SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Vertrauen und Kooperationen in einer sich wandelnden Arbeitswelt - eine Einführung

Schilcher, Christian; Schmiede, Rudi; Will-Zocholl, Mascha Christina; Ziegler, Marc

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Schilcher, C., Schmiede, R., Will-Zocholl, M. C., & Ziegler, M. (2012). Vertrauen und Kooperationen in einer sich wandelnden Arbeitswelt - eine Einführung. In C. Schilcher, M. C. Will-Zocholl, & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt* (S. 11-19). Wiesbaden: Springer VS. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-406204

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Vertrauen und Kooperationen in einer sich wandelnden Arbeitswelt – eine Einführung

Christian Schilcher, Rudi Schmiede, Mascha Will-Zocholl und Marc Ziegler

Seit einigen Jahrzehnten vollzieht sich ein bedeutender Wandel der kapitalistischen Wirtschaftsweise, der einerseits durch eine wechselseitige Durchdringung von Ökonomie und Technik, andererseits durch eine zunehmende Ausdifferenzierung von Arbeits- und Organisationsformen, Produktionsweisen und Marktsegmenten bestimmt wird. Eine Reihe von soziologischen Gegenwartsdiagnosen hat mit der Entwicklung neuer Leitkonzepte den vielfältigen Versuch unternommen, diesen Wandel der Arbeitswelt und ihrer Organisations- und Kooperationsformen teils begrifflich zu verorten, teils empirisch zu belegen. So haben zum Beispiel Boltanski und Chiapello (2003) detailliert gezeigt, dass heute die Projektarbeit als ein, wenn nicht gar als *der* Prototyp neuer Formen der Arbeitsorganisation gelten kann. Mit Projektarbeit wird eine Form der Arbeitstätigkeit bezeichnet, die von den einzelnen Beschäftigten einen höheren persönlichen Einsatz, mehr Arbeitsmotivation, einen gestiegenen Anspruch an individueller Kreativität und einen souveränen Umgang mit Unsicherheiten und Unbestimmtheit – kurz: mehr Einbringung der eigenen Persönlichkeit – erfordert, als es bei traditionelleren, in feste Hierarchien und Ordnungen eingebundenen Formen der Arbeit der Fall gewesen ist. Höhere Anforderungen können zugleich ein Mehr an Freiheitsgraden bedeuten; die Kehrseite ist aber oft auch eine höhere Belastung. Mittlerweile finden wir eine breite Diskussion der erhöhten Bedeutung von Subjektivität, Individualität und Persönlichkeit in der Arbeitswelt und ihrer problematischen Konsequenzen für den Einzelnen (vgl. Kämpf et al. 2011; Schmiede 2011; Bröckling 2007; Schmiede 2006; Ehrenberg 2004; Kratzer 2003; Voß/Pongratz 2000).

Der diagnostizierte rapide Zuwachs an projektbasierten Arbeitsformen geht mit netzwerkförmigen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen einher, die bereits Castells (2001) in den Begrifflichkeiten eines „informationellen Kapitalismus" und der „Netzwerkgesellschaft" beschrieben hat. Castells hebt in seinen Analysen besonders die zentrale Rolle der Informatisierung von Arbeit hervor, ohne die eine globalisierte und in Echtzeit miteinander kommunizierende Wirtschaft und Gesellschaft nicht funktionsfähig wäre (siehe auch Schmiede 1996;

Baukrowitz/Boes 1996). Globalisierung wird von ihm allerdings nicht lediglich im Sinne einer quantitativ wie qualitativ zu verstehenden Zunahme und Ausweitung der weltweiten wirtschaftlichen und technischen Vernetzung aufgefasst. Vielmehr lässt sich in Anschluss an Castells Analysen zeigen, inwiefern sich aktuell eine neue Qualität der internationalen Arbeitsteilung durchsetzt, die deutlich differenzierter ist, als dies zuvor in der Ära der Massenproduktion bis in die 1970er Jahre hinein der Fall gewesen ist. Dadurch sind sehr viel mehr und sehr viel enger definierte Teilmärkte entstanden. Die anhaltende Ausweitung netzwerkförmiger Kooperationsformen geht zudem mit einer organisatorischen Dezentralisierung von Unternehmen und Betrieben einher (vgl. Castells 2001; aber auch Sauer/Döhl 1997). Netzwerkstrukturen gewinnen dabei auf mehreren Ebenen an Bedeutung, und zwar innerhalb von Unternehmen und zwischen Unternehmensbereichen, aber auch zwischen verschiedenen Unternehmen; ebenso sind im Mikrobereich eine ganze Reihe von „communities of practice" entstanden (vgl. Schmiede 2006; Sydow 2001; Bieber 1992; Williamson 1985). Die Spanne der Analysen reicht von der Beschreibung hierarchisch strukturierter Auftraggeber-Auftragnehmerbeziehungen bis zu Netzwerken gleichberechtigter Partner (vgl. Wilhelm 2009; Sydow 2005; Boltanski/Chiapello 2003; Windeler 2001; Hirsch-Kreinsen 2000).

Die deutliche Zunahme von netzwerk- und projektförmigen Arbeits- und Unternehmensorganisationen zeitigt ebenso weitreichende Veränderungen und Ausdifferenzierungen der praktizierten Kooperationsformen. Als eine Form der organisierten Leistungserbringung treten neben die klassischen Wettbewerbsverhältnisse zunehmend kooperative Partnerschaften – bei fortdauernder Konkurrenz. Unternehmens- und innerbetriebliche Hierarchieebenen werden dabei netzwerkförmig restrukturiert. Dies gilt in gleicher Weise für eher regional ausgerichtete Formen der Zusammenarbeit[1] wie auch für Kooperationen im internationalen Maßstab inklusive derer, die mit einer arbeitskosteninduzierten Verlagerung von Arbeit einhergehen.[2] Konkurrenz schließt Kooperation nicht länger aus, vielmehr bestehen die Aufgaben und Erwartungen heutzutage vielerorts darin, Kooperation bei gleichzeitiger Konkurrenz – im Sinne einer „Coopetition" – erfolgreich zu praktizieren (vgl. Brandenburger/Nalebuff 2008; Jansen/Schleissinger 2000).

Mit den neuartigen Kooperationsformen ergeben sich eine Reihe neuer Bewährungsproben und Kompetenzanforderungen für die Projekt- und Wissensarbeiter in ihrem alltäglichen Arbeitshandeln. Die Bewältigung organisationsstrategischer Fragen auf der Managementebene (vgl. Sydow 2001) stellt

1 Siehe hierzu die Diskussion um die Entstehung von „industrial districts" (vgl. Becattini 2004).
2 Siehe hierzu die Diskussion um Offshoring (vgl. Boes/Kämpf 2009; Mayer-Ahuja 2010).

dabei lediglich eine der Herausforderungen dar. Die beschriebenen Veränderungen von Arbeit führen generell zu einer Erhöhung von Komplexität und Ungewissheit in der Arbeitswelt: In projektförmigen, in Teams organisierten Arbeitsprozessen bilden offene Verläufe und damit ungewisse Zukünfte eher die Regel als die Ausnahme. Hinzu kommt, dass zwar das Anforderungsvolumen an den einzelnen Mitarbeiter gestiegen ist, der Grad von persönlichem Kennen in solchen Zusammenhängen tendenziell jedoch geringer ausfällt als in traditionellen Organisationen, mithin die Routinen und Gewissheiten, wie sie für die stabileren, hierarchisch-bürokratischen Strukturen typisch waren, rückläufig sind oder gar ganz fehlen. Eine verstärkte Aufmerksamkeit der Analyse der Arbeit in netzwerkartigen, kooperativen Kontexten verdient daher das in der Arbeitswelt vorhandene Vertrauen bzw. Misstrauen (vgl. Powell 1990). Vermutlich, so die These, die sich durch eine Reihe von Beiträgen aus der Arbeitssoziologie und der Organisationsforschung zieht, führt die mit den aktuellen Transformationen von Ökonomie, Arbeit und Gesellschaft verbundene Abnahme von Erwartungssicherheit zu einer Neubewertung von Vertrauen (vgl. z. B. Bachmann 2001; Loose/Sydow 1994 und die Beiträge von Boes et al.; Funken/Thoma; Schilcher et al. in diesem Band). Die Folge ist, dass Vertrauen zunehmend als eine Komplexität reduzierende Handlungsorientierung verstanden wird, die auf eine ungewisse Zukunft gerichtet ist (vgl. Heisig 1997: 123).

Die überwiegend positiv beurteilte Wirkungsweise von Vertrauen in flexiblen, vernetzten Arbeitskontexten wird in der einschlägigen Literatur mit den folgenden Merkmalen beschrieben (vgl. Covey 2009; Schweer/Thies 2003): Vertrauen kann Verbindungen in kooperativen Prozessen stabilisieren, in Netzwerken den Raum zwischen Hierarchie und Markt füllen oder beim Umgang mit Ungewissheit helfen. Vertrauensbasierte Zusammenarbeit vermag – z. B. durch das Vermeiden von Überregulierungen oder Kontrollschleifen – Zeit zu sparen. Vertrauen hängt aufgrund des gegenseitigen Sich-etwas-Zutrauens mit Anerkennungsprozessen zusammen und trägt zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei. Kommunikation verläuft reibungsloser, beim Austausch von Dokumenten und Ideen besteht eine größere Offenheit; funktionierende informelle Strukturen können befördert werden. Gefestigte Vertrauensverhältnisse halten die Befürchtungen von opportunistischem Verhalten anderer in Grenzen. Sie sichern das Gefühl der Loyalität, das auch kleinere Probleme oder Irritationen aushält. Vertrauen löst, so die These, einige der Schwierigkeiten, die sich in modernen Arbeitswelten stellen.

Allerdings scheint ein Konzept, das Vertrauen zu einer rein ökonomischen Ressource stilisiert und dabei v. a. die Vorteile von Vertrauen betont, durchaus problematisch. Zum einen bleiben die beschriebenen Vorzüge von Vertrauensverhältnissen im Arbeitskontext immer auch fragil. Sie bleiben situativ und

personell gebunden, sind keine Bestände, keine Garantien, sondern stets erneuerungs- und bestätigungsbedürftige Prozesse. Und zum anderen können Personen, zwischen denen Vertrauen besteht, fluktuieren. Vertrauen kann darüber hinaus auch enttäuscht oder ausgenutzt werden; Machtverhältnisse können Beziehungen dominieren oder Konkurrenzverhältnisse können Misstrauen evozieren. Wenn es stimmt, dass Organisationsformen wie z. B. Netzwerke jenseits von hierarchischen, stabilen Strukturen dynamischer sind und auch auf Vertrauen als eines ihrer „Schmiermittel" (Arrow 1980: 20) angewiesen sind, dann lohnt es sich, verstärkt auch die Ambivalenzen des Vertrauens in den Blick zu nehmen.

Darüber hinaus durchzieht Vertrauen eine Unbestimmtheitsrelation, die der eher verdinglichten Auffassung von Vertrauen als einer Ressource entgegensteht. Kontexte, in denen sich Vertrauen auf- und abbaut, sind zwar identifizierbar, Vertrauen ist aber nicht determinierbar oder formalisierbar. Vertrauen bleibt untrennbar mit sozialen Prozessen und Interaktionsdynamiken verbunden, und es bleibt, angesiedelt im Bereich zwischen Wissen und Nichtwissen (vgl. Simmel 1983), immer auch ein stückweit rätselhaft. Dies schlägt sich nicht zuletzt in den Definitionsschwierigkeiten des Begriffs Vertrauen nieder.

Das Verhältnis von Vertrauen, Misstrauen, Kontrolle und anderen Koordinationsformen in Kooperationen, so eine grundlegende Perspektive der Beiträge dieses Buches, muss in jeder Zusammenarbeit erneut austariert werden. Die konsequente wechselseitige Bezugnahme von Vertrauen und Kooperation aufeinander bildet daher den zentralen Schwerpunkt dieses Bandes. Während sich vertrauensvolle Beziehungen auf die Arbeit in Kooperationen sowie auf deren Organisation gleich in mehreren Hinsichten positiv auswirken können, herrscht gerade in Kooperationen zwischen Unternehmen, die in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen, oft ein beachtliches Misstrauen zwischen den Akteuren. Gleichzeitig erscheint das Vorhandensein von Vertrauen für eine gelingende Kooperation häufig unerlässlich.

Es gibt bereits einige Untersuchungen zur Bedeutung von Vertrauen in der Arbeitswelt,[3] eine tiefer gehende Klärung des Wechselverhältnisses von Vertrauen und Kooperation wurde bislang jedoch nicht hinreichend geleistet. Hier besteht ein Defizit an einer disziplinenübergreifenden Grundlagenforschung, die das vorhandene Wissen über Vertrauen in soziologischer und psychologischer sowie in betriebswissenschaftlicher und pädagogischer Hinsicht aufgreift und mit Blick auf die Bedeutung von Arbeit und Kooperation zusammenführt. Dieser Band leistet in seiner interdisziplinären Perspektive hierzu einen Beitrag.

---

3 Siehe hierzu die Verweise in den jeweiligen Beiträgen.

Den Auftakt der Auseinandersetzung mit den oben skizzierten Themen bildet der Beitrag „Kooperation und Konkurrenz in Netzwerken. Theoretische Überlegungen zur Analyse des Strukturwandels der Arbeitsorganisation" von *Arnold Windeler*. Dieser setzt an der Diagnose an, dass Netzwerke heute in allen Bereichen moderner Gesellschaften viel Aufmerksamkeit finden, ohne dass deren Bedeutung für die Arbeitsorganisation dabei konsequent im Mittelpunkt steht. Will man die komplexen Veränderungen der Arbeitswelt analysieren und erklären, dann benötigt man tragfähige Netzwerkbegriffe und -theorien. Diese stellt Windeler – mit einem Schwerpunkt auf den Strukturations- und Governance-Ansätzen – in aller Kürze vor, um auf dieser Grundlage konzeptionell die Spezifik des netzwerkförmigen Verhältnisses von Kooperation, Konkurrenz und der entsprechenden Ausgestaltung von Arbeitsorganisation sowie deren zeitdiagnostische Bedeutung zu umreißen.

Anknüpfend an Windelers Überlegungen beleuchtet der Beitrag „Eher kooperativ denn kompetitiv? Zur Beantwortung der Netzwerkfrage für die deutsche und japanische Automobilindustrie" von *Miriam Wilhelm* die Zusammenarbeit zwischen Automobilherstellern und Zulieferern aus einer Netzwerkperspektive. Da nicht jede Beziehung zwischen Akteuren per se ein Netzwerk begründet, wird vor allem der Frage nachgegangen, ob der gewählte Untersuchungsgegenstand tatsächlich als ein Netzwerk zu verstehen ist, d. h., ob die Qualität der Beziehung zwischen dem untersuchten Hersteller und seinen First Tier-Zulieferern tatsächlich „eher kooperativ denn kompetitiv" ausgeprägt ist. Für die japanische Automobilindustrie dagegen wird die Netzwerkförmigkeit der Beziehungen zwischen dem Hersteller und seinen verbundenen Lieferanten innerhalb des sog. Keiretsu oftmals vorausgesetzt. Der dabei ebenso häufig konstatierte hohe Grad an Partnerschaftlichkeit wird mitunter sogar als ein Baustein des Erfolgs dieser Industrie gesehen. Aus diesem Grund werden Lieferantennetzwerke in Deutschland und Japan miteinander verglichen und im Hinblick auf ihre Netzwerkförmigkeit diskutiert.

Mit seinem Beitrag „Vertrauen und Misstrauen – Soziologische Überlegungen" erarbeitet *Martin Endreß* – ausgehend von drei Modi des Vertrauens (reflexiv, habituell, fungierend) – ein differenziertes Verständnis von Vertrauen als einem mehrdimensionalen Phänomen. Vertrauen wie Misstrauen eint dabei eine grundlegende Ambivalenz: Beide können sowohl als Kooperationsressource wie auch als Kooperationsrestriktion wirksam werden. Vor diesem Hintergrund geht Endreß den Entstehungsbedingungen und -konstellationen von Vertrauensverlust und Misstrauen nach, um die Konturen von Vertrauenskrisen sowohl in personalen als auch in institutionellen Konstellationen skizzieren zu können. Das dabei beobachtbare Spannungsverhältnis von individuellen Handlungsvollzügen und strukturellen Rahmenbedingungen bei der Erbringung wie

dem Entzug von Vertrauen führt ihn zu dem Paradox der Institutionalisierung von Misstrauen als einer vertrauensbildenden Maßnahme. Ebenso lassen sich von hier aus Hinweise auf fördernde Rahmenbedingungen für die Etablierung von Vertrauenskulturen in personalen und institutionellen Kontexten geben.

Vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen und insbesondere der wirtschaftlichen Dynamiken wird im Beitrag „Vertrauen als Organisationsprinzip in interorganisationalen Kooperationen" von *Martin K. W. Schweer* die Vertrauensthematik im Hinblick auf interorganisationale Kooperationen und Interaktionen beleuchtet. Hierzu arbeitet Schweer zunächst die Funktionalität von Vertrauen als Organisationsprinzip aus, um daran anschließend Perspektiven zur Modellierung der Vertrauensentwicklung im Kooperationsprozess vorzustellen. Unter Berücksichtigung aktueller empirischer Befunde wird dabei vor allem der Stellenwert kritischer personaler und situativer Parameter für die nachhaltige Etablierung von interorganisationalem Vertrauen spezifiziert.

Christian Schilcher, Marc Ziegler, Stefan Sauer, Mascha Will-Zocholl und *Ann-Kathrin Poth* plädieren in ihrem Beitrag „Personale und systemische Dimensionen des Vertrauens: Vertrauenspraktiken am Beispiel unternehmens- und standortübergreifender Kooperationen" für einen intersubjektiv gerahmten, interaktions- und situationsgebundenen Vertrauensbegriff, dessen handlungsvermittelte Kontextabhängigkeit in der Analyse heutiger Arbeitswelten stets mitberücksichtigt werden sollte. Die Autoren distanzieren sich dabei von der gängigen Binnendifferenzierung des Vertrauensbegriffes in persönliches Vertrauen und Systemvertrauen. Zum einen sollen somit fragwürdige Vereinseitigungen und Verdinglichungstendenzen der im Arbeitshandeln anzutreffenden Vertrauensprozesse vermieden werden, zum anderen erweist sich gerade das Konzept des Systemvertrauens als in einer unproduktiven Weise dilemmatisch verfasst. Diese Argumentationslinie sowie die generelle Relevanz von Vertrauen in Arbeitsverhältnissen werden durch empirische Untersuchungsergebnisse zu unternehmens- und standortübergreifenden Entwicklungskooperationen in der Automobilindustrie unterstützt.

Christiane Funken und *Jules Thoma* konzentrieren sich in ihrem Beitrag „Misstrauen in KMU-Netzwerken" darauf, einer Perspektive zu folgen, die Misstrauen in Kooperationen in den Mittelpunkt der Analyse stellt. Im Zentrum ihrer Betrachtung stehen durch regionale Fördermaßnahmen initiierte Netzwerke, die für KMU eine neue strategische Perspektive bieten. Damit die KMU die Potentiale der Vernetzung realisieren können, ist neben dem Aufbau von Vertrauen der produktive Umgang mit Misstrauen ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor. Anhand von zwei Beispielen aus dem BMBF-Projekt TRUSTnet werden die funktionalen sowie dysfunktionalen Wirkungsweisen von Misstrauen aufgezeigt. Eine Erfolg versprechende Strategie im Umgang mit Misstrauen

kann, so die hier vertretende These, darin liegen, die Artikulation von Misstrauen systemisch zu institutionalisieren und so von den einzelnen Personen zu entkoppeln.

Mit dem Aufstieg neuer globaler Produktionsstrukturen erhält das Thema Vertrauen neue Bedeutung und Relevanz. Auf Basis des globalen Informationsraums werden heute auch im Bereich der Kopfarbeit weltweit verteilte Arbeitsprozesse möglich. Vorreiter und Enabler neuer globaler Geschäfts- und Produktionsmodelle ist die IT-Branche. *Andreas Boes, Tobias Kämpf* und *Steffen Steglich* argumentieren in ihrem Beitrag „Global verteilte Kopfarbeit in der IT-Industrie: Arbeit und Vertrauen im globalen 'Informationsraum'", dass der Vertrauensbegriff wichtige Impulse liefern kann, die entstehenden globalen Kooperationsbeziehungen zu verstehen. Auf Basis einer umfangreichen Empirie wird rekonstruiert, dass Kooperation, gerade im globalen Kontext, die Frage nach dem Vertrauen in der Zusammenarbeit der Beschäftigten immer wieder neu auf die Tagesordnung setzt. Es zeigt sich in der Praxis, dass Standortkonkurrenzen das Systemvertrauen unterminieren und so personale Vertrauensbeziehungen und die Kommunikation von Wissen blockiert werden. Das Thema Vertrauen ist daher zentraler Bestandteil eines notwendigen neuen Leitbilds nachhaltiger Globalisierung.

Ausgehend von der Überlegung, dass in der Zusammenarbeit von Lehrern und Sozialpädagogen aufgrund strukturell angelegter Probleme eine Zuspitzung der Vertrauensproblematik stattfinde, werden in dem Beitrag „Vertrauen in der interprofessionellen Kooperation zwischen Lehrern und Sozialpädagogen" von *Melanie Fabel-Lamla* in einer ethnographisch angelegten Einzelfallstudie der Vertrauensaufbau sowie Bedingungen und Strategien der Aufrechterhaltung von Vertrauen in der Zusammenarbeit eines Teams von zwei Klassenlehrern und einer Sozialpädagogin rekonstruiert. Der Fall zeigt zum einen, wie sich die reflexive Gestaltung des Vertrauensbildungsprozesses positiv auf die Kooperation auswirkt und gegenseitiges Vertrauen als wesentliche Voraussetzung für die gelingende Kooperation zu werten ist. Zum anderen verweist er auf einen nötigen sensiblen Umgang mit Ungleichverteilungen von riskanten Vorleistungen der Vertrauensgabe und von Beweislasten der Vertrauenswürdigkeit in asymmetrischen Kooperationsbeziehungen und zeigt weitere Handlungsstrategien der Vertrauensgenerierung und des -erhalts auf.

Literatur

Arrow, Kenneth Joseph (1980): Wo Organisation endet. Management an den Grenzen des Machbaren. Wiesbaden: Gabler

Bachmann, Reinhard (2001): Trust, Power and Control in Trans-Organizational Relations. In: Organization Studies 22(2): 337–365

Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas (1996): Arbeit in der "Informationsgesellschaft". Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, Rudi (Hrsg.) (1996): 129–158

Becattini, Giàcomo (2004): Industrial districts. A new approach to industrial change. Cheltenham: Elgar

Bieber, Daniel (1992): Systemische Rationalisierung und Produktionsnetzwerke. In: Malsch, Thomas (Hrsg.) (1992): ArBYTE. Modernisierung der Industriesoziologie? Berlin: edition sigma: 271–293

Brandenburger, Adam M./Nalebuff, Barry J. (2008): Coopetition. Kooperativ konkurrieren. Eschborn: Rieck

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2009): Offshoring und die neuen Unsicherheiten einer globalisierten Arbeitswelt. In: ver.di (Hrsg.) (2009): Hochseilakt. Leben und Arbeiten in der IT-Branche. Berlin: ver.di: 23–41

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Castells, Manuel (2001): Das Informationszeitalter Wirtschaft. Gesellschaft. Kultur. Band. 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich

Covey, Stephen (2009): Schnelligkeit durch Vertrauen. Die unterschätzte ökonomische Macht. Offenbach: Gabal

Ehrenberg, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst. Frankfurt/Main, New York: Campus

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2002): Unternehmensnetzwerke – revisited. Zeitschrift für Soziologie 31: 106–124

Kämpf, Tobias/Boes, Andreas/Gül (Trinks), Katrin (2011): Gesundheit am seidenen Faden. Eine neue Belastungskonstellation in der IT-Industrie. In: Anja Gerlmaier; Erich Latniak (Hrsg.) (2011): Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention. Kröning: Asanger: 91–152

Jansen, Stephan A./Schleissinger, Stephan (Hrsg.) (2000): Konkurrenz und Kooperation. Interdisziplinäre Zugänge zur Theorie der Co-opetition. Marburg: Metropolis

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma

Heisig, Ulrich (1997): Vertrauensbeziehungen in der Arbeitsorganisation. In: Schweer, Martin K. W. (Hrsg.) (1997): Interpersonales Vertrauen. Opladen: Westdeutscher Verlag: 121–153

Loose, Achim/Sydow, Jörg (1994): Vertrauen und Ökonomie in Netzwerkbeziehungen. Strukturationstheoretische Betrachtungen. In: Sydow, Jörg/Windeler, Arnold (Hrsg.) (1994): Management interorganisationaler Beziehungen. Vertrauen, Kontrolle und Informationstechnik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag: 160–193

Mayer-Ahuja, Nicole (2010): IT-Arbeit zwischen Deutschland und Indien. Multilokalität im Spannungsfeld von (Re-)Produktionsszenario und transnationaler Konzernstruktur. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.) (2010): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Powell, Walter W. (1990): Neither market nor hierarchy. Network forms of organization. In: Research in Organizational Behavior 1: 295–336

Sauer, Dieter/Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF/INIFES/IfS/SOFI (Hrsg.) (1997):

Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Berlin: edition sigma: 19–76

Schmiede, Rudi (Hrsg.) (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der "Informationsgesellschaft". Berlin: edition sigma

Schmiede, Rudi (1996): Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Ders. (Hrsg.) (1996): 15–47

Schmiede, Rudi (2006): Wissen und Arbeit im „Informational Capitalism". In: Baukrowitz, Andrea /Berker, Thomas/Boes, Andreas/Pfeiffer, Sabine/Schmiede, Rudi/Will, Mascha (Hrsg.) (2006): Informatisierung der Arbeit. Gesellschaft im Umbruch. Berlin: edition sigma: 455–488

Schmiede, Rudi (2011): Macht Arbeit depressiv? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus. In: Koppetsch, Cornelia (Hrsg.) (2011): Die Innenwelten des Kapitalismus. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 113–138

Schweer, Martin K. W./Thies, Barbara (2003): Vertrauen als Organisationsprinzip. Perspektiven für komplexe soziale Systeme. Bern u. a.: Huber

Simmel, Georg (1983): Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung. Berlin: Duncker und Humblot

Sydow, Jörg (Hrsg.) (2001): Management von Netzwerkorganisationen. Beiträge aus der „Managementforschung". Wiesbaden: Gabler: 293–340

Sydow, Jörg (2005): Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation. Wiesbaden: Gabler

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware "Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(3): 131–158

Wilhelm, Miriam (2009): Kooperation und Wettbewerb in Automobilzulieferernetzwerken. Erkenntnisse zum Management eines Spannungsverhältnisses aus Deutschland und Japan. Marburg: Metropolis

Williamson, Oliver E. (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen. Tübingen: Mohr

Windeler, Arnold (2001): Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften