

Gliederung

	<i>Seite</i>
1. Konzeption, Hypothesen und Vorgehensweise der Untersuchung	5
1.1. Die Konzeption	6
1.2. Die Forschungshypothesen	7
1.3. Die empirische Vorgehensweise	10
2. Theoretische Bezugspunkte der Untersuchung	11
2.1. Zur Theorie der Arbeitsbeziehungen	12
2.2. Veränderungsdruck durch Globalisierung – zur Durchsetzung eines neuen Arbeits- und Produktionskonzepts und Erodierung des deutschen Produktionsmodells	13
2.3. Der Einfluss der Europäisierung auf die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen	17
2.4. Zur Pfad(un)abhängigkeit grenzüberschreitender Entwicklungsmodelle in Unternehmen	21
3. Investitionen westeuropäischer Unternehmen und Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei als Rahmenbedingungen der Untersuchung	26
3.1. Größe und Bedeutung Ausländischer Direktinvestitionen in Mittel-/Osteuropa	26
3.2. Schematische Darstellung der Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei in Bezug zu Deutschland	34
4. Die Sicht der Akteure auf den supra-betrieblichen Ebenen	
– Ergebnisse der Expertengespräche in den Herkunfts- und Zielländern der Investitionen und auf EU-Ebene	43
4.1. Die Rolle der Verbände bei der Begleitung von Investitionsprozessen	43
4.2. Arbeitsbeziehungen und Management – zu Managementkonzepten, Managementverhalten und Autonomie der Tochterunternehmen in Mittel-/Osteuropa	60
4.3. Neue Formen der Interessenvertretungen in den mittel-/osteuropäischen Ländern als Herausforderung für deutsche Investoren und mittel-/osteuropäische Akteure	69
4.4. Die Perspektiven der Europäischen Betriebsräte bei der Vermittlung zwischen Ost und West	81
4.5. Der Einfluss deutscher Mutterunternehmen auf die Arbeitsbeziehungen in ihren mittel-/osteuropäischen Tochterbetrieben – Wege einer lösungs- und kooperationsorientierten Unternehmenszentrierung	98

5.	Die Sicht der Akteure in neun Unternehmen - Unterschiedliche Muster des Einflusses von Mutterunternehmen auf die Arbeitsbeziehungen in ihren mittel-/osteuropäischen Tochterbetriebe	108
5.1.	Volkswagen AG - ein Weltunternehmen deutscher Prägung	110
5.2.	Robert Bosch GmbH – Probleme mit konfliktorientierter Gewerkschaftsvertretung	122
5.3.	Siemens AG – globaler Konzern mit dezentraler Struktur	131
5.4.	Continental AG – ein Mix aus mittel-/osteuropäischen und deutschen Arbeitsbeziehungen	143
5.5.	Aventis SA/Aventis Pharma Deutschland GmbH – eine europäische Erfolgsgeschichte von begrenzter Dauer	152
5.6.	Henkel KGaA – Deutsches Familienunternehmen mit österreichischem (klientelgebundenen) Akzent und paternalistischen Arbeitsbeziehungen	161
5.7.	RWE AG – ein provinzielles rheinisch-westfälisches Unternehmen auf der globalen Überholspur	170
5.8.	Nestlé SA – ein Global Player mit dialogorientierten Arbeitsbeziehungen	183
5.9.	Dr. August Oetker KG – ein patriarchalisch geführtes internationales Unternehmen	194
6.	Schlussfolgerungen	201
6.1.	Unterschiedliche Pfadabhängigkeiten mittel-/osteuropäischer Arbeitsbeziehungen	201
6.2.	Lösungsorientierung und Koopearationsbereitschaft, Unternehmenszentrierung und Eigenständigkeit der Arbeitsbeziehungen – Thesen zur Entwicklung in den mittel-/osteuropäischen Tochterunternehmen	203
6.3.	Das Ende der Einzigartigkeit des Transformationsprozesses: Der Beginn des Konsolidierungsprozesses der Arbeitsbeziehungen in Mittel-/Osteuropa	218
Literatur		220
Abkürzungsverzeichnis		231
Autoren		236