

Andreas Buecker<sup>1</sup>

**Autonomiegewährleistung in der marktgesteuerten Arbeitswelt:  
Zu veränderten Grundlagen der Arbeit und zur staatlichen Pflicht,  
Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit zu schützen**

**Abstract:** Greift die (arbeits-)rechtliche Autonomiegewährleistung noch, wenn marktförmige Kontrollinstrumente wie z. B. Zielvereinbarungen, Ertragsziele, Cost- und Profitcenter oder innerbetriebliche Marktbeziehungen traditionelle Steuerungsinstrumente wie die hierarchische Weisung ersetzen? Welche Konsequenzen hat es für den rechtlichen Schutz der Autonomie von Arbeitskräften, wenn nicht mehr das hierarchisch strukturierte und bürokratisch organisierte Unternehmen, sondern Netzwerkstrukturen den Rahmen bilden, in dem Arbeit organisiert wird? Dieser Beitrag verknüpft sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse zur Vermarktlichung und Vernetzung von Unternehmen mit einer (arbeits-)rechtswissenschaftlichen Analyse der Gewährleistung von Autonomie. Es wird die These entwickelt und an Beispielen erläutert, dass die Absicherung der Autonomie von Arbeitskräften gegenüber indirekter Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten eine zentrale Herausforderung des (Arbeits-)Rechts ist, die zum einen eine Schärfung der arbeitsrechtlichen Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Arbeitnehmern erfordert und zum anderen neue Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Solo-Selbständigen im Hinblick auf die Verhandlung von Rahmen- und Kontextbedingungen verlangt.

## **1 Einleitung**

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, ob und inwieweit das (Arbeits-)Recht Arbeitskräfte vor einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten schützt und Autonomieinteressen der Arbeitskräfte anerkennt und rechtlich absichert.

Hintergrund dieser Frage sind wirtschaftliche, technologische und soziale Entwicklungen, die Kontrolle verstärken und Autonomiespielräume verringern können. In der jüngeren Vergangenheit haben gesundheitliche Risiken der Arbeitswelt, verursacht durch Stress, Zeit- und Leistungsdruck, starke öffentliche Beachtung gefunden und der Frage nach Autonomie erhöhte Bedeutung gegeben. Geschwindigkeit und Ausmaß der aktuellen technischen und wirtschaftlichen Veränderungen sind so beachtlich, dass derzeit über die vierte, als Industrie 4.0 bezeichnete, industrielle Revolution diskutiert wird (BMAS 2015, Anderson 2013). Internet und Digitalisierung verändern die Produktion. Steuerung und Überwachung der Arbeit folgen neuen unternehmerischen Strategien. In einer zunehmend internetbasierten Produktion sollen Fertigung und Arbeit weniger zentral und hierarchisch, sondern dezentraler und marktorientiert mit dem Ziel einer hochflexiblen Produktion gesteuert werden (Brühl 2015, S. 63). Auch im Rahmen traditioneller Arbeitsverhältnisse ist seit geraumer Zeit zu beobachten, dass durch veränderte Steuerungsformen die Eigenkontrolle der Arbeitnehmer gestärkt werden soll. Beispiele hierfür sind Steuerung durch Ertragsziele,

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Andreas Buecker, Hochschule Wismar. E-Mail: andreas.buecker@hs-wismar.de.

Umsatzvorgaben, Zielvereinbarungen, Cost- und Profitcenter, Projektorganisation und innerbetriebliche Marktbeziehungen (Sauer 2013, S. 28; Sauer 2010).

Nicht nur die Steuerung der Arbeit, auch der Zusammenhang von Arbeit und Organisation ändert sich. Lange Zeit war das hierarchisch strukturierte und bürokratisch organisierte Unternehmen der Rahmen, in dem Arbeit als zweiseitiges Arbeitsverhältnis zwischen einem Unternehmen als Arbeitgeber und dessen Arbeitnehmern organisiert wurde. Auf moderne Informations- und Kommunikationstechnologien gestützte, betriebs- und unternehmensübergreifende Integration und Vernetzung von Geschäfts- und Produktionsprozessen führen heute immer mehr dazu, dass Firmen – ohne ein Arbeitsverhältnis zu begründen – auf Arbeitskraft jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen zugreifen (Helfen 2014, S. 175 ff.; Wirth 2010, S. 12; Sydow/Möllering 2009, S. 273 ff.; Laubacher/Malone 2003, 354 ff.; Windeler/Wirth 2015, S. 577 ff.; Sauer 2010). Arbeitskräfte sind in solchen Kontexten nicht mehr allein in die herkömmliche zweipolige Struktur zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, sondern in eine mehrpolige Struktur kooperierender Akteure (Netzwerkstrukturen) eingebunden. Steuerung und Überwachung der Arbeit erfolgen in solchen Netzwerkstrukturen typischerweise durch eine Kombination hierarchischer und horizontaler, d. h. marktförmiger, Instrumente. Beispiele für den Zugriff auf Arbeitskraft jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen sind neben Leiharbeit und Werkverträgen, internetbasierte Arbeitsplattformen (Crowdworking), die Zusammenarbeit Solo-Selbständiger (Coworking) oder der als Employee Sharing bezeichnete Zusammenschluss von Arbeitgebern (Eurofound 2015).

In dem vorliegenden Beitrag wird die These entwickelt, dass die Absicherung der Autonomie von Arbeitskräften gegenüber einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten eine zentrale Herausforderung des (Arbeits-)Rechts ist (zum rechtlichen Autonomiebegriff: s. Kap. 3.1). Bestehende arbeitsrechtliche Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Arbeitnehmern sind hinsichtlich dieser Herausforderung zu schärfen. Sehr viel weniger abgesichert ist das Autonomieinteresse der Solo-Selbständigen. Deren Autonomie wird aufgrund ihrer Selbständigkeit vorausgesetzt. Instrumente zur Absicherung der Autonomie der Solo-Selbständigen im Hinblick auf die Verhandlung von Rahmen- und Kontextbedingungen sowie die konkrete Gestaltung der Arbeit hinsichtlich Zeit, Inhalt, Ort, Ausführung der Arbeit etc. bedürfen rechtlicher Entwicklung.

Konkret widmet sich der vorliegende Beitrag dem Stand und den Perspektiven der rechtlichen Gewährleistung von Autonomie in neuartigen Arbeitskontexten, die im Grenzbereich zwischen traditionell abhängiger Beschäftigung und selbständiger unternehmerischer Tätigkeit angesiedelt und dadurch gekennzeichnet sind, dass (1.) die Steuerung der Arbeit durch eine Kombination hierarchischer und horizontaler/marktförmiger Instrumente erfolgt und (2.) die Arbeit nicht in die herkömmliche zweipolige Struktur zwischen einem Auftraggeber und einem Dienstnehmer, sondern in eine mehrpolige Struktur kooperierender Akteure (Netzwerkstrukturen) eingebunden ist.

Methodisch verknüpft die Untersuchung sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse über die Veränderung von Arbeitskontexten infolge technologischer, organisatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungsschübe mit der rechtlichen Analyse. Nachfolgend werden zunächst die aktuellen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussionen und Erkenntnisse bezüglich der zuvor angesprochenen Phänomene mithilfe von Schlüsselbegriffen für die arbeitsrechtliche Diskussion erschlossen und mit der arbeitsrechtlichen Dogmatik in Verbindung gebracht. Anschließend werden die arbeitsrechtlichen Konzepte zur Gewährleistung von Verhandlungs- und Handlungsautonomie dargestellt und daraufhin analysiert, ob und in welchem Maße sie Autonomiespielräume anerkennen und sichern. Es wird des Weiteren untersucht, ob und inwieweit die rechtlichen Autonomiegewährleistungen auch für Solo-Selbständige bestehen. Besonderes Augenmerk wird insofern auf die arbeitnehmerähnlichen Personen gerichtet. Schließlich werden Schlussfolgerungen für die Fortentwicklung eines abgestuften Arbeitsrechts gezogen und Forschungsperspektiven aufgezeigt.

## **2 Kontext- und Selbststeuerung als Herausforderung für die (arbeits-)rechtliche Autonomiegewährleistung**

Gegenstand des vorliegenden Beitrags sind mögliche Gefährdungen der Handlungsfreiheit und der Selbstbestimmung abhängiger und selbständiger Arbeitskräfte durch neue Steuerungsformen in Arbeitskontexten, die sich an Marktmechanismen orientieren, zu einer intensivierten Steuerung sowie Überwachung und damit auch zu einer Überforderung der Arbeitskräfte führen können. Eine Schwierigkeit der rechtlichen Analyse besteht darin, dass neue Steuerungsformen und veränderte Arbeitskontexte zwar als Phänomene zu beobachten sind, aber keinen feststehenden, klar umrissenen Sachverhalt darstellen, der einer rechtlichen Untersuchung ohne Weiteres zugänglich ist. Methodisch wird dieses Problem nachfolgend durch die Bildung von Schlüsselbegriffen gehandhabt (zum Instrument der Schlüsselbegriffe: Baer 2004, S. 225 m. w. N.). Schlüsselbegriffe haben sich im transnationalen Wirtschaftsrecht und in der neueren Verwaltungsrechtswissenschaft bereits als nützliche und funktionsfähige Instrumente zur interdisziplinären Verknüpfung erwiesen (Nowrot 2007, S. 9; Schmidt-Aßmann 2006; Hoffmann-Riem 1997, S. 438). Aufgabe und Nutzen sollen hier darin liegen, in Ergänzung zu den bestehenden arbeitsrechtlichen Termini neue Phänomene einer marktgesteuerten Arbeitswelt zu erfassen (Erschließungsfunktion) und Anstoß zur Hinterfragung der bestehenden arbeitsrechtlichen Begrifflichkeiten und Strukturen zu geben (Innovations- und Anstoßfunktion). Die Schlüsselbegriffe sollen also nicht arbeitsrechtliche Fachausdrücke wie z. B. den Arbeitnehmerbegriff und dessen Funktion im Hinblick auf die Ableitung von Rechtsfolgen aus tatbestandlichen Merkmalen ersetzen. Sie sollen lediglich eine Verknüpfung zwischen verschiedenen Disziplinen herstellen. Zu diesem Zweck werden nachfolgend die Begriffe der Netzwerkorganisation, der externen Arbeitskräfte sowie der Kontext- und Selbststeuerung eingeführt (Bücker 2015a, S. 489 ff.; Bücker 2015b, S. 223).

## 2.1 Zugriff auf Arbeitskraft in Netzwerkorganisationen

Lange Zeit war das Unternehmen der zentrale Bezugspunkt für die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche sowie rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeit. Zum einen erwies sich die organisatorische Struktur von Betrieben und Unternehmen als stabil. Zum anderen war der Fokus der Betrachtungen auf andere Themenstellungen gerichtet. Vornehmlich seit den 1990er Jahren hat sich dies geändert. Seitdem finden Veränderungen der Unternehmensorganisation größere akademische Aufmerksamkeit (Sauer 2010). Zu den verzeichneten Veränderungen gehört die Ersetzung standardisierter, zentralisierter und hierarchisch organisierter Arbeitsprozesse durch flexible und projektorientierte Strukturen, die einen hohen Grad inner- und überbetrieblicher Vernetzung aufweisen. Vermarktlichung und Vernetzung sind zwei zentrale Begriffe, die wesentliche Merkmale dieser Entwicklung benennen (Sauer 2013, S. 11 ff.; Sauer 2010; Hirsch-Kreinsen 2014; Müller-Jentsch 2013, S. 267).

Insbesondere die überbetriebliche Vernetzung verändert den bisherigen Zusammenhang von Arbeit und Organisation erheblich: Zu beobachten ist seit geraumer Zeit, dass Wertschöpfungsprozesse, die zuvor innerhalb eines Betriebes oder einer einzelnen Unternehmensorganisation integriert waren, aus der bisherigen Organisation herausgelöst und unternehmensübergreifend in Form von Netzwerken reorganisiert werden (Sauer 2013, S. 17 f., 19 f.; Sydow 2010a; Sydow 2010b). Aus der Sicht eines fokalen, d. h. im Zentrum des Netzwerkes stehenden Unternehmens werden die in einem Wertschöpfungsprozess anfallenden Arbeiten deswegen nur noch zum Teil eigenen Arbeitnehmern übertragen. Daneben werden Aufgaben an Arbeitskräfte gegeben, die als Leiharbeiter überlassen oder im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen tätig werden. Der Zugriff auf die Arbeitskräfte und deren Einsatz unterliegt dabei einer koordinierten Steuerung innerhalb des Netzwerkes (Helfen 2014, S. 175 ff.; Wirth 2010, S. 12). Die Bedeutung derartiger Netzwerkorganisationen ist inzwischen in einer Vielzahl von Untersuchungen für unterschiedliche Branchen aufgezeigt worden (Helfen 2014, S. 178 m. w. N.; Sydow/Möllering 2009, S. 273 ff.; Laubacher/Malone 2003). Die unter dem Stichwort Industrie 4.0 diskutierte Digitalisierung der Arbeit dürfte die Entwicklung weiter vorantreiben.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen werden hier mit dem Schlüsselbegriff der Netzwerkorganisation Organisationsformen bezeichnet, die dadurch gekennzeichnet sind, dass (1.) Geschäfts- oder Produktionsprozesse nicht allein innerhalb eines Unternehmens organisiert sind, sondern (2.) über die Grenzen eines Unternehmens hinaus interorganisational durch eine Mehrzahl von Firmen gestaltet und gesteuert werden, und die (3.) rechtlich zwar selbständig, wirtschaftlich aber voneinander abhängig sind oder dauerhafte Kooperationsbeziehungen unterhalten (diese Begriffsbildung orientiert sich an Sydow/Möllering 2009, S. 187, Sydow 2010a, S. 375). Der Schlüsselbegriff der Netzwerkorganisation soll den Blick darauf richten, dass sich Begrifflichkeiten und Grundstrukturen des Arbeitsrechts zwar an der zweipoligen Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer orientieren. In der Rechtswirklichkeit gewinnen aber mehrpolige Arbeitskontexte dadurch an Bedeutung, dass Arbeitsprozesse zunehmend organisationsübergreifend in Netzwerkorga-

nisationen strukturiert werden und auch die Steuerung der Prozesse über die Grenzen des Unternehmens hinausgreift.

Mit der Entwicklung hin zu unternehmensübergreifenden Netzwerkorganisationen unmittelbar verbunden ist der zunehmende Zugriff auf externe Arbeitskräfte. Neben einer Kern- und Randbelegschaft haben viele Unternehmen in den vergangenen Jahren auch eine Fremdbelegschaft etabliert (Deinert 2014). Während in der Kernbelegschaft das traditionelle Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985; Deinert 2014) vorherrscht, sind für die so genannte Randbelegschaft Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse typisch. Arbeitskräfte, die zur Fremdbelegschaft zählen, stehen in keinem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu dem Unternehmen, in dessen Betrieb sie eingesetzt werden (Deinert 2014, S. 67 ff.). Es bestehen verschiedene rechtliche Konstellationen, innerhalb derer der Zugriff auf die Arbeitskraft der Fremdbelegschaft erfolgen kann. Zu nennen sind u. a. Leiharbeit, Dienst- und Werkverträge zum Zwecke des drittbezogenen Personaleinsatzes sowie Dienst- und Werkverträge mit Solo-Selbständigen. Derzeit wird intensiv diskutiert, ob in Folge der arbeitsorganisatorischen und technischen Entwicklung (z. B. Crowdfunding) die Nutzung externer Arbeitskräfte noch weiter an Bedeutung gewinnt (Wirth 2010, S. 15 ff.; Krause/Oertel/Walgenbach 2012, S. 369; Sydow/Möllering 2009, S. 273 ff.; Koch 2012, S. 3 f.; Bögenhold/Fachinger 2012, S. 33 ff.; Leimeister/Zogaj/Blohm 2015; Kittur/Nickerson/Bernstein et al. 2015; BITCOM 2014; Computerwoche 2014; Kawalec/Menz 2013).

Als Schlüsselbegriff wird deswegen hier der Terminus der „externen Arbeitskräfte“ eingeführt, durch den alle Arbeitskräfte erfasst werden sollen, die (1.) als Leiharbeiter, Erfüllungsgehilfen eines Werk- oder Dienstunternehmers, in vergleichbaren Konstellationen oder als freie Mitarbeiter tätig sind, (2.) in einem zweiseitigen Vertragsverhältnis mit einem Unternehmer stehen und (3.) die Arbeit in einer Netzwerkorganisation erbringen, (4.) ohne in einem Arbeitsverhältnis mit demjenigen zu stehen, für den die Leistung erbracht wird.

Die Aufgabe dieses Schlüsselbegriffs besteht ebenfalls nicht darin, arbeitsrechtliche Fachausdrücke wie die Begriffe des Arbeitnehmers oder der arbeitnehmerähnlichen Person zu ersetzen, sondern eine systematische Perspektive auf die rechtliche Regulierung der Arbeit externer Arbeitskräfte zu eröffnen. Im vorliegenden Zusammenhang sollen die Begriffe der Netzwerkorganisation und der externen Arbeitskräfte das Augenmerk zum einen darauf richten, dass sich die Frage der Autonomie der Arbeitskräfte vor dem Hintergrund veränderter Arbeitskontexte stellt. Zum anderen soll insbesondere durch den Terminus der externen Arbeitskräfte Aufmerksamkeit darauf gelenkt werden, dass neue Steuerungsformen nicht allein Arbeitnehmer, sondern auch selbständige Arbeitskräfte betreffen.

## **2.2 Kontext- und Selbststeuerung als Herausforderung für die Autonomie der Arbeitskräfte**

1. Die Schlüsselbegriffe Kontext- und Selbststeuerung adressieren das zentrale Thema dieses Beitrages. Sie benennen eine sich zunehmend etablierende Form der

Steuerung von Arbeit, die in unmittelbarem Verhältnis zur Autonomie der Arbeitskräfte steht. Hintergrund von Kontext und Selbststeuerung sind seit den 1990er Jahren fortlaufende, intensive Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, die mit den Begriffen der Vermarktlichung und Vernetzung beschrieben werden können (Sauer 2010, S. 547). Als Vermarktlichung wird eine veränderte Form der Koordination und Steuerung des Unternehmens bezeichnet, die (1.) auf eine Öffnung des Unternehmens gegenüber dem Markt durch eine Anbindung der Organisationseinheiten an Marktentwicklungen zielt und (2.) Marktmechanismen zum Vorbild der unternehmensinternen bzw. betrieblichen Organisation wählt (Sauer 2013, S. 17; Sauer 2010, S. 553; Moldaschl/Sauer 2000).

Mit einer Vermarktlichung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation wandelt sich die bisherige Art der Steuerung von Arbeit nicht graduell, sondern grundlegend. In marktwirtschaftlichen Produktionsprozessen ist die Steuerung der Arbeitskraft ein zentrales Problem, das darin besteht, ein grundsätzlich freies und unbestimmtes Arbeitspotential in eine bestimmte, unternehmerisch gewünschte Arbeitsleistung umzuwandeln (Marrs 2010, S. 331; Frey 2009, S. 35). Lange Zeit war der Taylorismus das vorherrschende Modell zur Bewältigung des Transformationsproblems. Zu seinen Merkmalen gehört, dass den Arbeitskräften konkrete Vorgaben mit der Folge gemacht werden, dass deren Autonomie hinsichtlich des Einsatzes des eigenen Arbeitspotenzials sehr eingeschränkt ist (Marrs 2010, S. 336; Frey 2009, S. 37).

Im Gegensatz hierzu zielt eine marktförmige Steuerung nicht auf die Unterordnung des eigenen Willens der Arbeitskräfte, sondern die Nutzung des eigenen Willens für den Unternehmenszweck (Sauer 2013, S. 24). Die Arbeitskräfte sollen die Transformation ihres Arbeitsvermögens in eine konkrete Arbeitsleistung selbst organisieren. Die dadurch eingeräumte Autonomie ist insofern dialektisch, als sie eine spezifische Form der Herrschaft darstellt, die zwar auf konkrete Weisungen verzichtet, die Arbeitskräfte aber bewusst in einen bestimmten Kontext stellt, auf dessen Bedingungen sie selbständig reagieren müssen (Sauer 2013, S. 25). Dieses Steuerungskonzept wird hier unter dem Begriff der Kontextsteuerung gefasst.

Kontextsteuerung weist typischerweise zwei unterschiedliche Dimensionen auf: Zum einen werden die Marktbedingungen, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, nicht von dem Unternehmen abgefangen, sondern von der Geschäftsleitung an die Arbeitskräfte als Rahmenbedingungen weitergegeben. Zum anderen setzt die Geschäftsleitung selbst bestimmte Kontextbedingungen wie z. B. personelle Ressourcen, technische Ausstattung oder strategische Prioritäten und spezifische Ziele, etwa Umsatzziele, Erträge, Kennziffern etc. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung dieser Vorgaben bleibt dabei den jeweiligen Organisationseinheiten und deren Arbeitskräften selbst überlassen (Sauer 2013, S. 23; Sauer 2010, S. 555).

Im Hinblick auf Kontrolle als Oberbegriff für Steuerung und Überwachung der Arbeit (zum Kontrollbegriff: Marrs 2010, S. 333 ff.) ist aus einer abstrakten Perspektive ein Wandel von der personellen hin zur strukturellen und von der externen hin zur internalen Kontrolle der Arbeitskraft zu verzeichnen (Frey 2009, S. 35). Unter strategischer Perspektive können die Veränderungen als ein Wandel von der Fremd- zur

Selbstkontrolle gesehen werden, der auf effizientere und effektivere Kontrollstrategien zielt, frühere Kontrolllücken schließt und den Kontrollaufwand minimiert. Kontrolle wird nach dieser Sichtweise als Aufgabe vom Management auf die Beschäftigten verlagert. Indem Arbeitskräfte sich selbst im Interesse des Unternehmens steuern und Ergebnisse überwachen, wird die Kontrolle zugespitzt und die Autonomie in dialektischer Form verringert (Sauer 2013, S. 24 f.; Pongratz/Voß 1998, S. 137).

Ein Indiz dafür, dass es Arbeitskräften nicht ohne Weiteres gelingt, mit veränderten Steuerungsformen einhergehende mögliche Autonomiespielräume in ihrem eigenen Interesse zu nutzen, ist die in der jüngeren Vergangenheit zu verzeichnende Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen. Als deren Hintergrund werden allgemein der Wandel der Arbeit und konkret u. a. folgende Aspekte genannt (Lohmann-Haislah 2012, S. 11):

- Zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit, die dazu führt, dass Arbeit zeitlich ausgedehnt und auch während der eigentlichen Freizeit zuhause erledigt wird.
- Erhöhte Leistungsanforderungen, die Folge einer fortlaufenden Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen sind.
- Zunehmender Druck, der aus der Übertragung von Verantwortung für Zielerreichung und Erfolg von Arbeitsprozessen resultiert.

Empirische Erhebungen deuten darauf hin, dass die neuen Steuerungsformen inzwischen stark verbreitet sind. Zwar waren sie – soweit ersichtlich – bislang nicht explizit Gegenstand quantitativer Studien. Auf eine starke Verbreitung neuer Steuerungsformen weisen aber Befragungen hin, die das Ausmaß leistungsorientierter Arbeitsbedingungen untersuchen. Ebenso liegen Umfrageergebnisse vor, die zeigen, dass rund zwei Drittel der Beschäftigten ihre Arbeit selbst planen und einteilen können (Kratzer/Dunkel 2013, S. 49 m. w. N.; Sauer 2013, S. 29; Lehnhardt/Ertel/Morschhäuser 2010, S. 338).

Im Hinblick auf die zuvor skizzierten psychischen Belastungen und Überforderungen weisen Untersuchungen darauf hin, dass sich der indirekten Steuerung dienende Vorgaben und Zielsetzungen in der Praxis oftmals weniger an dem „praktisch Machbaren“, sondern mehr an dem „theoretisch Notwendigen“ orientieren (Kratzer/Dunkel 2013, S. 45), dass „herausfordernde“ und „unerreichbare“ Vorgaben mit dem Ziel genutzt werden, Motivationspotentiale zu erschließen (Sauer 2013, S. 32) und Arbeitskräfte die Rahmenbedingungen und Zielvorgaben nicht in gleicher Weise wie die Unternehmensseite beeinflussen können (Frey 2009, S. 38).

2. Ausgehend von den zuvor dargelegten Phänomenen werden die Schlüsselbegriffe der Kontext- und Selbststeuerung hier als die an vorab festgelegten Zielen ausgerichtete Ausgestaltung von Rahmenbedingungen definiert, die darauf zielt, selbstorganisatorische Prozesse zu konditionieren (Bücker 2015a, S. 495 ff.; Bücker 2015b, S. 223). Die Schlüsselbegriffe stellen mehrfache Bezüge zum Arbeitsrecht her. So bildet z. B. die Weisungsgebundenheit, also eine Form der hierarchischen Steuerung, ein zentrales Element des Arbeitnehmerbegriffs, der für die Anwendung

des Arbeitsrechts grundlegend ist. Auch für den abgestuften arbeitsrechtlichen Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen ist die Steuerung wesentlich, da für diese Personengruppe an die Stelle der persönlichen Abhängigkeit im Sinne einer hierarchischen Steuerung der Arbeit deren wirtschaftliche Abhängigkeit tritt (dazu ausführlich: Bücken 2016b). Hier soll nachfolgend der Bezug der Kontext- und Selbststeuerung zur rechtlichen Autonomiegewährleistung im Zentrum stehen und untersucht werden, ob ein (arbeits-)rechtlicher Schutz der Autonomie auch dann noch greift, wenn Arbeit nicht mehr durch Weisungen hierarchisch gesteuert wird, sondern Arbeitnehmer sich – jedenfalls teilweise – selbst steuern, also sich selbst „freiwillig“ Anforderungen unterwerfen.

Konkret soll untersucht werden, ob und wie das (Arbeits-)Recht die Autonomie von Arbeitnehmern gegenüber einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten gewährleistet. Gefragt wird zunächst nach der rechtlichen Konzeption der Autonomie im Arbeitsrecht, bevor auf arbeitsrechtliche Instrumente zum Schutz der Autonomie am Beispiel der Entgrenzung von Arbeit und verschärften Leistungsanforderungen eingegangen wird.

Da das Unternehmen nicht mehr den zentralen Rahmen für den Zugriff auf Arbeitskraft darstellt, sondern über die Unternehmensgrenzen hinaus dieser Zugriff auch im Rahmen von Netzwerkorganisationen erfolgt, soll ebenfalls nach der Autonomiegewährleistung für externe Arbeitskräfte gefragt werden. Zu diesen zählen sowohl Arbeitnehmer als auch selbständige Arbeitskräfte: Externe Arbeitskräfte sind insbesondere Leiharbeiter, Erfüllungsgehilfen von Werk- oder Dienstunternehmern, in vergleichbaren Konstellationen Tätige und freie Mitarbeiter. In den Genuss arbeitsrechtlicher Regelungen kommen diejenigen, die Leiharbeiter sind oder im Rahmen des drittbezogenen Personaleinsatzes als Arbeitnehmer eines Werkunternehmens oder Dienstleisters eingesetzt werden. Das Arbeitsrecht gilt hingegen nicht für selbständige externe Arbeitskräfte. Dies sind insbesondere freie Mitarbeiter, die entweder ein direktes Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen haben, in dessen Betrieb sie eingesetzt werden, oder freie Mitarbeiter eines Werkunternehmens oder Dienstleisters sind, der den Einsatz in einem Drittbetrieb organisiert. Für diese externen Arbeitskräfte gilt das allgemeine Zivil- und Wirtschaftsrecht. In den Genuss eines abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes kommen die freien Mitarbeiter dann, wenn sie als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind (Hromadka 1997, S. 577 ff.). Der Beitrag wird deswegen zugleich danach fragen, ob und in welcher Weise rechtlich Autonomie für selbständige externe Arbeitskräfte gewährleistet wird.

### **3 Gewährleistung von Autonomie**

Vor diesem Hintergrund soll hier also thematisiert werden, ob und in welcher Weise das (Arbeits-)Recht Autonomie von Arbeitnehmern und externen Arbeitskräften in Netzwerkorganisationen gegenüber einer intensivierten Steuerung durch marktförmige Instrumente der Kontext- und Selbststeuerung gewährleistet.



### **3.1 Rechtliche Autonomiebegriffe**

Rechtlich verankert und geschützt wird die Autonomie auf verfassungsrechtlicher Ebene in Gestalt der Privat- und der Tarifautonomie. Die Privatautonomie wurzelt in der allgemeinen Handlungsfreiheit des Art. 2 Abs. 1 GG und gewährleistet die Selbstbestimmung des Einzelnen im Rechtsleben. Das zentrale Instrument zur Verwirklichung freien und eigenverantwortlichen Handelns ist der Vertrag, mit dem die Parteien ihre unterschiedlichen Interessen zum Ausgleich bringen (BVerfG, Nichtannahmebeschluss, 1 BvR 240/98, 29.5.2006, juris, Rn. 21 f.).

Aus unterschiedlichen Gründen, z. B. weil privatautonom getroffene Vereinbarungen auf staatliche Durchsetzung angewiesen sind, bedarf die Privatautonomie stets der Ausgestaltung durch das Recht (Dieterich 1995, S. 130). Entsprechend finden sich Autonomiegewährleistungen nicht nur im Verfassungsrecht, sondern auch in einfachgesetzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen. So dienen beispielsweise gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit oder des Urlaubs zum einen dem Gesundheitsschutz, zugleich aber auch der Absicherung angemessener Freiräume für die Gestaltung der eigenen Lebensverhältnisse (Heinrich 2000, S. 518). Sie setzen der Vertragsfreiheit Grenzen und können sowohl verfassungsrechtlicher als auch einfachrechtlicher Natur sein: Im vorliegenden Beispiel werden die Rechte auf Begrenzung der Arbeitszeit und auf Urlaub sowohl grundrechtlich gewährt (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG, BVerfG, 28.1.1992, 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, BVerfGE 85, 191-214, Rn. 69; Art. 31 EuGRG, EuGH, 19.9.2013, C-579/12 RX-II, juris, Rn. 39) als auch einfachrechtlich (ArbZG, BUrlG) geregelt.

### **3.2 Grundrechtlicher Schutz der Privat- und Tarifautonomie**

1. In regelmäßiger und gefestigter Rechtsprechung betont das Bundesverfassungsgericht die grundrechtliche Gewährleistung der Privatautonomie wie folgt:

„Die eigenbestimmte Gestaltung der Rechtsverhältnisse ist ein Teil der allgemeinen Handlungsfreiheit, setzt allerdings voraus, dass die Bedingungen der Selbstbestimmung des Einzelnen auch tatsächlich gegeben sind.“ (BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 29. Mai 2006, 1 BvR 240/98, juris, Rn. 1a)

Privatautonomie bedarf daher insbesondere dann der staatlichen Ausgestaltung, wenn deren Voraussetzungen nicht gegeben sind. Hierzu führt das Bundesverfassungsgericht aus:

„Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, dass er vertragliche Regelungen faktisch einseitig setzen kann, bewirkt dies für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Wenn bei einer solchen Sachlage über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt wird, müssen staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern (...). Gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, verwirklichen hier die objektive Grundentscheidung des Grundrechtsabschnitts und damit zugleich das grundgesetzliche Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG).“ (BVerfG, 7.2.1990, 1 BvR 26/84, BVerfGE 81, 242-263, Rn. 47)

Der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht und Präsident des Bundesarbeitsgerichts Dieterich hat es so formuliert, dass das Ungleichgewicht zwischen den Partnern des Arbeitsverhältnisses der Grund und seine Kompensation das Ziel des Arbeitsrechts ist (Dieterich 1995, S. 134). Dabei genüge es aber nicht, ganz pauschal auf die umfassende Schutzbedürftigkeit von Beginn der Vertragsverhandlungen über die Abhängigkeit innerhalb der Betriebsorganisation bis zu deren Beendigung und Nachwirkung der Rechtsbeziehungen abzustellen. Art und Ausmaß von Störungen und erforderliche Korrekturmaßnahmen müssten vielmehr ganz konkret und genau bestimmt werden (Dieterich 1995, S. 135).

Hinsichtlich des Schutzes, den der Staat mindestens gewährleisten muss, führt das Bundesverfassungsgericht in anderem Zusammenhang aus:

„Die Vorkehrungen des Gesetzgebers müssen für einen – unter Berücksichtigung entgegenstehender Rechtsgüter – angemessenen und wirksamen Schutz ausreichend sein und zudem auf sorgfältigen Tatsachenermittlungen und vertretbaren Einschätzungen beruhen.“ (BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 4. Mai 2011, 1 BvR 1502/08, juris, Rn. 38)

Wenn sich – wie oben dargelegt – die Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsorganisation grundlegend ändert und wenn empirische Studien belegen, dass neue Steuerungsformen die Kontrolle der Arbeitnehmer intensivieren, und wenn dadurch psychische Belastungen und Erkrankungen zunehmen, dann sind staatliche Institutionen verpflichtet, zu überprüfen, ob die derzeitige arbeitsrechtliche Regulierung noch auf aktuellen und realistischen Tatsachenermittlungen beruht und einen angemessenen sowie wirksamen Schutz bietet.

Die grundrechtliche Gewährleistung der Privatautonomie erkennt die Vertragsfreiheit somit auch für das Arbeitsrecht an, setzt der Freiheit aber zugleich Grenzen. Dies geschieht in der Regel durch arbeitsvertragliche Gesetze, die die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien begrenzen. Diese gesetzlichen Regelungen sind für beide Seiten zwingend, wenn es nicht nur um den Schutz der Arbeitnehmer, sondern auch um den Schutz von Allgemein- oder Drittinteressen geht, wie es z. B. beim Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Fall ist. Zumeist sind arbeitsrechtliche Regelungen jedoch nur einseitig zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend, so dass ein Mindestschutz für Arbeitnehmer gewährt wird, über den Mindestschutz hinausgehende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen aber zulässig sind. Schließlich sind manche Regelungen tarifdispositiv, so dass auf der Grundlage eines Tarifvertrages auch für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen getroffen werden können (Heinrich 2000, S. 497). Die Natur dieser Art der Autonomiegewährleistung kann als paternalistisch eingestuft werden, da sie nicht primär auf eigenverantwortliche Gestaltung von Autonomie zielt, sondern die strukturelle Unterlegenheit einer Vertragspartei die Rechtfertigung dafür ist, dass die Gestaltungsfreiheit zu Gunsten der schwächeren Vertragspartei eingeschränkt wird.

Die in den Grundrechten wurzelnde Schutzpflicht des Staates verpflichtet zum einen den Gesetzgeber hinsichtlich der rechtlichen Gestaltung der Privatrechtsverhältnisse und zum anderen die Gerichte insbesondere bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe (Hauck-Scholz 2015, S. 117).

Im vorliegenden Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die staatliche Pflicht, im Falle einer Störung des Kräftegleichgewichts der Vertragsparteien ausgleichend einzugreifen, nicht auf das Arbeitsrecht beschränkt ist. Die zuvor zitierte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 81, 242-263) hatte den Fall eines selbständigen Handelsvertreters zum Gegenstand, der nicht Arbeitnehmer und auch nicht aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 5 Abs. 3, S. 1 ArbGG, § 92a HGB arbeitnehmerähnliche Person war. Die Schutzpflicht greift also sowohl zu Gunsten von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen als auch zu Gunsten solcher Selbständigen, die nicht arbeitnehmerähnlich sind. Die dargelegten Phänomene, die Einbindung externer Arbeitskräfte in Netzwerkorganisationen und die veränderten Steuerungsformen, gebieten somit auch für selbständige externe Arbeitskräfte eine Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit der Regulierung sowie der Aktualität und Richtigkeit der tatsächlichen Annahmen.

Im Hinblick auf die gestörte Vertragsparität kommt auch der Tarifautonomie eine besondere Bedeutung zu. Grundrechtlich anerkannt wird dies durch Art. 9 Abs. 3 GG, der die Vereinigungsfreiheit und die Tarifautonomie schützt. Das Bundesverfassungsgericht unterstreicht den Bezug dieser Regelung zur individuellen Privatautonomie, indem es in seiner jüngeren Rechtsprechung betont, dass die Tarifautonomie darauf angelegt ist,

„die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.“ (BVerfG, 26.6.1991, 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212-232; Linsenmaier 2016, Rn. 56; kritisch zur kollektiv ausgeübten Privatautonomie: Waltermann 2014, S. 88)

Auf der unternehmerischen und betrieblichen Ebene wird der kollektive Interessenausgleich durch das Recht der unternehmerischen Mitbestimmung und durch kollektive Regelungen im Rahmen der Betriebsverfassung organisiert. Beides, die unternehmerische Mitbestimmung und die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen des Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrechts, sind nicht Gegenstand der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie, sondern Ausdruck des Sozialstaatsprinzips (Richardi 2016, Rn. 42 f.). Das Bundesverfassungsgericht hat in dem so genannten Mitbestimmungsurteil betont, dass eine Aufgabe der unternehmerischen Mitbestimmung darin besteht,

„die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern.“ (BVerfG, 1.3.1979, 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290-381, Rn. 146)

Entsprechend soll auch die betriebliche Mitbestimmung den Arbeitnehmern Einfluss auf die Gestaltung der betrieblichen Organisation ermöglichen (Richardi 2016, § 87 Rn. 8).

Wie bei der individuellen Privatautonomie besteht auch hinsichtlich der Tarifautonomie eine staatliche Gestaltungspflicht, die darauf gerichtet ist, ein funktionsfähiges und praxistaugliches Tarifsystem zu schaffen (Linsenmaier 2016, Rn. 82 f.). Im Hin-

blick auf den Anwendungsbereich der Tarifautonomie und die Einbeziehung Selbständiger in das Tarifsysteem hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, dass die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie aufgrund von Art. 9 Abs. 3 GG „für jedermann und alle Berufe gewährleistet“ wird und deswegen unabhängig von der Regelung des § 12a TVG schon aufgrund des Verfassungsrechts für arbeitnehmerähnliche Personen gilt (BVerfG, 15.2.2005, 9 AZR 51/04, BAGE 111, 343-360, Rn. 57).

Daraus kann bezüglich selbständiger externer Arbeitskräfte, die aufgrund einer Einbindung in Netzwerkorganisationen und einer intensivierten Steuerung schutzbedürftig sind, geschlussfolgert werden, dass die Gewährleistung der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG auch zu Gunsten dieser Gruppe greift. Angesichts der tatsächlichen Entwicklungen und Veränderungen bedarf indes die Ausgestaltung dieses Grundrechts durch § 12a TVG einer Überprüfung, ob durch den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne des § 12a Abs. 1 und 3 TVG der Anwendungsbereich des Tarifrechts noch sachgerecht bestimmt wird.

2. Hinsichtlich der (arbeits-)rechtlichen Konzeption der Autonomiegewährleistung kann somit als Zwischenfazit Folgendes festgehalten werden:

Das Grundgesetz gewährleistet die eigenbestimmte Gestaltung der Rechtsverhältnisse in Form der Privatautonomie. Es setzt dieser Freiheit aber Grenzen, wenn die Voraussetzungen funktionierender Privatautonomie, insbesondere die Parität der Vertragsparteien, nicht gegeben sind.

Hinsichtlich des Mindestschutzes, den der Staat durch rechtliche Regulierung gewährleisten muss, besteht eine Verpflichtung, dass die Vorkehrungen des Gesetzgebers für einen angemessenen und wirksamen Schutz ausreichend sind und zudem auf sorgfältigen Tatsachenermittlungen und vertretbaren Einschätzungen beruhen müssen. Der oben skizzierte grundlegende Wandel der Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsorganisation stellt infrage, ob die derzeitige Regulierung diesen Anforderungen noch genügt.

Die individualarbeitsrechtliche Regulierung kann insoweit als paternalistisch eingestuft werden, als sie in der Regel nicht die eigenverantwortliche rechtliche Gestaltung als Ziel verfolgt, sondern Gestaltungsspielräume begrenzt, um Arbeitnehmer vor den Konsequenzen struktureller Unterlegenheit zu schützen.

Die staatliche Pflicht, die schwächere Vertragspartei vor Fremdbestimmung zu schützen, gilt auch zu Gunsten von Selbständigen und hat deswegen besondere Bedeutung für selbständige externe Arbeitskräfte, die in marktnahen Arbeitskontexten einer intensivierten Steuerung unterworfen werden. Ein abgestufter arbeitsrechtlicher Schutz der Autonomie gilt zu Gunsten solcher selbständiger Arbeitskräfte, die als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind.

Die Tarifautonomie ist ebenfalls darauf angelegt, strukturelle Ungleichheit zu kompensieren. Sie ermöglicht eine kollektive Form der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Auch sie ist – wie die Privatautonomie – auf staatliche Gestaltung angewiesen.

Tarifautonomie wird nicht nur für Arbeitsverhältnisse, also für Dienstverhältnisse mit Arbeitnehmern, gewährleistet, sondern kann auch Vertragsverhältnisse mit selbständigen externen Arbeitskräften erfassen. Insoweit ist das Tarifrecht bislang aber wenig ausgestaltet.

Auf unternehmerischer und betrieblicher Ebene dienen die Regelungen der unternehmerischen Mitbestimmung und der Betriebsverfassung dem Ziel, Autonomie durch eine Einflussnahme auf die Gestaltung unternehmerischer und betrieblicher Bedingungen der Arbeit sicherzustellen.

Hinsichtlich der veränderten Steuerungsformen kann somit festgestellt werden, dass eine staatliche Pflicht zum Schutze der Autonomie nicht allein gegenüber hierarchischen, sondern auch gegenüber marktförmigen Instrumenten besteht.

### **3.3 Arbeitsrechtlicher Schutz gegen zeitliche Entgrenzung und verschärfte Leistungsanforderungen**

Nachfolgend wird am Beispiel zeitlicher Entgrenzung der Arbeit und verschärfter Leistungsanforderungen analysiert, ob und gegebenenfalls in welcher Form das (Arbeits-)Recht Autonomiespielräume gewährt.

#### **3.3.1 Entgrenzung der Arbeit**

Als Entgrenzung der Arbeit wird hier die Möglichkeit verstanden, nahezu jederzeit und von jedem Ort zu arbeiten, was bei entsprechenden Anreizen dazu führen kann, dass Arbeit zeitlich übermäßig ausgedehnt und auch während der eigentlichen Freizeit zuhause erledigt wird, ohne erforderliche Erholungszeiten einzuhalten. Es wird deswegen nachfolgend analysiert, ob arbeitszeitliche Autonomiegewährleistung auch dann greift, wenn längere Arbeitszeiten nicht angeordnet werden, sondern Arbeitskräfte „freiwillig“ länger und von zu Hause aus arbeiten (zur „Freiwilligkeit“: Sauer 2013, S. 62 f.).

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) schreibt insoweit vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigen (§ 3 S. 1 ArbZG) und nur vorübergehend auf 60 Stunden ausgedehnt werden darf, wenn ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt (§ 3 S. 2 ArbZG). Diese Obergrenze ist zwingend und darf nicht überschritten werden (zu möglichen Ausnahmen siehe: § 7 Abs. 2, 4, 5 und §§ 14 f. ArbZG). Bereits im Jahr 2003 hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung, die Vertrauensarbeitszeit betraf, klargestellt, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren hat, dass er die Durchführung dieser Vorschriften gewährleisten kann, und dass der Betriebsrat nach § 80 BetrVG das Recht hat, Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlangen (BAG, 6.5.2003 - 1 ABR 13/02, BAGE 106, 111-123, Bücker 2015c, S. 20 f.). Des Weiteren regelt § 5 ArbZG, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die Entgegennahme beruflicher Anrufe oder die Beantwortung beruflicher E-Mails unterbricht diese Ruhezeit mit der Folge, dass sie nach Erledigung der Arbeit neu beginnt (Bücker 2015c, S. 20 f.). Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmer freiwillig arbeiten. Etwas anderes

gilt nur, sofern der Arbeitgeber die freiwillig geleistete Arbeit ausdrücklich zurückweist. Dann ist die Arbeit nicht als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu werten (Bücker 2015c, S. 20 f.).

Das geltende Arbeitszeitrecht gewährleistet somit auch gegenüber neuen Steuerungsformen, die auf eine Vorgabe der Arbeitszeit verzichten, den Arbeitnehmern zeitliche Freiräume. Das Arbeitszeitrecht zielt insbesondere auf den Schutz der Gesundheit (Baeck/Deutsch 2014, § 1 Rn. 2 f.), sichert aber gleichfalls Spielräume für die Handlungsautonomie der Arbeitnehmer, da es Zeiträume schützt, in denen Arbeitnehmer frei und selbstbestimmt entscheiden und handeln können.

Die tatsächliche Umsetzung der rechtlichen Regulierung wird allerdings oftmals nicht ohne kollektive Maßnahmen zu realisieren sein, denn einzelne Arbeitnehmer, die einer marktförmigen Steuerung unterliegen, sehen vielfach davon ab, die Rechte des ArbZG in Anspruch zu nehmen (Sauer 2013, S. 63, 78). Erforderlich sind daher betriebliche Gestaltungsmaßnahmen, die Anfang und Ende der Arbeitszeit sowie die Einhaltung des Arbeitszeitrechts regeln. Ein zentrales Instrument, um die allgemeinen Organisationspflichten bezüglich der Arbeitszeit im Hinblick auf die vorliegenden betrieblichen Umstände in konkrete Handlungserfordernisse umzugestalten, ist die Gefährdungsanalyse nach § 5 ArbSchG. Auf deren Gestaltung können in der Regel aber nicht einzelne Arbeitnehmer, sondern vorwiegend nur kollektive Interessenvertretungen, also insbesondere Betriebs- und Personalräte, Einfluss nehmen. Insofern können Autonomieinteressen weniger individuell und eher kollektiv vertreten werden.

Für selbständige externe Arbeitskräfte gilt das Arbeitszeitgesetz hingegen nicht, da der Anwendungsbereich des Gesetzes gemäß §§ 1 f. ArbZG auf Arbeitnehmer beschränkt ist. Selbständige, auch wenn sie arbeitnehmerähnliche Personen sind, werden nicht in den Anwendungsbereich einbezogen. Zu beachten ist insoweit jedoch, dass der Arbeitnehmerbegriff unionsrechtlich mit der Konsequenz auszulegen ist, dass eine Einstufung als Selbständiger nach nationalem Recht nicht ausschließt, dass eine Person als Arbeitnehmer im Sinne des EU-Rechts zu betrachten ist (EuGH, Urteil v. 11.11.2010, C-232/09, Slg 2010, I-11405-11464, Rn. 40 f.; Baeck/Deutsch 2014, § 2 Rn. 86).

Denkbar ist zudem, dass Selbständige, insbesondere arbeitnehmerähnliche Personen, die in eine Netzwerkorganisation eingebunden sind und durch die Netzwerksteuerung zu außergewöhnlich langen Arbeitszeiten veranlasst werden, unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatzansprüche gegen ihren Auftraggeber geltend machen können. Dies kommt z. B. in Betracht, wenn zeitliche Überforderungen in gesundheitliche Schäden wie Burnout münden. Soweit ersichtlich wurden in Deutschland solche Klagen noch nicht erhoben. Aus anderen Ländern werden aber entsprechende Beispiele berichtet (Ginal/Raif 2012, S. 475; Kollmer/Klindt 2011; § 17 ArbSchG Rn. 125; Podehl 2007, S. 2090). Insbesondere die oben dargelegte staatliche Pflicht, zum Schutze einer strukturell unterlegenen Vertragspartei gegen Fremdbestimmung die Auslegungsspielräume des Gesetzes zu nutzen, spricht dafür, dass auch in Deutschland diesbezügliche Klagen Erfolg haben könnten.

Hinsichtlich der Selbständigen ist festzuhalten, dass deren zeitliche Autonomie durch individualrechtliche Regelungen kaum gewährleistet wird. Kollektivrechtlich könnten Tarifverträge nach § 12a TVG für arbeitnehmerähnliche Personen geschlossen werden. Soweit ersichtlich existieren aber keine entsprechenden Tarifverträge nach § 12a TVG, die zeitliche Entgrenzung und lange Arbeitszeiten regulieren. Eine betriebliche Interessenvertretung für selbständige externe Arbeitskräfte, die für Autonomieinteressen eintreten könnte, existiert derzeit nicht.

### **3.3.2 Verschärfte Leistungsanforderungen**

Als zweites Beispiel wird hier eine Beschränkung der Autonomie durch verschärfte Leistungsanforderungen betrachtet. Marktförmige Steuerungsinstrumente, die auf eine Steigerung der Leistung zielen, sind z. B. die Errichtung von Profitcentern sowie Vorgaben bezüglich Umsatzzielen, Erträgen und Kennziffern oder auch Prämien- und Akkordlohn. Diese Instrumente setzen Anreize, die – wenn sie zu weit gehen – Mitarbeiter überfordern und dadurch die Autonomie hinsichtlich der Ausführung der Arbeit erheblich einschränken können. Für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen werden in § 4 Abs. 3 MuSchG und § 23 JArbSchG Akkordlohn und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein erhöhtes Entgelt erzielt werden kann, verboten. Abgesehen von diesen speziellen gesetzlichen Regelungen ergibt sich eine weitere Grenze für überfordernde Vereinbarungen aus § 275 Abs. 1 BGB: Vereinbarungen, die für den Arbeitnehmer subjektiv nicht erreichbare Ziele setzen, sind unwirksam (Krause 2009, Rn. 39; Preis 2016, § 611 BGB Rn. 674; Bücker 2015c, S. 21 f.). Neben der Unwirksamkeit der Zielvereinbarung kommen als Rechtsfolge zu Gunsten des Arbeitnehmers Schadensersatzansprüche sowie die Pflicht zur Anpassung gemäß § 313 BGB in Betracht (Boegl 2016, Rn. 55). Wenn es Arbeitnehmern also nicht gelingt, ihre Interessen in Verhandlungen über zu erreichende Ziele durchzusetzen, schützt die dargelegte rechtliche Regelung die Handlungsautonomie insofern, als überfordernde Vereinbarungen unwirksam sind. Allerdings hat diese individualrechtliche Regelung kaum praktische Relevanz: Jedenfalls sind in der Rechtsprechung – soweit ersichtlich – keine Fälle entschieden worden, in denen Arbeitnehmer die Unwirksamkeit überfordernder Zielvereinbarungen geltend gemacht haben.

Realistischer erscheint eine kollektive Handhabung der Problematik. Denn Kontext- und Selbststeuerung erfolgt durch eine Gestaltung von Rahmenbedingungen wie z. B. die Einrichtung von Profitcentern, die Zuweisung personeller Ressourcen, Ertragsziele und Kennziffern. Einzelne Arbeitskräfte werden typischerweise nicht die erforderliche Verhandlungsmacht haben, um auf diese Rahmenbedingungen effektiv Einfluss zu nehmen (Sauer 2013, S. 80, 86 f.). Eine effektive Einflussnahme auf Kontextbedingungen wird deswegen nur kollektiv erfolgen können. Entsprechende Möglichkeiten bestehen rechtlich: So hat beispielsweise in einem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Hamm ein Betriebsrat einen Informationsanspruch und ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Zielvereinbarungen erfolgreich geltend gemacht (LAG Hamm, 9.3.2012 - 13 TaBV 100/10, AiB 2012, 683-684).

Wie für die Arbeitnehmer folgt auch für die selbständigen externen Arbeitskräfte aus § 275 Abs. 1 BGB die Unwirksamkeit subjektiv nicht erreichbarer Vereinbarungen. Allerdings sind hier ebenfalls – soweit ersichtlich – keine Fälle gerichtsförmig geworden. Für selbständige externe Arbeitskräfte bestehen aber – anders als für Arbeitnehmer – auch kaum kollektivrechtliche Möglichkeiten: Da eine betriebliche Interessenvertretung für sie rechtlich nicht vorgesehen ist, kommen lediglich tarifvertragliche Regelungen nach § 12a TVG in Betracht. Danach können Tarifverträge jedoch nicht für alle externen Arbeitskräfte, sondern nur für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a TVG geschlossen werden. Zum anderen sind Tarifverträge auch nicht auf die konkreten Situationen in Einzelfällen ausgerichtet.

Hinsichtlich des zweiten Beispiels ist somit festzustellen, dass das (Arbeits-)Recht durchaus in gewissem Umfang Autonomie gegenüber verschärften Leistungsanforderungen schützt. Zu Gunsten selbständiger externer Arbeitskräfte bestehen indes kaum Regelungen.

#### **4 Schlussfolgerungen**

Die vorliegende Analyse zeigt, dass der bestehenden (arbeits-)rechtlichen Regulierung ein Konzept zum Schutze der Autonomie der Arbeitskräfte zugrunde liegt, an dessen Spitze die Pflicht der staatlichen Organe steht, im Falle eines wesentlichen Kräfteungleichgewichts den schwächeren Vertragsteil vor Fremdbestimmung durch den anderen Vertragsteil zu schützen. Die Vorschriften des Individualarbeitsrechts dienen entsprechend dem Ziel, sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenzuwirken und so Autonomie zu sichern. Neben dem Individualarbeitsrecht kommt traditionell auch dem kollektiven Arbeitsrecht die Funktion zu, strukturelle Unterlegenheit auszugleichen. Teil der arbeitsrechtlichen Konzeption ist schließlich, dass selbständigen externen Arbeitskräften, sofern sie arbeitnehmerähnliche Personen sind, ein abgestufter arbeitsrechtlicher Schutz zukommt.

Angesichts der grundlegenden Veränderungen, die mit dem zunehmenden Zugriff auf externe Arbeitskräfte in Netzwerkorganisationen und den veränderten Steuerungsformen einhergehen, gebietet die staatliche Schutzpflicht eine Überprüfung, ob die tatsächlichen Annahmen der derzeitigen rechtlichen Regulierung noch zutreffen. Die vorliegenden Informationen deuten darauf hin, dass sowohl die Annahme, dass Arbeit regelmäßig im Rahmen eines Unternehmens als zweiseitiges Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer organisiert wird, als auch die Annahme, dass die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer im Sinne einer Weisungsgebundenheit bezüglich Inhalt, Art, Ausführung, Ort und Zeit der Arbeit typisch ist, so nicht mehr für alle Arbeitskräfte zutreffen. Der Zugriff auf Arbeitskraft erfolgt vielmehr zunehmend im Kontext von Netzwerkorganisationen und Steuerung sowie Überwachung der Arbeitskraft erfolgen verstärkt in indirekter Form durch Instrumente der Kontext- und Selbststeuerung. In einem mehrpoligen Arbeitskontext kann unklar werden, wer überhaupt Verantwortlicher und Verhandlungspartner ist, wenn es um Autonomieinteressen geht. Und die Steuerung der Arbeit durch marktförmige Instrumente kann zu verschärften Leistungsanforderungen führen, die Autonomiespielräume infrage stellen.



Aus der staatlichen Schutzpflicht können nur dann erforderliche rechtliche Korrekturmaßnahmen abgeleitet werden, wenn Art und Ausmaß der Störung der Vertragsparität hinreichend genau bestimmt werden. Soweit ersichtlich liegen aktuell noch keine entsprechenden Untersuchungen, die quantitativ die Verbreitung von Netzwerkorganisationen und neuen Steuerungsformen sowie das Ausmaß möglicher Störungen ausreichend konkret bestimmen, vor (zum Stand der empirischen Forschung: Hertwig/Kirsch/Wirth 2015, S. 20 ff.; Sauer 2013, S. 29; Kratzer/Dunkel 2013, S. 49 m. w. N.; Bücker 2016a, S. 192 ff.). Art und Ausmaß der Störungen sowie arbeitspolitische Handlungsoptionen sollten deswegen zum Gegenstand entsprechender Forschungsprogramme gemacht werden (Sauer 2013, S. 91 ff.).

Das derzeit geltende Recht gewährleistet durchaus Autonomie gegenüber neuen Steuerungsformen, die auf eine Verschärfung der Leistungsanforderungen zielen. In den Beispielen des vorliegenden Beitrags sichern arbeitsrechtliche Regelungen den einzelnen Arbeitnehmern eine gewisse Handlungsautonomie im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen. In der Rechtspraxis entfalten diese Rechte bislang aber nur eine unzureichende Wirkung. Eine effektive Einflussnahme auf die relevanten Kontextbedingungen erscheint eher im Rahmen kollektivrechtlicher Maßnahmen realistisch: Handlungsautonomie der Arbeitskräfte in den hier analysierten marktorientierten Arbeitskontexten setzt regelmäßig eine Gestaltung der Rahmenbedingungen voraus, die selten individual- und eher kollektivrechtlich erreichbar ist.

Die staatlichen Schutzpflichten greifen auch zu Gunsten selbständiger externer Arbeitskräfte. Angesichts der tatsächlichen Entwicklungen und Veränderungen gebieten die Schutzpflichten eine Überprüfung, ob der abgestufte arbeitsrechtliche Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen der veränderten sozialen Realität noch angemessen Rechnung trägt: Insoweit ist zum einen zu überprüfen, ob durch die Definition der arbeitnehmerähnlichen Person der Anwendungsbereich des abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes noch angemessen bestimmt wird. Zum anderen bedarf die inhaltliche Ausgestaltung des abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes einer inhaltlichen Überprüfung. Schutzgüter, Schutzniveau und Instrumente sind im Hinblick auf mögliche tatsächliche Veränderungen und neue Gefährdungslagen neu zu bewerten. Am Beispiel des Schutzes gegen zeitliche Eingrenzung hat sich gezeigt, dass das derzeitige Arbeitszeitrecht Autonomieinteressen selbständiger externer Arbeitskräfte kaum schützt. Beide Beispiele, der Schutz vor Entgrenzung und der vor verschärften Leistungsanforderungen, haben verdeutlicht, dass die Autonomieinteressen dieser Gruppe am ehesten kollektivrechtlich durchgesetzt werden können. Entsprechende Instrumente sind aktuell betriebsverfassungsrechtlich aber nicht und tarifrechtlich nur begrenzt entwickelt.

Zusammenfassend kann man auch mit Bertolt Brecht oder der jungen Traktoristin aus dem kaukasischen Kreidekreis sagen: „Die Gesetze müssen auf jeden Fall überprüft werden, ob sie noch stimmen.“

## Literatur

- Anderson, C. (2013): Das Internet der Dinge: die nächste industrielle Revolution. München.
- Baeck, U./Deutsch, M. (2014): Arbeitszeitgesetz – Kommentar. München.
- Baer, S. (2004): Schlüsselbegriffe, Typen und Leitbilder als Erkenntnismittel und ihr Verhältnis zur Rechtsdogmatik. In: Hoffmann-Riem, W./Schmidt-Aßmann, E. (Hrsg.): Methoden der Verwaltungsrechtswissenschaft. Baden-Baden: 223-251.
- Benner, C. (2015) (Hrsg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Frankfurt a. M.
- BITCOM (2014): Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Hrsg.): Crowdsourcing für Unternehmen – Leitfaden. Berlin.
- BMAS (2015): Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch – Arbeiten 4.0. Berlin.
- Boegl, M. (2016): § 4 LeistungsTV-Bund. In: Bepler, K./Böhle, T./Meerkamp, A./Russ, W. (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar TVöD, 1.3.2015, München.
- Bögenhold, D./Fachinger, U. (2012): Neue Selbstständigkeit – Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit, WISO-Diskurs 10/2012. Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09377.pdf> [zuletzt aufgesucht am 15.04.2015].
- Böhle, F./Voß, G./Wachtler G. (2010) (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin
- Brühl, V. (2015): Wirtschaft des 21. Jahrhunderts. Berlin.
- Bücker, A. (2016a): Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt. In: Industrielle Beziehungen 23 (2): 187-225.
- Bücker, A. (2016b): Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen – Zur notwendigen Neujustierung der Begriffe in der vernetzten Arbeitswelt. In: Faber, U./Feldhoff, K./Nebe, K. (Hrsg.): Festschrift für Wolfhard Kohte. Baden-Baden: i. E.
- Bücker, A. (2015a): Externe Arbeitskräfte in einer vernetzten Arbeitswelt – Schlüsselbegriffe und Leitbilder zur Diskussion einer aktuellen Herausforderung. In: Kohte, W./Absenger, N. (Hrsg.): Festschrift für Armin Höland. Baden-Baden: 477-501.
- Bücker, A. (2015b): Arbeit in der vernetzten Arbeitswelt – Herausforderungen und Forschungsperspektiven. In: Sozialer Fortschritt 64: 220-227.
- Bücker, A. (2015c): Menschengerechter Arbeitsschutz. In: Der Personalrat 32 (9): 16-24.
- Computerwoche (2014): Risiken und Nebenwirkungen. Ausgabe Nr. 26 vom 23.06.2014.
- Deinert, O. (2014): Kernbelegschaften – Randbelegschaften – Fremdbelegschaften: Herausforderungen für das Arbeitsrecht durch Reduzierung von Stammbeschaften. In: Recht der Arbeit 67: 65-77.
- Dieterich, T. (1995): Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht. In: Recht der Arbeit 48: 129-136
- Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Frey, M. (2009): Autonomie und Aneignung in der Arbeit. München.

- Ginal, J./Raif, A. (2012): Das „Burn-Out-Syndrom“ – Präventions- und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers. In: *Arbeitsrecht Aktuell* 4: 472-475.
- Hauck-Scholz, P. (2015): Der Einfluss des Verfassungsrechts auf das Arbeitsrecht. *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht* 6: 117-120.
- Heinrich, C. (2000): *Formale Freiheit und materielle Gerechtigkeit*. Tübingen.
- Helfen, M. (2014): Netzwerkförmige Tertialisierung und triangularisierte Beschäftigung: Braucht es eine interorganisationale Personalpolitik? In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hrsg.): *Arbeit – Eine Neubestimmung*. Berlin: 171-206.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015): *Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2014): Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“. In: *WSI-Mitteilungen* 67 (6): 421-429.
- Hoffmann-Riem, W. (1997): Tendenzen in der Verwaltungsrechtsentwicklung, *DÖV*: 433-442.
- Hromadka, W. (1997): Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 14 (11): 569-580.
- Kawalec, S./Menz, W. (2013): Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsidee – das Beispiel IBM. *Arbeits- und Industrie-soziologische Studien* 6 (2): 5-23.
- Kittur, A./Nickerson, J. V./Bernstein, M. S./Gerber, E. M./Shaw, A./Zimmermann, J./Lease, M./Horton, J. J. (2015): Die Zukunft der Crowdarbeit. In: Benner, C. (Hrsg.): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?* Frankfurt a. M.: 173-229.
- Koch, A. (2012): *Werkverträge in der Arbeitswelt*, Studie der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt.
- Kollmer, N./Klindt, T. (2011): *Arbeitsschutzgesetz*. München.
- Kratzer, N./Dunkel, W. (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Junghans, G./Morschhäuser, M. (Hrsg.): *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Berlin: 41-61.
- Krause, I./Oertel, S./Walgenbach, P. (2012): Veränderungen in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 26 (4): 346-375.
- Krause, R. (2009): Arbeitsabhängige Leistungsentgelte. In: Richardi, R./Wißmann, H./Wlotzke, O./Oetker, H. (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Band 1 (3. Aufl.). München.
- Laubacher, R./Malone, T. W. (2003): Retreat of the firm and the rise of guilds: The employment relationship in an age of virtual business. In: Morton, M./Malone, T. W./Laubacher, R. (Hrsg.): *Inventing the organizations of the 21st century*. Boston: 353-374.
- Leimeister, J. M./Zogaj, S./Blohm, I. (2015): Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. In: Benner, C. (Hrsg.): *Crowdwork – zurück in die Zukunft?* Frankfurt a. M.: 9-41.

- Lehnhardt, U./Ertel, M./Morschhäuser, M. (2010): Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland: Schwerpunkte – Trends – betriebliche Umgangsweisen. In: WSI-Mitteilungen 63 (7): 335-342.
- Linsenmaier, W. (2016): Art. 9 GG. In: Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Hintergründe und Rahmenbedingungen. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Stressreport 2012. Dortmund: 11-24.
- Marrs, K. (2010): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 545-568.
- Moldaschl, M./Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 205-224.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform 31: 415-435.
- Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (2016) (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Müller-Jentsch, W. (2013): Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen – Rückblick und Bilanz. In: Industrielle Beziehungen 20 (4): 258-284.
- Nowrot, K. (2007): Netzwerke im Transnationalen Wirtschaftsrecht und Rechtsdogmatik. Halle.
- Podehl, J. (2007): Haftung des Arbeitgebers wegen Stress am Arbeitsplatz. In: Der Betrieb 69: 2090-2093.
- Pongratz, H./Voß, G. (1998): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Preis, U. (2016): § 611 BGB – Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag. In: Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Richardi, R. (2016): Einleitung. In: Ders. (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. München: 68-71.
- Sauer, D. (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten. Hamburg.
- Sauer, D. (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 545-568.
- Schmidt-Aßmann, E. (2006): Die Herausforderung der Verwaltungsrechtswissenschaft durch die Internationalisierung der Verwaltungsbeziehungen. In: Der Staat 45: 315-338.
- Sydow, J. (2010) (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden.
- Sydow, J. (2010a): Management von Netzwerkorganisationen – Zum Stand der Forschung. In: Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden: 373-470.

Sydow, J. (2010b): Editorial – Über Netzwerke, Allianzsysteme, Verbände, Kooperationen und Konstellationen. In: Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden: 1-6.

Sydow, J./Möllering, G. (2009): Produktion in Netzwerken: Make, buy and cooperate. München.

Waltermann, R. (2014): Entwicklungslinien der Tarifautonomie. In: Recht der Arbeit 64: 86-93.

Windeler, A./Wirth, C. (2015): Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 569-596.

Wirth, C. (2010): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft. Strukturation, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München.