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung geprägt werden und inwieweit kollektives und individuelles Arbeitsrecht auf netzwerkartige Organisationsgebilde anwendbar ist und an welchen Stellen es der Weiterentwicklung in Gesetzgebung und Rechtsprechung bedarf. Illustrativ wird auch die Frage beantwortet, wo die Grenzen zwischen formaler Legalität und normativer Legitimität in der betrieblichen Praxis gedehnt und überschritten werden. So wird klar, welche Auslegungsspielräume Missbrauch erlauben und wo veränderte Grenzziehungen erforderlich und möglich sind, um diesen einzudämmen. Zugleich wird auch der Einfluss der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitspolitik geprüft, hier vor allem hinsichtlich von „Grenz“-Konflikten, aber auch in Bezug auf Entwicklungspotenziale, die auf den Bedarf an netzwerktauglichen Formen der Interessenaushandlung hindeuten. Aus Sicht der industriellen Beziehungen scheint deutlich auf, dass die Grenzziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft sowie die Beziehung von staatlicher Regulation und Normsetzung durch die arbeitspolitischen Akteure vor neuen Herausforderungen stehen.

Das vorgelegte Heft liefert auf diese Weise einen Impuls, die wissenschaftliche Debatte über das Verhältnis von Organisation und Arbeit zu vertiefen. Es bleibt aber noch viel zu tun. Ein paar wenige Anregungen hierzu möchten wir kurz skizzieren: Eine offene Frage bleibt, wie sich die Ursachen und Wirkungen einer interorganisational verteilten Arbeitserbringung angemessen quantifizieren lassen (etwa *Ludwig 2013*, *Goldschmidt/Schmieder 2015*). Mit Ausnahme der Leiharbeit (u.a. *Promberger 2012*, *Alewel/Hauff 2011*) liegen noch zu wenig Erkenntnisse zur Gewichtung einzelner Formen sowie zur relativen Betroffenheit einzelner Berufe und Tätigkeiten vor. Aus einzelwirtschaftlicher Perspektive wäre kritisch abzuwägen, ob und unter welchen Bedingungen ein organisationsübergreifendes Management von Arbeit effizient und effektiv ist und nach welchen Regeln Netzwerkerträge verteilt werden. Es fehlen aber auch Einschätzungen zur Informationstechnologie und Produktionstechnik, die jenseits von bloßen Verheißungen auch und gerade die Probleme von Personalpolitik und industriellen Beziehungen in der Steuerung verteilter Wertschöpfung im Hinblick auf Qualität, Prozessstabilität, aber auch Motivation und Integration der Arbeitsorganisation eruieren (etwa *Kushida/Zysman 2009*, *Leimeister/Zogaj 2013*,

Hirsch-Kreinsen 2015). Dies setzt aber ein besseres Verständnis für die Bedeutung interorganisationaler Tätigkeiten voraus, die an der Schnittstelle zwischen Kunde und Zulieferer erbracht werden (etwa Gabriel/Korczynski/Rieder 2015, Fisher/Graham/Vachon/Vereecke 2010, Havard/Rorive/Sobczak 2009). Auch geboten scheint eine kritische betriebswirtschaftliche Analyse darüber, wie Unternehmen rechtliche Lücken zu ihrem Vorteil gestalten und rechtliche Vorschriften umgehen bzw. Teile ihrer Organisation durch *Quasi-Outsourcing* hiervon entkoppeln. Schließlich wäre die internationale Diskussion stärker in den Blick zu nehmen, aus der sowohl in rechtlicher, betriebswirtschaftlicher und organisations- und arbeitssoziologischer wichtige Impulse gewonnen werden können (Felstiner 2011, Gereffi/Humphrey/Sturgeon 2005, Lakhani/Kuruville/Aygar 2013). Internationaler Vergleich und Untersuchungen transnationaler Entwicklungen scheinen geboten, nicht allein wegen der globalen Aufmerksamkeit für Wertschöpfungsnetzwerke (ILO 2015, OECD/WTO/World Bank Group 2014, Coe 2014). Beispielhaft seien nur der Vergleich von gewerkschaftlichen Handlungsoptionen (etwa Aust/Holst 2006, Heery 2009, Benassi/Dorigatti 2014) sowie die rechtspolitische Debatte um den sog. joint employer status (Davidov 2004) und die Eingriffsmöglichkeiten staatlicher Agenturen (Weil 2014) genannt. In jedem Fall kann eine interdisziplinäre Perspektive, die Arbeit und industrielle Beziehungen zum Ausgangspunkt einer Erklärung organisatorischer Veränderungen und ihrer arbeitsrechtlichen Deutung macht, noch viel zu einem tieferen Verständnis der herausziehenden Arbeitswelt beitragen.

## Literatur

- Alewell, D. (2002): Die institutionelle Gestaltung der Arbeitsteilung durch das Arbeitsrecht: Weiße Flecken auf der organisationstheoretischen Landkarte vertragstheoretischer Ansätze? In: Zeitschrift für Personalforschung 16(4): 510-524.
- Alewell, D./Hauff, S. (2011): Make-or-buy decisions regarding temporary agency work. An empirical analysis of the decision process and expected effect. In: International Journal of Human Resource Management, 22(15): 3127-3145.
- Aust, A./Holst, H. (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen, 13(4): 291-313.
- Benassi, C./Dorigatti, L. (2014): Straight to the core – Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. In: British Journal of Industrial Relations, 53(3): 533-555.
- Bonet, R./Cappelli, P./Hamori, M. (2013): Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. In: Academy of Management Annals, 7(1): 341-392.
- Coe, N. M. (2014): Missing links: Logistics, governance and upgrading in a shifting global economy. In: Review of International Political Economy, 21(4): 224-256.
- Contractor, F. J./Kumar, V./Kundu, S. K./Pedersen, T. (2010): Reconceptualizing the firm in a world of outsourcing and offshoring: The organizational and geographical relocation of high-value company functions. In: Journal of Management, 47(8): 1417-1433.
- Davidov, G. (2004): Joint employer status in triangular employment relationships. In: British Journal of Industrial Relations 42(2), S. 727-746.
- Davis, G.F. (2013): After the corporation. In: Politics & Society, 41(2): 283-308.
- Deinert, O. (2014): Kernbelegschaften – Randbelegschaften – Fremdbelegschaften. In: Recht der Arbeit, 67(2): 65-77.
- De Peuter, G. (2015): Confronting precarity in the warhol economy. In: Journal of Cultural Economy, 7(1): 31-47.

- Felstiner, A. (2011): Working the crowd. Employment and Labor Law in the crowd sourcing industry. In: Berkeley Journal of Employment & Labor Law, 32(1): 143-203.
- Fisher, S.L./Graham, M. E./Vachon, S./Vereecke, A. (2010): Don't miss the boat: Research on HRM and supply chains. In: Human Resource Management, 49(5): 813-828.
- Gabriel, Y./Korczyński, M./Rieder, K. (2015): Organizations and their consumers: Bridging work and consumption. In: Organization, 22(5): 629-643.
- Gereffi, G./Humphrey, J./Sturgeon, T. (2005): The governance of global value chains. In: Review of International Political Economy, 12(1): 78-104.
- Gerlmaier, A./Kastner, M. (2003): Der Übergang von der Industrie- zur Informationsarbeit: Neue Herausforderungen für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit. In: Kastner, M. (Hrsg.): Neue Selbständigkeit in Organisationen – Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung? München/Mering: Hampp: 217-245.
- Goldschmidt, D./Schmieder, J.F. (2015): The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. IZA Discussion Paper 9194, Bonn.
- Haunschild, A. (2003): Managing employment relationships in flexible labour markets: The case of German repertory theatres. In: Human Relations, 56(8): 899-929.
- Havard, C./Rorive, B./Sobczak, A. (2009): Client, employer and employee: Mapping a complex triangulation. In: European Journal of Industrial Relations, 15(3): 257-276.
- Head, S. (2003): The new ruthless economy, work and power in the digital age. Oxford/New York.
- Heery, E. (2009): Trade unions and contingent labour: scale and method. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2: 429-442.
- Helfen, M. (2014): Netzwerkförmige Tertialisierung und triangularisierte Beschäftigung: Braucht es eine interorganisationale Personalpolitik? In: Managementforschung, 24: 171-206.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2015): Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit. In: Botthof, A./Hartmann, E. A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Wiesbaden: SpringerVieweg: 2015: 89-98.
- International Labour Office (ILO) (2015): World employment and social outlook: The changing nature of jobs. Geneva: ILO.
- Kalleberg, A. (2001): Organizing flexibility. The flexible firm in a new century. In: British Journal of Industrial Relations, 39(4): 479-504.
- Kinnie, N. J./Swart, J./Purcell, J. (2005): Influences on the choice of HR system: the network organization perspective. In: International Journal of Human Resource Management, 16(6): 1004-1028.
- Kurz, C./Rieger, F. (2013): Arbeitsfrei. Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen. München: Riemann.
- Kushida, K. E./Zysman, J. (2009): The services transformation and network policy: The new logic of value creation. In: Review of Policy Research, 26(1-2): 173-194.
- Lakhani, T./Kuruwilla, S./Avgar, A. (2013): From the firm to the network: Global value chains and employment relations theory. In: British Journal of Industrial Relations, 51(3): 440-472.
- Leimeister, J. M./Zogaj, S. (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Arbeitspapier Nr. 287. Hans-Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- Ludwig, U. (2013): Arbeitskosteneffekte des Vorleistungsverbundes der deutschen Industrie unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten. IMK Study No. 34. Halle.
- Marchington, M./Grimshaw, D./Rubery, J./Willmott, H. (2005): Fragmenting work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies. Oxford: Oxford University Press.
- Malone, T. W./Laubacher, R./Johns, T. (2011): The age of hyper-specialization. In: Harvard Business Review, 89(July-August): 57-65.
- Müller-Jentsch, W. (1998): Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31(3): 575-583.
- Nienhäuser, W./Baumhus, W. (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A./Nienhäuser, W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München/Mering: Hampp: 61-120.
- OECD, WTO, & World Bank Group (2014): Global value chains: Challenges, opportunities, and implications for policy. Paris.

- Oechsler, W. A. (1997): Neue Produktionskonzepte in einem antiquierten Arbeitsrecht. Wie sich Betriebsräte informell arrangieren. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 11(2): 128-139.
- Pfarr, H. (2007): Flexicurity - Ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft? In: *WSI Mitteilungen*, 60(8): 416- 420.
- Promberger, M. (2012): *Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*. Berlin: Edition Sigma.
- Sauer, D. (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 545-568.
- Schumann, M. (2013): *Das Jahrhundert der Industriearbeit. Soziologische Erkenntnisse und Ausblicke*. Beltz: Weinheim.
- Sydow, J. (1999): Unternehmensnetzwerke und Industrielle Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 6(1): 5-8.
- Weil, D. (2014): *The fissured workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard: Cambridge.