

## **Inhaltsübersicht**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>15</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Übersichtenverzeichnis</b>	<b>20</b>
<b>I. Einleitung: Die Suche nach Ansatzpunkten zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen</b>	<b>21</b>
1. Grenzüberschreitende Pendelwanderungen: ein viel diskutiertes, aber wenig erforschtes Phänomen	21
2. Motive von Pendelwanderungen: Erkenntnisse bisheriger Forschungsarbeiten	27
3. Das Untersuchungsdesign dieser Studie	32
<b>II. Betriebliche Kompensationspolitik als Einflußfaktor grenzüberschreitender Pendelwanderungen</b>	<b>41</b>
1. Theoretische Erklärungsversuche von Arbeitskräftemobilität	41
2. Betriebliche Kompensationspolitik: Institutionelle Arrangements zur Beeinflussung von Arbeitskräftemobilität	46
3. Operationalisierung der Entscheidungsparameter des spezifizierten Modells	61
4. Zur Notwendigkeit eines passenden empirischen Forschungsdesigns	71
5. Zusammenfassung der Forschungshypothesen	74

<b>III. Regimes sozialer Sicherung: Der institutionelle Rahmen für Arbeitnehmerfreizügigkeit und betriebliche Kompensationspolitik</b>	<b>79</b>
1. Koordinierungsnotwendigkeit sozialer Sicherungssysteme in Europa	79
2. Soziale Sicherheit in Deutschland	87
3. Soziale Sicherheit in Frankreich	113
4. Soziale Sicherheit in Luxemburg	133
5. Soziale Sicherung in der Grenzregion: Vergleichbarkeit in Kategorien, aber Divergenzen im Detail	148
<b>IV. Strategien betrieblicher Kompensation: Empirische Befunde und ihre ökonomische Interpretation</b>	<b>156</b>
1. Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa als Datenbasis	156
2. Unterteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation auf dem relevanten Arbeits- und Absatzmarkt	164
3. Praxis der betrieblichen Kompensationspolitik in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westfalz	175
4. Regionenspezifische Rahmenbedingungen, dominante Kompensationsstrategie und Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen: eine Kausalkette?	194
<b>V. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen</b>	<b>198</b>
1. Institutionelle und marktmäßige Bedingtheit betrieblicher Kompensationspolitik: Von der Idee zu den Ergebnissen	198
2. Ansatzpunkte für eine mobilitätsfördernde europäische Sozialpolitik	202
3. Möglichkeiten regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	204
Literaturverzeichnis	209
Anhang	229

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>15</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>19</b>
<b>Übersichtenverzeichnis</b>	<b>20</b>
<b>I. Einleitung: Die Suche nach Ansatzpunkten zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen</b>	<b>21</b>
<b>1. Grenzüberschreitende Pendelwanderungen: ein viel diskutiertes, aber wenig erforschtes Phänomen</b>	<b>21</b>
<b>2. Motive von Pendelwanderungen: Erkenntnisse bisheriger Forschungsarbeiten</b>	<b>27</b>
2.1 Grenzgänger: Arbeiten im grenznahen Ausland und Wohnen im Inland	27
2.2 Intranationale Pendelwanderungen: Arbeits- und Wohnort innerhalb eines Landes	29
<b>3. Das Untersuchungsdesign dieser Studie</b>	<b>32</b>
3.1 Betriebliche Kompensationspolitik als Möglichkeit zur Beeinflussung grenzüberschreitender Pendelwanderungen: Eine Forschungsskizze	32
3.2 Besonderheiten und Restriktionen der gewählten Herangehensweise - eine Einordnung in die Forschungslandschaft	34
3.2.1 Charakteristische Merkmale des zugrundeliegenden Forschungsdesigns	34
3.2.2 Notwendige Einschränkungen	37
<b>II. Betriebliche Kompensationspolitik als Einflußfaktor grenzüberschreitender Pendelwanderungen</b>	<b>41</b>
<b>1. Theoretische Erklärungsversuche von Arbeitskräftemobilität</b>	<b>41</b>
1.1 Die push-pull-Hypothese als genereller Erklärungsansatz	41
1.2 Ökonomische Anwendung des push-pull-Ansatzes: Einkommensvorteile und Mobilitätskosten als Determinanten individueller Mobilitätsentscheidungen	44
1.3 Außerachtlassung unterschiedlicher betrieblicher Kompensationspolitiken als Einflußfaktor	45

<b>2. Betriebliche Kompensationspolitik: Institutionelle Arrangements zur Beeinflussung von Arbeitskräftemobilität</b>	<b>46</b>
2.1 Anreiz- und Stillhaltestrategie - zwei Kompensationsalternativen	46
2.2 Modellierung der betrieblichen Kompensationspolitik als Lösung eines Transaktionskostenproblems	47
2.2.1 Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens, Koordinations- und Motivationskosten: Die relevanten Modellparameter	47
2.2.2 Kostenminimierung als Entscheidungskriterium	49
2.2.3 Grundmodell der Wahl des betriebsoptimalen Kompensationsniveaus	50
2.3 Übertragung des Modells auf die spezifische Situation von Unternehmen in Grenzregionen	56
2.3.1 Die Wettbewerbssituation am regionalen Arbeitsmarkt und die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitender Mobilität	56
2.3.2 Absatzmarktbedingungen und die Kosten der (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes	57
2.3.3 Soziales Sicherungsregime und die Kosten gezielter Mobilitätsanreize	59
<b>3. Operationalisierung der Entscheidungsparameter des spezifizierten Modells</b>	<b>61</b>
3.1 Mobilitätswahrscheinlichkeit: An- und Abwerbedruck auf dem grenznahen regionalen Arbeitsmarkt	62
3.2 (Wieder-)Besetzungskosten und Indikatoren wirtschaftlichen Erfolgs	64
3.3 Anreizkosten und relevante Institutionen sozialer Sicherungssysteme	65
3.4 Indikatoren zur Messung des betrieblichen Kompensationsniveaus	68
<b>4. Zur Notwendigkeit eines passenden empirischen Forschungsdesigns</b>	<b>71</b>
<b>5. Zusammenfassung der Forschungshypothesen</b>	<b>74</b>
5.1 Isolation eines Einflußfaktors bei Konstanz der übrigen	75
5.2 Kombination des Institutionen- und Absatzmarkteinflusses bei jeweils gegebenen Arbeitsmarktbedingungen	76
5.3 Hypothesenmatrix als Basis für die empirische Analyse	77

<b>III. Regimes sozialer Sicherung: Der institutionelle Rahmen für Arbeitnehmerfreizügigkeit und betriebliche Kompensationspolitik</b>	<b>79</b>
<b>1. Koordinierungsnotwendigkeit sozialer Sicherungssysteme in Europa</b>	<b>79</b>
1.1 Die EWG-Verordnungen 1408/71 und 574/72 als Koordinierungsregelungen	81
1.1.1 Koordinierungsprinzipien sozialer Sicherung	81
1.1.2 Leistungsbesonderheiten nach europäischem Recht	82
1.1.3 Abweichende Regelungen für Grenzgänger	85
1.2 Regelung der ergänzenden Systeme sozialer Sicherheit	87
<b>2. Soziale Sicherheit in Deutschland</b>	<b>87</b>
2.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	87
2.1.1 Historische Entwicklung der deutschen Sozialversicherung	87
2.1.2 Organisation der Sozialversicherung: das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	90
2.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument	95
2.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	98
2.1.5 Dokumentationsvorschriften	106
2.2 Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	107
2.2.1 Ergänzende Alterssicherungssysteme	107
2.2.2 Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	111
2.3 Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	113
<b>3. Soziale Sicherheit in Frankreich</b>	<b>113</b>
3.1 Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	113
3.1.1 Historische Entwicklung der französischen Sozialversicherung	113
3.1.2 Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	115
3.1.3 Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument	117
3.1.4 Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	120
3.1.5 Dokumentationsvorschriften	128

3.2	Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	130
3.2.1	Ergänzende Alterssicherungssysteme	130
3.2.2	Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	131
3.3	Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	132
<b>4.</b>	<b>Soziale Sicherheit in Luxemburg</b>	<b>133</b>
4.1	Charakterisierung des geltenden Sozialversicherungsrechts	133
4.1.1	Historische Entwicklung der luxemburgischen Sozialversicherung	133
4.1.2	Organisation der Sozialversicherung: Das Grundsystem und seine Geltungsbereiche	134
4.1.3	Beitragsfinanziertes Umlageverfahren als Finanzierungsinstrument	137
4.1.4	Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung	138
4.1.5	Dokumentationsvorschriften	146
4.2	Merkmale und institutionelle Rahmenbedingungen ergänzender Sicherungssysteme	147
4.2.1	Ergänzende Alterssicherungssysteme	147
4.2.2	Ergänzende Sicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität	147
4.3	Lohnrigidität durch gesetzliche Mindestlöhne	148
<b>5.</b>	<b>Soziale Sicherung in der Grenzregion: Vergleichbarkeit in Kategorien, aber Divergenzen im Detail</b>	<b>148</b>
5.1	Parallelen historischer Entwicklung und institutioneller Grundkategorien	148
5.2	Komparative Kostenbelastungen: Institutionenabhängige Kosten der Mobilitätsbeeinflussung	150
5.2.1	Kosten aus sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und den Bestimmungen zum Mindestlohn	150
5.2.2	Kosten aus Regelungen zur betrieblichen Alters- und Krankenversicherung	152
5.2.3	Gruppierung der Unternehmen nach ihrer Kostenbelastung aus dem sozialen Sicherungsregime	153

<b>IV. Strategien betrieblicher Kompensation: Empirische Befunde und ihre ökonomische Interpretation</b>	<b>156</b>
<b>1. Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa als Datenbasis</b>	<b>156</b>
1.1 Auswahlentscheidungen und ihre Konsequenzen	158
1.2 Grundgesamtheit und Stichprobe	159
1.3 Strukturierte Interviews mittels regionen- und branchenspezifischen Fragebogens	162
<b>2. Unterteilung der befragten Unternehmen nach ihrer Wettbewerbssituation auf dem relevanten Arbeits- und Absatzmarkt</b>	<b>164</b>
2.1 Wettbewerbsdruck am Arbeitsmarkt: das An-/Abwerbeverhalten der befragten Unternehmen	164
2.2 Wettbewerbsfähigkeit am Absatzmarkt: der wirtschaftliche (Miß-)Erfolg der befragten Unternehmen	167
2.3 Konkretisierung der Hypothesenmatrizen	171
<b>3. Praxis der betrieblichen Kompensationspolitik in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz</b>	<b>175</b>
3.1 Betriebliche Kompensationsentscheidung in grenznahen Unternehmen: markt- oder institutionenbedingt?	176
3.1.1 Empirische Befunde für die betriebliche Entgeltpolitik	176
3.1.2 Ergebnisse für die betriebliche Sozialleistungspolitik	185
3.2 Betriebsoptimale Kompensationsstrategie: markt- und institutionenbedingt	190
<b>4. Regionenspezifische Rahmenbedingungen, dominante Kompensationsstrategie und Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen: eine Kausalkette?</b>	<b>194</b>

<b>V. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen</b>	<b>198</b>
<b>1. Institutionelle und marktmäßige Bedingtheit betrieblicher Kompensationspolitik: Von der Idee zu den Ergebnissen</b>	<b>198</b>
<b>2. Ansatzpunkte für eine mobilitätsfördernde europäische Sozialpolitik</b>	<b>202</b>
<b>3. Möglichkeiten regionaler Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik</b>	<b>204</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>209</b>
<b>Anhang</b>	<b>229</b>