

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	7
Abbildungsverzeichnis.....	9
Tabellenverzeichnis .....	10
<b>I. Einleitung .....</b>	<b>12</b>
<b>1. Forschungsgegenstand .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Forschungsdefizite und eigener Untersuchungsansatz.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Aufbau der Arbeit .....</b>	<b>15</b>
<b>II. Multinationale Unternehmen im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Multinationale Unternehmen als Akteure in der globalen Ökonomie .....</b>	<b>17</b>
1.1 Die Verbreitung multinationaler Unternehmen in der Weltwirtschaft.....	17
1.2 Multinationale Unternehmen im Trade-Off zwischen globaler Integration und lokaler Anpassung .....	18
1.2.1 Die Struktur multinationaler Unternehmen .....	18
1.2.2 Organisationsformen multinationaler Unternehmen und das „global vs. local dilemma“.....	19
1.2.3 Transnationale Unternehmen – ein Mythos?.....	21
<b>2. Angleichung nationaler Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungssysteme zu einem universal gültigen Modell? .....</b>	<b>24</b>
2.1 Die Konvergenztheorie .....	24
2.2 Die Divergenzthese.....	26
2.2.1 Empirische Evidenz zur Diskrepanz nationaler Personalpolitiken und Systeme der Arbeitsbeziehungen.....	26
2.2.2 Der kulturalistische Ansatz.....	27
2.2.3 Der institutionalistische Ansatz .....	30

<b>III. Personalpolitik in MNU</b> .....	<b>32</b>
<b>1. Internationales Personalmanagement</b> .....	<b>32</b>
1.1 Besonderheiten des internationalen Personalmanagements .....	32
1.2 Forschungsperspektiven des internationalen Personalmanagements.....	33
<b>2. Personalpolitik ausländischer Tochtergesellschaften     multinationaler Unternehmen</b> .....	<b>34</b>
2.1 Der Arbeits- und Personalbereich im „global – local“ Dilemma: Heimat- versus Gastlandeffekte.....	34
2.2 Theoretische Ansätze zur Erklärung des Auftretens von Gastland- und Heimatlandeffekten.....	36
2.3 Kontrolle der ausländischen Tochtergesellschaften und ihrer Personalpolitik durch die Unternehmenszentrale .....	39
2.4 Empirische Studien zum Auftreten von Gastland- und Heimatlandeffekten in den Bereichen Personal und industrielle Beziehungen.....	42
2.4.1 HRM- und IR-Praktiken in Tochterfirmen <del>japanischer</del> MNU .....	43
2.4.2 Personalpraktikentransfers in angelsächsischen MNU.....	45
2.4.3 Das personalpolitische Agieren von MNU in Südostasien und weniger entwickelten Ländern.....	48
2.4.4 HRM und IR-Praktiken von in Europa und den USA operierenden MNU-Auslandstochterfirmen .....	49
2.4.5 Die Personalpolitik ausländischer MNU-Tochterfirmen in der Bundesrepublik Deutschland .....	51
2.5 Entwicklung des eigenen Untersuchungsansatzes unter Bezugnahme auf theoretische und empirische Forschungslücken im Bereich internationaler Personalpraktikentransfers.....	55
<b>IV. Theoretische Analyse des Auftretens von Heimat- und     Gastlandeffekten im Personal- und Arbeitsbeziehungsbereich</b> .....	<b>59</b>
<b>1. Bestimmung des optimalen internationalen personalpolitischen     Zentralisationsgrades in Analogie zur ökonomischen Theorie des     Föderalismus</b> .....	<b>59</b>
1.1 Grundlegende Parallelen zwischen der ökonomischen Theorie des Föderalismus und internationaler Personalpolitik in MNU.....	60

1.1.1	Wirtschaftswissenschaftlicher Föderalismusbegriff und die föderale Struktur multinationaler Unternehmen.....	60
1.1.2	Die bereitzustellende Leistung: Kollektivguteigenschaften der Personalpolitik .....	60
1.1.3	Geographisch konzentrierte Präferenzen der Wirtschaftssubjekte.....	62
1.1.4	Fiskalisch motivierte Wanderungen und Arbeitnehmermigration.....	66
1.1.5	Das ökonomische Kostenminimierungskalkül zur Bestimmung des optimalen (personalpolitischen) Zentralisationsgrades .....	67
1.2	Zentralisations- und Dezentralisationskostenarten .....	70
1.2.1	Herstellungs-, Bereitstellungs- und Administrationskosten: unterlassene Nutzung positiver Skalenerträge.....	70
1.2.2	Interjurisdiktionelle Aushandlungsaufwendungen und Differenzierungskosten innerhalb multinationaler Firmen.....	72
1.2.3	Entscheidungsfindungskosten.....	73
1.2.4	Kosten durch Missachtung externer Regulierungsvorschriften, Gesetze und Normen.....	74
1.2.5	Frustrationskosten durch ein die individuellen Präferenzen missachtendes Leistungsangebot .....	77
<b>2.</b>	<b>Arbeitsbeziehungen und Personalpolitik im deutsch-angelsächsischen Vergleich.....</b>	<b>80</b>
2.1	Das amerikanisch-britische System der Arbeitsbeziehungen und Personalpolitik .....	81
2.2	Grundzüge der industriellen Beziehungen und Personalpolitik in der Bundesrepublik Deutschland .....	84
2.3	Anwendungsumfang ausgewählter HRM/IR-Praktiken: USA und Großbritannien versus Deutschland.....	90
2.3.1	Kollektive Arbeitnehmermitwirkung.....	90
2.3.2	Tarifpolitik: zentrale vs. dezentrale Aushandlungsebene.....	92
2.3.3	Berufsausbildung .....	94
2.3.4	Variable Entgeltgestaltung.....	95
2.3.5	Arbeitnehmerkapitalbeteiligungen.....	98

<b>3. Forschungshypothesen .....</b>	<b>100</b>
3.1 Existenz von Heimatlandeffekten.....	100
3.2 Dominanz von Gastlandeffekten .....	102
3.3 Praktikenspezifisch variierende Zentralisationsgrade .....	105
3.4 Arbeitnehmergruppenspezifisch variierende Zentralisationsgrade .....	108
3.5 Abhängigkeit des optimalen Zentralisationsgrades von Organisationscharakteristika.....	110
3.6 Kontrolle der MNU-Tochterfirmen und grenzüberschreitende Personalpraktikentransfers.....	113
<b>V. Empirische Datenerhebung und –auswertung: Gastland- und Heimatlandeffekte auf dem Prüfstand .....</b>	<b>115</b>
<b>1. Der Datenerhebungsprozess .....</b>	<b>115</b>
1.1 Design und Durchführung der Unternehmensstichprobe .....	115
1.1.1 Stichprobenkonzeption .....	115
1.1.2 Maßnahmen zur Herbeiführung einer angemessenen Rücklaufquote .....	118
1.2 Fragebogenkonzeption.....	121
1.2.1 Pretest.....	121
1.2.2 Fragebogenaufbau.....	123
<b>2. Merkmale der Stichprobenunternehmen.....</b>	<b>127</b>
2.1 Kurzbeschreibung der Respondenten .....	127
2.2 Diskussion potenzieller Stichprobenverzerrungen .....	129
<b>3. HRM/IR-Praktiken in MNU-Tochterfirmen zwischen intraorganisationaler Homogenisierung und lokaler Anpassung: Empirische Evidenz.....</b>	<b>132</b>
3.1 Das Auftreten von Heimatlandeffekten .....	132
3.1.1 Personalpolitische Differenzen zwischen einheimischen Firmen und angelsächsischen MNU-TG: Deskriptive Befunde zu Arbeitszeit, externer Flexibilität und strategischer Personalarbeit .....	134
3.1.2 Methodische Anmerkung zum Einsatz multivariater Analysemethoden.....	137
3.1.3 Nichtfinanzielle Arbeitnehmerpartizipation: MNU-Töchter als „good corporate citizen“? .....	139

3.1.4	Tarifpolitik: Amerikanische und britische Tochterfirmen als Forcierer dezentraler Strukturen?.....	149
3.1.5	Flexible Entlohnungsformen.....	157
3.1.6	Kapitalbeteiligungen: Do the workers get their share?.....	163
3.1.7	Ausbildungsanstrengungen.....	167
3.1.8	Heimatlandeffekte im Personalbereich – Zwischenfazit.....	174
3.2	Zur Dominanz und praktikenspezifischen relativen Stärke von Heimat- und Gastlandeffekten.....	175
3.2.1	Vermeidung von Datenstrukturproblemen.....	176
3.2.2	Ökonomische Stimmigkeit der kategorial erhobenen personalpolitischen Daten.....	177
3.2.3	Univariate Analysen zur Überprüfung der Dominanz von Gastlandeffekten.....	178
3.2.4	Robustheit der Dominanz von Gastlandeffekten nach Kontrolle potenziell intervenierender Faktoren.....	181
3.2.5	Praktikenspezifisch variierende Grade der internationalen personalpolitischen Zentralisation.....	185
3.3	Beschäftigtengruppenspezifisch variierende Heimat- und Gastlandeffekte.....	188
3.3.1	Stärkere Heimatlandeffekte für AT-Angestellte – univariate Betrachtung.....	188
3.3.2	Beschäftigtengruppenspezifischer internationaler personalpolitischer Zentralisationsgrad nach Drittvariablenkontrolle.....	191
3.4	Einfluss der Organisationscharakteristika multinationaler Unternehmen auf den internationalen personalpolitischen Zentralisationsgrad.....	192
3.4.1	Variablenoperationalisierung und methodisches Vorgehen.....	192
3.4.2	Die relativen Zentralisationskosten senkende Organisations- und Marktfaktoren.....	194
3.4.3	Die relativen Zentralisationskosten erhöhende Organisations- und Marktfaktoren.....	195
3.5	Kontrolle und personalpolitische Einflussnahme in multinationalen Unternehmen.....	197
3.5.1	Internationale hierarchische Kontrolle innerhalb multinationaler Unternehmen.....	197

3.5.2	Personalpolitische Einflussnahme der MNU-Zentralen auf ihre ausländischen Tochterfirmen.....	198
3.5.3	Kontrolle und grenzüberschreitende HRM/IR-Praktikentransfers .....	201
<b>VI.</b>	<b>Schlussbemerkung .....</b>	<b>203</b>
<b>1.</b>	<b>Knappes Resümee meiner Forschungsergebnisse.....</b>	<b>203</b>
<b>2.</b>	<b>Ausblick zum zukünftigen Forschungsbedarf.....</b>	<b>205</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>207</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>233</b>
	Codeplan .....	234
	Fragebogen.....	239
	Sachregister.....	244