

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abkürzungen.....	11
Verzeichnis der Abbildungen.....	12
Verzeichnis der Grafiken.....	12
Verzeichnis der Tabellen.....	13
Verzeichnis der Schaubilder.....	15
I. Die Globalisierung von Arbeitsmärkten: Ziel und Möglichkeiten einer alternativen Sichtweise	17
1. Einführung.....	17
2. Forschungsdesign: Zum Einstieg in die ‚Black Box‘	18
2.1 Forschungsfrage, Gegenstand und Methode	18
2.2 „Closest to the economist’s heart is the study of compensation“	19
2.3 Probleme - und deren Bewältigung - in der empirischen Aufarbeitung.....	20
2.4 Annahmen und Abgrenzung.....	21
2.5 Modelle und Forschungstradition: „Reality is so full of nuances“	22
3. Relevanz der Studie.....	23
3.1 Wissensmehrung und methodische Weiterentwicklung.....	23
3.2 Bausteine zur ökonomischen Theoriebildung	23
3.3 (Wirtschafts-) Politische Relevanz: Arbeitsmarkteffekte jenseits staatlicher Regulierungsmöglichkeiten auf der Nachfrageseite	24
4. Gliederung der Arbeit.....	24
II. Globalisierung, der Inputfaktor Arbeit und die Ökonomie von Personalpolitik.....	27
1. Reichweite und Grenzen bestehender Forschungstraditionen	27
1.1 Annahmen und Argumentation in der Außenhandelstheorie	27
1.2 Spezifika von Arbeitsmarktreaktionen bei Globalisierungsprozessen	28
1.3 Der Produktionsfaktor Wissen im Globalisierungsprozeß.....	31
1.4 Multinationale Unternehmen im Globalisierungsprozeß	32
1.5 Zusammenfassung: Zur Bedeutung von Personalpolitik bei Multinationalen Unternehmen.....	35
2. ‚Think global - act local‘: Globalisierung und Personalökonomie.....	36

2.1	Unternehmerische Personalpolitik an der Schnittstelle zwischen globalisierten und nicht-globalisierten Märkten.....	36
2.2	Personalökonomie und Arbeitsmarkt in der Forschung über Multinationale Unternehmen.....	37
2.3	Multinationale Unternehmen als Forschungsfeld für Personalökonomie und Arbeitsmarktanalyse.....	40
III. Betriebliches Handeln über Grenzen hinweg: Ursache und Bedeutung von Heterogenität bei der Arbeitsnachfrage		43
1.	Zur Kombination von unterschiedlichen Forschungsfeldern	43
2.	Das Phänomen ‚Multinationales Unternehmen‘	45
2.1	Ursachenforschung und Identifikation ‚typischer‘ Eigenschaften	45
2.1.1	Theoriebildung im Überblick: Abweichungen von der klassischen Analyse.....	45
2.1.2	Industrieökonomische Erklärungsansätze	48
2.1.3	Transaktionstheoretische Erklärungsansätze: Die ‚theory of internalisation‘	50
2.1.4	Zur Integration von Transaktionskosten in die Außenhandelstheorie.....	53
2.1.5	Dunning’s ‚eclectic paradigm‘: Zur Bedeutung unterschiedlicher Untersuchungsebenen	54
2.1.6	Unterschiedliche Theorien im Blick auf den Untersuchungszweck.....	55
2.1.7	Zusammenfassung, Einordnung und Bewertung.....	56
2.2	Eigenschaften Multinationaler Unternehmen - hergeleitet aus der Erklärung ihrer Existenz.....	60
2.2.1	Wettbewerbsvorteile und deren Korrelate.....	60
2.2.2	Marktmacht: Kapitalintensität, Profitabilität und Größe.....	60
2.2.3	Internalisierung: Verschiedene Arten von Wissen.....	64
2.2.4	Zusammenfassung und Bewertung.....	70
2.3	Multinationalität: Auch eine personalökonomische Kategorie?	71
2.3.1	Firmeneigenschaften und Personalpolitik	71
2.3.2	Personalpolitik im Oligopol: ‚Outside-in advantages‘ und Arbeitsnachfrage.....	72
2.3.3	Exkurs: Verhandlungsmacht und Verhandlungsschwäche	75
2.3.4	Personalpolitik und Wissen: ‚Inside-out advantages‘ und Arbeitsnachfrage.....	78

2.3.5 Zusammenfassung und Bewertung.....	80
3. Löhne als Indikatoren für Heterogenität auf dem Arbeitsmarkt.....	82
3.1 Theoriebildung im Überblick.....	82
3.2 Drei Modelle firmenspezifischer Lohndifferentiale.....	85
3.2.1 Firmeneigenschaften und Entlohnung.....	85
3.2.2 Shirking, Anreizlöhne und Organisationstiefe.....	87
3.2.3 Insider und Outsider: Firmenwissen, Verhandlungen, ‚Rent-Sharing‘.....	91
3.2.4 Selektionsmodelle.....	96
3.2.5 Zusammenfassung und Bewertung.....	98
3.3 Hypothesen zur Vermutung eines ‚Multinationalität-Zuschlages‘.....	100
3.3.1 Hochlohnsetzung bei Firmen mit bestimmten Eigenschaften.....	100
3.3.2 Definitorische Abgrenzung: Tangibilität und Intangibilität von Wissen als Produktionsfaktor im Hinblick auf die Lohnsetzung.....	101
3.3.3 Hochlohnsetzung und der Besitz von intangiblen Produktionsfaktoren.....	101
3.3.4 Hochlohnsetzung und der Besitz von tangiblen Produktionsfaktoren.....	103
3.3.5 Hochlohnsetzung und Marktmacht.....	105
3.3.6 Zusammenfassung und Bewertung.....	106
4. Lohndifferentiale infolge von Heterogenität auf dem Arbeitsmarkt.....	109
4.1 Zur Koexistenz heterogener Nachfrager.....	109
4.2 Dynamik auf der Nachfrageseite: Innovatoren und Adaptoren.....	110
4.2.1 Wissen, Produktivität und Wachstum.....	110
4.2.2 Diffusion von Wissen unter Produktmarktkonkurrenten.....	111
4.2.3 Wissensdiffusion und die Verbreitung von Entlohnungsmustern.....	112
4.3 Dynamik auf der Angebotsseite: Qualifikationen, Mobilität und Lohnverhandlungen.....	115
4.3.1 Zur Bedeutung von Angebotsreaktionen.....	115
4.3.2 Individuelle Entscheidungen über Arbeitsplatzwechsel und Arbeitseinsatz.....	116
4.3.3 Der Einfluß von Kollektivverhandlungen auf Lohnanpassungen.....	118

4.4	„Globalisierte“ Arbeitsmärkte: Vier Szenarien.....	119
4.5	Spreizung von branchen- und gruppenspezifischen Lohn- differenzialen	122
IV. Testdesign und Datenmangel: Wege aus einer empirischen Zwickmühle		127
1. Wunschvorstellungen und Realitäten		127
2. Zur Kombination von Daten aus unterschiedlichen Ländern.....		128
2.1	Von der „Kritischen Frage“ zum Testdesign	128
2.2	Prozeßergebnisse in einem wenig begünstigenden Umfeld	128
2.3	Prozeßursachen in einem ihre Beobachtung erlaubenden Umfeld.....	129
2.4	Zur Identität von Arbeitsmarktmechanismen.....	131
2.5	Der Globalisierungsgrad als Auswahlkriterium	131
2.6	Großbritannien und Deutschland: „most unlikely“, „most likely“, „most different“ und „most similar“	132
3. Datenquellen in Deutschland und Großbritannien.....		135
3.1	Die Darstellung Multinationaler Unternehmen.....	135
3.2	Zur Kombination von Branchen- und Betriebsdaten	136
3.3	Qualitative Angaben zu funktionalen Äquivalenten	138
3.4	Daten mit unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten	139
V. Deutschland und Großbritannien: Eckdaten zum Verständnis		141
1. Gegensätzliches und Gemeinsames		141
2. Prozeßcharakteristika:		
Industrielle Beziehungen und Ausbildungssysteme.....		141
2.1	Industrielle Beziehungen	141
2.2	Ausbildungssysteme	144
3. Ergebnischarakteristika: Löhne und Beschäftigung		146
3.1	Löhne.....	146
3.2	Beschäftigung.....	148
4. Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und Globalisierung.....		150
4.1	Einkommen, Wachstum und Investitionen	150
4.2	Globalisierung: Ausmaß und Formen im Vergleich	151
4.3	Motive der Globalisierung: Ursprung, Ziel und Art.....	153

VI. Betriebliche Personalentscheidungen vor dem Hintergrund der Globalisierung von Produkt- und Kapitalmärkten: Empirische Befunde aus Deutschland und Großbritannien	159
1. Zur Systematik der Überprüfung.....	159
2. Spreizung der Lohndifferentiale oder Anhebung der Lohnniveaus?	160
2.1 Datenvergleichbarkeit und Datenqualität.....	160
2.2 Regressionsanalytische Überprüfung: Anhebung von Lohnniveaus?.....	163
2.3 Regressionsanalytische Überprüfung: Spreizung von Lohndifferentialen?.....	169
2.4 Bewertung: Gruppenspezifische Anhebung und Spreizung.....	172
3. Multinationalität als personalökonomische Kategorie	175
3.1 Der 1990 Workplace Industrial Relations Survey und seine Nutzbarkeit für die verfolgte Fragestellung	175
3.2 Zur Wahl der Schätzmethode	178
3.3 Multinationalität, Firmengröße und Beschäftigtenstruktur	181
3.4 Multinationalität und die Internalisierung von Märkten	183
3.5 Multinationalität, Kompetenz, Technologie und Produktivität.....	186
3.6 Multinationalität und Marktposition: Zur Bedeutung von Verhandlungen für die betriebspezifische Lohnsetzungs rationalität.....	189
3.7 Der Kombinationseffekt: Zur Interaktion der einzelnen Erklärungen	191
3.8 Bewertung: Die Ursache des ‚Multinationalitäts-Zuschlags‘	193
4. Was zu prüfen bleibt	197
4.1 Zum Zusammenhang zwischen den Befunden und der vermuteten Bedeutung von grenzüberschreitenden Firmenorganisationen	197
4.2 QUIPPE: Design und Durchführung einer Betriebsbefragung in regionalen Arbeitsmärkten in Großbritannien und Deutschland.....	198
4.3 Unterschiede und Gemeinsamkeiten: Die betriebliche Rationalität von Lohnsetzung in Großbritannien und Deutschland.....	200
4.4 Multinationale Unternehmen als ‚transnationaler Kanal‘ für die Weitergabe von Wissen.....	207
4.5 Zusammenfassung und Bewertung der Befunde aus der QUIPPE	210
5. Befunde, Interpretation und alternative Betrachtungsmöglichkeiten.....	211
5.1 Argumentationsschritte und empirische Vorgehensweise	211

5.2 Die Nutzung von tangiblen und firmenspezifischem Innovationswissen durch Multinationale Unternehmen als Ursache der Spreizung von Lohndifferenzialen infolge von Globalisierungsprozessen	213
5.3 Einordnung, Einschränkung und Relativierung der Befunde	216
VII. Bewertung, Einordnung und Resümee.....	219
1. Theoretische Erkenntnisse, empirische Befunde und arbeitsmarktpolitische Konsequenzen	219
1.1 Personalökonomie, Arbeitsmarkttheorie und das Multinationale Unternehmen	219
1.2 Empirische Mängel als Chance: Sparsames Angehen eines ansonsten kostspieligen Argumentes	220
1.3 Befunde: Die betriebliche Bedingtheit von Lohnsetzung und -entwicklung	221
1.4 Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen: Nationalstaatliches Handeln angesichts transnationaler Prozesse.....	222
2. Forschungsbedarf und Forschungsmöglichkeiten	223
Literaturverzeichnis.....	227
Anhang	246