
Deutsche Direktinvestitionen in Nordwestengland – ein Beitrag zur Globalisierungsdebatte

Heinz Tüselmann, Frank McDonald, Arne Heise

Sinkende Informations-, Kommunikations- und Transportkosten im Zuge der rasanten technologischen Entwicklung, so die gängige Argumentation, haben die Entwicklung der wirtschaftlichen (und wohl auch kulturellen) Verflechtung der einstmals nationalen Volkswirtschaften dramatisch beschleunigt. Gewiß haben auch der fortschreitende Abbau von mobilitätsbeschränkenden Regulierungen und die Intensivierung der Bemühungen um die Schaffung regionaler Integrationsräume (EU, NAFTA, ASEAN, Mercosur) zu dem Prozeß beigetragen, der als 'Globalisierung' verschlagwortet wird.¹ Vom 'globalen Welt Dorf' ist die Rede, von Akteuren, die nationale Grenzen heute selbstverständlich überwinden, von der zunehmenden Dominanz multi- oder gar transnationaler Unternehmen, die sich gänzlich heimatlos nurmehr temporär dort niederlassen, wo ihnen die besten Standortbedingungen zu den geringsten Kosten geboten werden. Dies reduziere die prozeßpolitischen Potentiale des nationalen Interventionsstaates und zwingt ihn in die Rolle des effizienten Dienstleisters hochmobiler Produktionsfaktoren: vom keynesianischen Wohlfahrtsstaat der siebziger Jahre zum schumpeterianischen Wettbewerbsstaat.

1. Ausgangspunkt: der Standort Deutschland, das 'Rheinische Modell' und die Konvergenz der Systeme

Anfang der neunziger Jahre fiel das Wirksamwerden der letzten Phase des europäischen Integrationsprozesses nach der Einheitlichen Europäischen Akte (Schaffung eines Binnenmarktes) und dem Maastrichter Vertrag (Europäische Währungsunion) in der Bundesrepublik zusammen mit dem Auslaufen einer langen Prosperitätsphase nach dem Fall der Berliner Mauer. Schnell wurde die dem Konjunkturzyklus folgende Standortdiskussion mit dem allgemeinen Globalisierungsprozeß verquickt und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland in Frage gestellt. Der säkulare

Anstieg der Arbeitslosigkeit, so die gängige Argumentation, deute auf die Strukturschwächen der deutschen Wirtschaft und die Überreguliertheit der deutschen Arbeitsmärkte hin, was zu unangemessenen Lohnforderungen,² einer Abwanderung von Kapital (ausfließende Direktinvestitionen) und insgesamt nachlassender Attraktivität des Produktionsstandortes Deutschland im internationalen Wettbewerb geführt habe.

Während die 'Standortdebatte' also die scheinbare Unattraktivität der 'Region Deutschland' im globalen Welt Dorf und das behauptete Desinteresse deutscher Unternehmen am heimischen Standort als Ausdruck abnehmender Wettbewerbsfähigkeit thematisiert, rückt die 'Konvergenzdebatte' die daraus ableitbaren Prozesse in den Vordergrund: Bestehende Institutionen und Regulierungen, herrschende Politikmuster und Verteilungsschlüssel (z.B. der 'historische Kompromiß') einer weitgehend konstanten qualifikationsspezifischen Einkommensverteilung³ benötigen für ihren dauerhaften Bestand die – interne und externe – Legitimation durch den Nachweis der effizienten Wohlstandsproduktion. Wird diese Fähigkeit in Frage gestellt, verlieren die Institutionen und Regulierungen an Bindungskraft und werden – früher oder später – durch vermeintlich bessere Institutionen und Regulierungen ersetzt. Ein schnell wachsender Literaturberg argumentiert, daß bei zunehmender Mobilität von Kapital und Menschen – die also eine 'Exit-Option' haben ('mit den Füßen abstimmen'), wenn ihnen die Legitimität der vorhandenen Institutionen und Regulierungen nicht mehr offensichtlich erscheint – die Konkurrenz der zu Systemen aggregierten Institutionen, Regulierungen und Politikmuster zu einer Konvergenz, einer zunehmenden Vereinheitlichung führt – dies mag als erstrebenswert ansehen, wer den Wettbewerb ohnehin als den geeignetsten Entdeckungsmechanismus wirtschaftlicher und sozialer Invention hält,⁴ dies mag beklagen, wer volkswirtschaftliche Effizienz auf dem Altar betriebswirtschaftlicher Rationalität geopfert sieht.⁵

Institutionelle Konvergenz kann auf drei unterschiedlichen Wegen hergestellt werden:

* Supranationale Harmonisierung: Ein starker supranationaler '*Policy-maker*' ersetzt nationale Regulierungen und Institutionen durch ein gemeinsames supranationales Regulierungssystem – das 'Europäische Modell'.⁶ Die Wahrscheinlichkeit eines solchen Entwicklungsweges der Systemkonvergenz wird aber aufgrund der institutionellen Pfadabhängigkeiten, dem herrschenden politischen Willen zur nationalen De- statt zur supranationalen Reregulierung und in Abwesenheit wirklicher Handlungskompetenzen des EU-*Policy-makers* (EU-Kommission) als recht gering eingeschätzt.⁷

* Divergente bzw. funktionale Konvergenz: Unter Beibehaltung nationaler Besonderheiten und institutioneller Arrangements kooperieren die nationalen staatlichen Akteure in einer Weise, die ein Herunterkonkurrieren nationaler Standards oder Regulierungen verhindert.⁸ Mit dem Stabilitäts- und Wachstumspakt des Amsterdamer Vertrags, der Koordinierung der Makropolitik im Rahmen des 'Kölner Prozesses', dem Sozialdialog zur Koordinierung der Sozialpolitik bzw. Sozialregulation und dem 'Doorn-Pro-

zeß' der Koordinierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik hat dieser Prozeß zumindest innerhalb der EU Auftrieb bekommen. Die Tragfähigkeit dieses Entwicklungsweges hängt davon ab, inwieweit die kooperativen Regelungen Bindungskraft, also interne Legitimation, entwickeln können, was wiederum entscheidend von der realwirtschaftlichen Konvergenz, dem Grad der institutionellen Homogenität der kooperierenden Länder, abhängt.⁹

- * Kompetitive Konvergenz: Die individuellen Marktakteure – multinationale Unternehmen insbesondere – sind die Triebkräfte der wettbewerblichen Konvergenz, die nicht notwendigerweise einen Abbau von Regulierungen, wohl aber eine Verschiebung der Regulierungslast zugunsten der mobilen Akteure bedeutet. Je glaubwürdiger die 'Exit-Option' eines Akteurs, desto größer die Chance, der regulativen Beschränkung der eigenen Wahlhandlungsmöglichkeiten zu entgehen. Das Ergebnis muß kein einheitliches System nach anglo-amerikanischem Vorbild sein, sondern eine Annäherung der Systeme, die sich aus einem komplexen Zusammenspiel von *Spill-over*- und *Spill-back*-Effekten ergibt, wenn betriebliche 'Best practice-Verfahren' zur Anwendung kommen.

Die beiden ersten Prozesse können als 'politische Selektion' bezeichnet werden, die einen normativen politischen Willen zur Harmonisierung oder Kooperation erfordern. Der letztere Prozeß kann als 'marktliche Selektion' verstanden werden, der nur auf dem Anpassungsmechanismus von im internationalen Wettbewerb stehenden Marktakteuren beruht. Unsere Untersuchung wird sich im wesentlichen um diese Form des Konvergenzprozesses kümmern, der wiederum auf doppelte Weise wirken kann:

- * Indem der mobile Faktor Kapital – also die multinationalen Unternehmen – verstärkt die 'Exit-Option' wählen und sich durch Kapitalexport (Direktinvestitionen) vom Wertschöpfungsprozeß am heimischen Standort verabschieden, mag einerseits die Wettbewerbsfähigkeit dieses Wirtschaftsstandortes leiden und andererseits die Legitimation des vorhandenen institutionellen Systems schwinden.
- * Im Rahmen der regulativen Strukturen mögen die individuellen Wirtschaftsakteure – insbesondere die multinationalen Unternehmen – versucht sein, jene institutionellen Arrangements an die ausländischen Standorte zu übertragen, die sie als besonders förderlich für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens erlebt haben bzw. mögen jene Arrangements zu vermeiden suchen, die sie als besonders beeinträchtigend empfunden haben (*Spill-over*-Effekte). Ebenso kann erwartet werden, daß jene institutionellen Arrangements ins heimische Mutterunternehmen implantiert werden, die in den ausländischen Tochterunternehmen kennengelernt und als effizienzfördernd betrachtet werden (*Spill-back*-Effekte).

2. Die Studie

In der Standortdebatte kommt den Direktinvestitionen eine besondere Bedeutung zu: Die hochgradig negative Direktinvestitionsbilanz – d.h. wesentlich höhere deutsche Direktinvestitionsabflüsse ins Ausland als auslän-

dische Direktinvestitionszuflüsse nach Deutschland – wird auf die hohe Regulierungsdichte, die hohe Abgabenlast und die hohen (Arbeits-)Kosten zurückgeführt. In der Konvergenzdebatte spielt die These von der 'Anglo-Amerikanisierung' der Regulierungssysteme eine zentrale Rolle. Es liegt deshalb nahe, in der Verbindung von Standort- und Konvergenzdebatte deutsche Direktinvestitionen in Großbritannien zu betrachten. Großbritannien wird gegenwärtig häufig als 'Modell-Land' gehandelt: 1.) Die rückläufige Arbeitslosigkeit und der hohe Zufluß an ausländischen Direktinvestitionen scheinen die hohe Attraktivität des britischen Standortes anzuzeigen. 2.) Der während der Thatcher-Regierungszeit durchlaufene Prozeß der Deregulierung der Arbeits(markt)beziehungen wird als notwendige Voraussetzung (TINA - *There is no alternative*) für eine wettbewerbszentrierte Reform des institutionellen Systems angesichts der geringen Hoffnungen auf eine 'politische Selektion' des Konvergenzprozesses angesehen.¹⁰

2.1 Die Untersuchungsgegenstände: Leistungsfähigkeit und Arbeitsbeziehungssysteme im Vergleich

Die Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit nationaler Standorte im allgemeinen und den Standort Deutschland im besonderen ist lang und kontrovers. Wenn sie überhaupt ein Ergebnis gebracht hat, dann wohl die Erkenntnis, daß es kein allgemein akzeptiertes Konzept von Wettbewerbsfähigkeit gibt. Klar geworden ist darüber hinaus, daß der Begriff 'Wettbewerbsfähigkeit' leicht eine Bedeutung kommuniziert, die – abgeleitet aus einem betrieblichen Verständnis von Wettbewerbsfähigkeit – zu unangemessenen Schlüssen verleitet oder, wie es Paul Krugman nannte, eine 'gefährliche Besessenheit' wird: Die Kosten- und Angebotsseite einer Volkswirtschaft tritt beherrschend in den Fokus der Analyse von Politikoptionen. Dabei wird übersehen, daß über den Wechselkursmechanismus, der nationale Volkswirtschaften miteinander verbindet, jede nominale Kostenstruktur und jedes institutionelle System wettbewerbsfähig gemacht werden kann im Sinne der Absatzfähigkeit nationaler Produkte auf internationalen Märkten (*'ability to sell'*). Doch wenn der Wechselkursmechanismus diese Rolle nicht immer und systematisch spielt, so wäre es besser, von Wechselkurs- als von Standortproblemen zu sprechen, um die eigentlichen Ursachen zu thematisieren, und nicht falschen, neomerkantilistischen Problemlösungsstrategien anheim zu fallen.

Wenn also eine Sinnhaftigkeit des Begriffes 'internationale Wettbewerbsfähigkeit' in bezug auf nationale Wirtschaftsstandorte mit Recht bestritten werden kann, wird niemand bestreiten, daß verschiedene nationale Volkswirtschaften sehr unterschiedliche Wertschöpfungskraft besitzen. Die Wertschöpfungskraft einer Volkswirtschaft, oder einfacher: die Leistungsfähigkeit, hängt vom angesammelten Real- und Humankapitalbestand und der herrschenden Produktionstechnologie ab, gewiß aber hat auch das nationale Institutionengefüge und Regulierungssystem Einfluß darauf: Arbeits(markt)systeme z.B. beeinflussen die Humankapitalbildung und den Innovationsmodus einer Volkswirtschaft, Gütermarktregulierungen können

über die Wettbewerbsintensität die Innovationsdynamik verändern, und die Kollektivvertragssysteme können dazu beitragen, den Einfluß wachstumsbeschränkender Partikularinteressen zu minimieren. Es mag also durchaus Sinn machen, die Leistungsfähigkeit einer nationalen Volkswirtschaft im internationalen Vergleich zu betrachten und vor allem deren Entwicklung im Zeitverlauf zu analysieren. Ein Ersatz des dubiosen Konzeptes der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch das Konzept der 'nationalen Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich' hat darüber hinaus zwei Vorteile: 1.) Es ist leicht konzeptionalisierbar, bezieht sich die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft doch auf den effizienten Einsatz seiner Produktionsfaktoren.¹¹ Da Kapital (re-)produzierbar ist, Arbeit hingegen zumindest kurzfristig als exogen gegebener Faktor angesehen werden kann, läßt sich der effiziente Einsatz messen, indem auf die Arbeitsproduktivität und den Grad der Nutzung (angenähert durch die Arbeitslosenquote) des Faktors Arbeit abgestellt wird. 2.) Im Gegensatz zur 'internationalen Wettbewerbsfähigkeit' nimmt das Konzept der 'nationalen Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich' im wesentlichen eine Innenansicht vor, die nicht so leicht Gefahr läuft, in merkantilistischer Weise die eigene Position zu Lasten anderer Volkswirtschaften verbessern zu wollen. Gleichzeitig bleibt unbestritten, daß eine im internationalen Maßstab zurückbleibende Leistungsfähigkeit – zumal angesichts verstärkter '*Benchmarking*'-Anstrengungen – die Legitimität des nationalen Institutionengefüges untergräbt.

Tabelle 1 spiegelt – trotz der Verwendung des aussagefähigeren Konzeptes – den Stand der Diskussion: Obwohl die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft – dies gilt sowohl für Gesamtdeutschland wie für Westdeutschland – weiterhin über dem EU-Durchschnitt liegt, hat sie sich doch während der neunziger Jahre deutlich verschlechtert. Genau entgegengesetzt verhält es sich im Falle Großbritanniens: Lag die Leistungsfähigkeit der britischen Wirtschaft Anfang der neunziger Jahre noch unter EU-Durchschnitt, so ist sie seither deutlich gestiegen und hat in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre westdeutsches Niveau erreicht.

Bei genauer Betrachtung wird deutlich, daß die gegensätzliche Entwicklung der Leistungsfähigkeiten beider Volkswirtschaften im wesentlichen auf die komparative Arbeitsmarktentwicklung zurückgeht: Lag die Arbeitslosenquote der Bundesrepublik bis Anfang der neunziger Jahre noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt, so hat sie sich mittlerweile dem EU-Durchschnitt deutlich angenähert – vor dem Hintergrund dieser Entwicklung titelte die britische Wirtschaftszeitschrift '*The Economist*': 'Germany – The sick man of Europe'. Und Großbritannien wird gerade aufgrund des deutlichen Abbaus der Arbeitslosigkeit als 'Modell-Land' gefeiert. Es ist Ziel der Studie herauszuarbeiten, ob die deutschen Direktinvestitionen in Großbritannien Teil und Ausdruck dieser Entwicklung – also des Zurückbleibens der nationalen Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich, insbesondere mit Großbritannien – ist.

Im zweiten Teil der Studie wollen wir betrachten, ob Konvergenzprozesse im Bereich der Arbeitsbeziehungs- und Tarifsysteeme beider Länder beobachtet werden können und in welche Richtung sie gehen.

Tabelle 1: Leistungsfähigkeit der deutschen und der britischen Volkswirtschaft

Jahr	Westdeutschland	Deutschland	Großbritannien
Grad der Nutzung der Produktionsfaktoren (Arbeitslosenquote; EU-Durchschnitt = 100)			
1991	195,3	146,4	93,2
1997	125,9	107,1	152,9
Effizienz des Faktoreinsatzes (Produktivität pro Kopf; EU-Durchschnitt = 100)			
1991	119,0	105,6	96,6
1997	122,0	109,0	99,3
Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich (EU-Durchschnitt = 100)			
1991	157,2	126,0	92,8
1997	124,0	108,1	126,1

Quelle: eigene Berechnungen nach Europäische Wirtschaft 66 (1998)

Es kann hier nicht im einzelnen auf die sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktregulierungen und Arbeitsbeziehungssysteme in Großbritannien und Deutschland eingegangen werden – vielmehr sollen die wesentlichen Merkmale und ihre Entwicklungslinien seit Anfang der achtziger Jahre kurz beschrieben werden.

Das deutsche Arbeitsmarkt- und Industriebeziehungssystem ist durch seine Dualität, Intermedialität und Zentralität recht gut beschrieben, dessen Grundlage ein hoher Grad der Verrechtlichung (ordnungspolitischer, insbesondere aber auch prozeduraler Art) ist. Begleitet und unterstützt wird es von einer – zumindest de jure – Bereitschaft zu wirtschaftspolitischer Intervention durch den Staat und kollektiver Sozialsicherung auf hohem Niveau.

Trotz einiger Deregulierungsversuche (z.B. die Initiative der FDP zu massiven Einschnitten bei der Mitbestimmungsgesetzgebung¹² und -maßnahmen (vgl. Tabelle 2) kann eine erstaunliche institutionelle Stabilität des 'Modells Deutschland' konstatiert werden:¹³ Die Regulierungsdichte ist weitgehend unverändert, auch das Regulierungsniveau hat sich nur geringfügig zugunsten höherer Handlungsspielräume der Unternehmen (bei entsprechenden Einschnitten der Handlungsoptionen der Gewerkschaften) verschoben.

Und auch der Organisationsgrad der kollektiven Interessenvertreter, insbesondere aber die Bindungskraft der Kollektivverträge,¹⁴ hat sich während der gesamten liberal-konservativen Regierungsära – die unseren Untersuchungszeitraum abdeckt – wenig verändert. Die Stabilität des deutschen Modells¹⁵ wird besonders offenkundig, wenn sie mit den gravierenden Strukturveränderungen verglichen wird, die das britische System der Arbeitsmarkt- und Industriebeziehungen in der Thatcher-Ära erlebte: Obwohl der traditionelle Voluntarismus des britischen Modells, d.h. die weitgehende Zurückhaltung des Staates aus der ordnungs- oder

Tabelle 2: Eingriffe in das Arbeitsmarkt- und Industriebeziehungssystem seit Anfang der achtziger Jahre in der Bundesrepublik

Eingriff	Datum	Wesentlicher Bestandteil
Beschäftigungsförderungsgesetz	1985, 1990, 1994, 1996	Lockerung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, Erhöhung der Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverträgen
Änderung Par. 116 AFG	1986	Beschränkung der Arbeitskampfmöglichkeiten der Gewerkschaften durch Einschränkung der Alimentation nach AFG bei 'sekundären Aussperrungen'
Novellierung des BetrVG	1988	Detailänderungen zur Bildung von Sprecherausschüssen von leitenden Angestellten und 'Demokratisierung' von BR-Wahlen
Arbeitszeitrechtgesetz	1994	Schaffung von Freiräumen bei der Lage und Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit
Arbeitsförderungsgesetz	1984, 1994	Kürzung der Lohnersatzleistungen, Verschärfung der Berechtigungskriterien

Quellen: Heise (1999); Klodt (1998)

prozeßpolitischen Regelung der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und deren kollektiven Interessenvertretern, durch zahlreiche Eingriffe (vgl. Tabelle 3) zumindest partiell aufgegeben wurde – also die kodifizierte Regulierungsdichte zu- und keineswegs abgenommen hat –, kann doch von einem De-Regulierungsprozeß im üblichen Wortgebrauch gesprochen werden, weil die Eingriffe stets zum Ziel hatten, die Handlungsoptionen (Regulierungsniveau) der Unternehmen zu vergrößern.

Auch das traditionell stärker auf die Betriebsebene konzentrierte Kollektivvertrags- und Industriebeziehungssystem Großbritanniens erfuhr in der Thatcher-Ära eine weitere Dezentralisierung und, so muß man es wohl formulieren, Marginalisierung der kollektiven Interessenvertretung:

Tabelle 3: Eingriffe in das Arbeitsmarkt- und Industriebeziehungssystem seit Anfang der achtziger Jahre in Großbritannien

Eingriff	Datum	Wesentlicher Bestandteil
Employment Act	1980, 1982	Beschränkung der Immunitäten der betrieblichen Gewerkschaftssekretäre mit dem Ziel der Beschränkung der Streikfähigkeit, Beschränkung der Einrichtung sog. 'Closed Shops'
Social Security Act	1980	Kürzung der staatlichen Unterstützung an Familien streikender Arbeitnehmer
Trade Union Act	1984	Eingriffe in die 'innere Demokratie' der Gewerkschaften und Bindung von Streikaktivitäten an Mitgliedervoten
Revision des Employment Protection Act	1985	Neudefinition des 'unfair dismissal' (ungerechtfertigte Kündigung) mit der Zielsetzung, den allgemeinen Kündigungsschutz zu begrenzen
Wage Act	1986	Aufhebung der Mindestlohnvorschriften für jüngere Arbeitnehmer
Employment Act	1988	Faktische Auflösung des 'Closed Shop'
Employment Act	1990	Verbot des 'Closed Shop'
Trade Union Reform and Employment Rights Act	1993	Auflösung der 'Wages Councils'
Aufgabe des 'Earnings Related Supplement'	1982	Reduktion der sozialen Sicherung durch Aufgabe der lohnabhängigen Zusatzzahlung
Einführung der 'Job Seeker's Allowance'	1986	Knüpfung der Lohnersatzleistung an die aktive und nachgewiesene Arbeitsuche

- Mit dem Rückgang der Zahl der 'Combine Committees' und der 'Joint Committees' und der Abschaffung des 'Burnham Committees', welches für die zentralen Lohnverhandlungen der Lehrer zuständig war, wurden die letzten Bastionen zentralisierter Kollektivverhandlungen geschliffen.
- Die traditionelle Schwäche der britischen Unternehmensverbände, die bereits in den siebziger Jahren nur etwa 50% der Unternehmen vertreten konnten, verschärfte sich dramatisch mit einem Rückgang des Organisationsgrades auf nur mehr etwa 10%.
- Der Deckungsgrad von Kollektivverträgen – die in Großbritannien ohnehin nicht rechtlich bindend sind ('Gentlemen's Agreements') – fiel von etwa

70% in den siebziger Jahren auf unter 50% in den neunziger Jahren. 1997 lag der Anteil der Beschäftigten des privaten Sektors, der nur von Kollektivverträgen erfaßt war, bei nur mehr 33% nach 75% im Jahr 1960.¹⁶

Die Aufgabe des Prinzips der Nicht-Intervention und die Art der erfolgten Regulierung machen deutlich, daß es im wesentlichen darum ging, die nach dem 'Winter of Discontent' (1979) als überbordend empfundene Gewerkschaftsmacht zu brechen und einen grundlegenden Wandel in Richtung einer 'Unternehmergesellschaft'¹⁷ einzuleiten.

Beide Regulierungssysteme – das hochkodifizierte, weitgehend zentralisierte, korporatistische 'Modell Deutschland' und das im wesentlichen betriebsorientierte, unregulierte und paternalistische System anglo-amerikanischer Prägung – können als Prototypen unterschiedlicher Entwicklungswege verstanden werden, deren eigenständige Existenz in globalen Zeiten zunehmend in Frage gestellt wird.

2.2 Methodik

Die im folgenden vorgetragenen Ergebnisse¹⁸ basieren auf mittels Fragebogen durchgeführten Totalbefragung aller deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland (Rücklaufquote: 38%) und deren Konzern- bzw. Unternehmensmütter in Deutschland (Rücklaufquote: 11%) auf Grundlage einer Bestandserfassung der deutsch-britischen Handelskammer (1998). Aufgrund der geringen Rücklaufquote der deutschen Unternehmensmütter wurden zusätzlich kurze Telefoninterviews bezüglich einiger Aspekte des Arbeitsbeziehungssystems mit jenen deutschen Unternehmensmüttern durchgeführt, deren britische Töchter positiv auf unsere Befragung reagiert hatten.

Da sich Nordwestengland sowohl von der sektoralen als auch von der Beschäftigtenstruktur des Unternehmensbestandes mit deutscher Beteiligung nicht wesentlich von der Gesamtsituation in Großbritannien unterscheidet (vgl. Tabelle 4), konnte es als exemplarische Region ausgewählt werden, deren Ergebnisse durchaus gesamtwirtschaftliche Rückschlüsse zulassen. Die mittels Fragebogen gewonnenen empirischen Daten wurden dann zur Prüfung von modellgestützten Hypothesen verwendet, wobei zur kontrafaktischen Überprüfung des Arbeitsbeziehungsteils der Datensatz des Workplace and Employee Relations Survey (WERS) von 1998 herangezogen wurde.¹⁹ Aufgrund der geringen Rücklaufquote (im Falle der deutschen Unternehmensmütter) und der kleinen Grundgesamtheit der britischen Tochterunternehmen im Vergleich zur Grundgesamtheit des WERS fallen die Signifikanzwerte parametrischer Testverfahren (CHI-square-Test) unbefriedigend aus. Gleichwohl lassen sich tentative Ergebnisse ableiten, die allerdings mit gewisser Zurückhaltung interpretiert werden müssen.

Tabelle 4: Struktur der deutschen Direktinvestitionen in Großbritannien (in %)

Anteile der Betriebsstätten nach sektoraler Abgrenzung						
	Verarb. Gewerbe		Handel/Verkehr		Dienstleistungen	
Großbritannien	37,4		16,2		46,4	
NW-England	33,0		14,0		50,0	
Anteile der Beschäftigten nach sektoraler Abgrenzung						
	Verarb. Gewerbe		Handel/Verkehr		Dienstleistungen	
	GB	NW-Engl	GB	NW-Engl	GB	NW-Engl
< 10	5	2	44	34	24	22
10 – 49	26	26	40	51	34	52
50 – 99	20	18	7	7	12	7
100 – 199	18	25	5	4	12	11
200 – 499	21	25	2	1	7	4
> 500	10	5	2	3	10	4
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: INWARD (1998) und Deutsch-Britische Handelskammer

3. Die Standortdebatte – Hypothesen und Ergebnisse

Wir haben bereits auf das brüchige Fundament der Standortdebatte hingewiesen. Häufig werden einzelne Indikatoren willkürlich ausgewählt, um daraus Schlüsse über die Standortqualität und wirtschaftspolitische Konsequenzen zu ziehen. Die Direktinvestitionen – also jener Teil der internationalen Kapitalströme, deren Motiv im realwirtschaftlichen Bereich (d.h. direkt oder indirekt die Produktion betreffend) lokalisiert ist²⁰ – werden dabei häufig als Ausdruck der Abwendung der heimischen Investoren vom deutschen und der Zuwendung – in diesem Falle – zum britischen Standort gewertet. Als Motivation wird die hohe Kostenbelastung (Steuern, Abgaben, Direktentgelte) und die hohe Regulationsdichte insbesondere des Arbeitsmarktes unterstellt, in der Konsequenz werden Beschäftigungsverluste und eine Angleichung der internationalen Faktorpreise ausgemacht.

Die theoretische Grundlage der vorgenannten Argumentation liefert das Heckscher-Ohlin-Samuelson-Modell (HOS), wonach bei freier Faktormobilität ein Ausgleich der Faktorentlohnung durch Nutzung 'komparativer Vorteile' entsteht. Die komparativen Vorteile ergeben sich hierbei allerdings nicht aus absoluten, sondern aus relativen Kostendifferenzen, die durch relative Faktorproportionen entstehen: Unter restriktiven Bedingungen (keine Transaktionskosten, homogene Technologie) fließt Kapital aus Ländern mit relativ (zum Faktor Arbeit) reichlicher Kapitalausstattung (wenn die Faktor-

entlohnung Knappheitsrelationen widerspiegelt, ist Arbeit in diesen Ländern ergo relativ teuer) in Länder mit relativ geringer Kapitalausstattung (wo Arbeit ergo relativ billig sein muß). Das HOS-Modell, das in sinnentstellender Verkürzung auch als 'Kostentheorie' der Direktinvestitionen bezeichnet werden könnte, ist brauchbar für die Analyse von Direktinvestitionen zwischen Ländern mit sehr unterschiedlicher Faktorausstattung (also z.B. zwischen hochentwickelten und weniger entwickelten Ländern, etwa zwischen West- und Osteuropa) auf inter-industrieller Basis, nicht aber für die Analyse des größeren Teils der Kapitalmobilität im Globalisierungsprozeß: intra-industrieller Verflechtungen zwischen Volkswirtschaften mit vergleichbarer Faktorausstattung – wie wir es für den konkreten Fall zwischen Deutschland und Großbritannien annehmen dürfen.

In jüngerer Zeit sind zahlreiche neuere Theorien der Direktinvestitionen und der multinationalen Unternehmen entstanden,²¹ die die Schwächen des HOS-Modells (Vernachlässigung von Transaktionskosten und technologischer Differenzierung) zu überwinden hoffen: Sowohl die mit dem Namen Paul Krugman verbundene 'New Trade Theory' (NTT) als auch der auf John Dunning zurückgehende OLI-Ansatz²² betont die Möglichkeit von Skalenerträgen (Größenvorteile, die durch die Marktgröße bestimmt werden) und Agglomerationsvorteilen (Branchen- und Zulieferer-Cluster in einer Region/Volkswirtschaft, die einer bestimmten Produktion besondere Vorteile verspricht) zur Erklärung von Direktinvestitionsströmen und deren regionale Verteilung. Narula (1996) schließlich hebt die Bedeutung des Technologietransfers zwischen Volkswirtschaften mit vergleichbarer Faktorausstattung als Ursache des zunehmenden Komplexitätsgrades der Direktinvestitionen hervor. Hiernach mag der ursprüngliche Ausgangspunkt der Direktinvestitionen (was auf betrieblicher Ebene zumeist multinationale Unternehmen begründet) eine Kosten-(HOS), Markt- (NTT) oder Standortorientierung (OLI) gewesen sein, mit zunehmender Dauer des Auslandsengagements werden die standortspezifischen Vorteile technologischer Entwicklung (unterschiedliche Innovationssysteme)²³; und deren Anwendung zunehmend bedeutungsvoll und lassen ein komplexes Verflechtungsmuster entstehen.

Tabelle 5: Motive und Arbeitsplatzeffekte von Direktinvestitionen

Motiv	Marktzugang	Beschaffung	Kosten	Technologie
Ursache	Nähe zu Konsumenten	Rohstoffbezug	Faktorausstattung	Technologie-transfer
Arbeitsplatzeffekte				
Inland	+	+	–	+?
Ausland	–	+	+	+?

Die Beschäftigungseffekte (vgl. Tabelle 5) von Direktinvestitionen sind komplexer als dies in der Standortdiskussion häufig erscheint: Negative Beschäftigungseffekte im Inland (und entsprechend positive Beschäfti-

gungseffekte im Ausland) ergeben sich nur, wenn sie der Kostenorientierung folgen und eine direkte Konkurrenz der Standorte existiert.²⁴ Sind die Motive hingegen die Marktnähe und Beschaffungsorientierung, dann sind sogar positive Beschäftigungseffekte im Inland und negative Beschäftigungseffekte im Ausland zu erwarten. Bei zunehmender Technologieorientierung werden die Beschäftigungseffekte unklarer, die Motivation komplexer.

Folgende Hypothesen ergeben sich aus den vorgenannten Überlegungen:

H 1: Je stärker die Kostenorientierung der deutschen Direktinvestitionen in Großbritannien, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß die Bundesrepublik negative Beschäftigungseffekte hinnehmen muß, während Großbritannien in positiver Weise berührt wird. Da die Kostenorientierung aber wesentlich im inter-industriellen Bereich zwischen Volkswirtschaften mit großen Faktorausstattungsunterschieden zu erwarten ist, dürften die deutschen Direktinvestitionen in Großbritannien eher dem Motiv der Markterschließung, der Beschaffung oder dem technologischen *Spill-over* dienen und damit positive Beschäftigungseffekte in der Bundesrepublik und negative Beschäftigungseffekte in Großbritannien bewirken.

H 2: Spielen Markterschließungsmotive eine starke Rolle und existieren Agglomerationsvorteile, dann dürfte eine starke Konzentration der deutschen Direktinvestitionen in den großen, bevölkerungsstarken 'Metropolitan Areas' in Nordwestengland festzustellen sein.

H 3: Die Aktivitätsfelder der deutschen Töchterunternehmen erweitern sich mit der Dauer des Auslandsengagements, und die deutschen Direktinvestitionen in Nordwestengland werden komplexer und technologieorientierter.

Aufgrund der geringen Rücklaufquote der Fragebögen von den deutschen Unternehmensmüttern und angesichts der Interpretationsfähigkeit des Fragebogens im Beschäftigungsteil können keine kontrafaktischen Analysen zur Beschäftigungsentwicklung der in Nordwestengland investierenden deutschen Unternehmen (im Vergleich zur Beschäftigungsentwicklung nicht-investierender Unternehmen) oder ökonometrische Untersuchung zur Kosten- oder Marktorientierung angestellt werden, wie dies jüngst in anderen Studien²⁵ geschehen ist. Die tentativen Ergebnisse unserer Untersuchung leiten sich aus der Branchenstruktur, den Aktivitätsfeldern und der Marktreichweite der britischen Töchter her (vgl. Tabelle 6).

Obwohl der weit überwiegende Teil der Unternehmen (85,5%) und Beschäftigten (94,5%) nach der sektoralen Zuordnung im Verarbeitenden Gewerbe erfaßt ist, sind doch nicht einmal ein Drittel aller Betriebsstätten mit deutscher Beteiligung im eigentlichen Produktionsbereich tätig, fast 70% aller Betriebsstätten betreffen den Dienstleistungssektor bzw. den Service/Handel-Bereich der deutschen Unternehmensmütter. Mit 72,6% aller deutschen Töchterunternehmen in Nordwestengland liegt der Anteil jener Betriebsstätten, die ausschließlich den britischen Markt beliefern, gar noch etwas höher, was den Schluß zuläßt, daß selbst von den Produktionsunter-

Tabelle 6: Strukturdaten der deutschen Direktinvestitionen in Nordwestengland (in %)

	Betriebsstätten	Beschäftigte
<u>Sektor</u>		
Verarbeitendes Gewerbe	85,5	94,5
Dienstleistungen	14,5	5,5
Gesamt	100,0	100,0
<u>Tätigkeitsfelder</u>		
Produktion	30,6	
Service/Handel	54,8	
Dienstleistungen	14,5	
Gesamt	100,0	
<u>Art der DI</u>		
Neue Produktionsstätte („Greenfield Investment“)	37,1	
Aufkauf/Fusion (Merger & Acquisition)	51,6	
<u>Absatzmärkte der deutschen Unternehmen in Nordwestengland</u>		
Nur Großbritannien	72,6	
Deutschland	14,5	
Rest-EU	12,9	
Nur Auslandsmärkte	0,0	

nehmen des verarbeitenden Gewerbes nur wenige dem (wesentlichen) Motiv der Kostenorientierung gefolgt sind (insgesamt beliefern 91,9% aller Unternehmen den britischen Markt, 72,6% ausschließlich den britischen Markt!).

Insgesamt also findet die Hypothese 1 (H 1) einiges an Bestätigung, was mit den Ergebnissen aller anderen Studien zum Einfluß der Direktinvestitionen auf die Beschäftigung korrespondiert: Die Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland dürfte vom Engagement deutscher Unternehmen in Großbritannien insgesamt profitieren,²⁶ während der direkte Beschäftigungseffekt deutscher Direktinvestitionen in Nordwestengland, der aufgrund der hohen Anzahl von Fusionen und Übernahmen (mergers & acquisitions) selbst nur gering ausgefallen sein dürfte, wahrscheinlich durch indirekte Beschäftigungsverluste aufgrund der Importerhöhung (das Motiv der deutschen Direktinvestitionen ist ja überwiegend die Markterschließung, die durch Import voraussichtlich heimische britische Produktionen verdrängt) überkompensiert worden sind.

Daß Nordwestengland aufgrund seiner Nähe zu einer großen Zahl von Konsumenten und aufgrund seiner Agglomerationsvorteile (Branchen-Cluster) eher als Standort deutscher Direktinvestitionen gewählt wurde denn aus Kostengründen, legt außerdem der hohe Grad an Konzentration der

Direktinvestitionen im Großraum Manchester/Liverpool nahe (vgl. Tabelle 7). Etwa drei Viertel aller deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland haben sich im Großraum Manchester/Liverpool, einer der dichtbesiedeltesten und einwohnerstärksten Regionen Großbritanniens, angesiedelt, nur etwa ein Viertel hat die kostengünstigere (Miete, Pacht, Löhne) 'Provinz' vorgezogen.

Tabelle 7: Regionale Verteilung der deutschen Direktinvestitionen in Nordwestengland (in %)

Greater Manchester	47,9	Preston	6,8
Warrington	14,7	Macclesfield	5,7
Merseyside/Wirral	13,7	Andere	11,2
Summe	76,3	Summe	23,7

Schließlich zeigt nur die Hälfte aller deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland eine zunehmende Erweiterung ihrer Tätigkeitsfelder, worin sich eine zunehmende Komplexität des Auslandsengagements ausdrücken würde. Oder anders herum: Die Hälfte aller deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland ist auch Jahre nach deutscher Beteiligungsübernahme nicht über das erste Stadium der Internationalisierung – die Markterschließung – hinausgegangen. Der, vor allem im Vergleich zu amerikanischen und japanischen Investoren, hohe Anteil an geringer Internationalisierung der deutschen Direktinvestitionen in Nordwestengland²⁷ hängt einerseits mit der relativen Jugend des deutschen Auslandsengagements zusammen (ein klarer Gleichlauf zwischen Alter und zunehmender Komplexität läßt sich feststellen), läßt aber auch vermuten, daß deutsche Unternehmen in vergleichsweise höherem Ausmaß als japanische oder US-amerikanische Unternehmen ihre Kernaktivitäten (insbesondere auch FuE-Aktivitäten) nicht nach Nordwestengland verlagern, sondern am heimischen Standort konzentrieren.

4. Die Konvergenzdebatte – Hypothesen und Ergebnisse

Bei der Untersuchung eines möglichen Konvergenzprozesses konnte aufgrund der niedrigen Rücklaufquote der Fragebögen von den deutschen Unternehmensmüttern lediglich untersucht werden, ob *Spill-over*-Effekte des deutschen Arbeitsbeziehungs- und Tarifsystems nach Großbritannien festzustellen sind oder etwa die deutschen Tochterunternehmen in Großbritannien – die Freiheiten des gering kodifizierten britischen Systems (aus-)nutzend – vielleicht gar eine extreme Anglo-Amerikanisierung anstreben. Wer nach *Spill-over*-Effekten und Konvergenzprozessen fahndet, wird nicht eine völlig unreflektierte Übertragung heimischer Praktiken oder Akzeptanz lokaler Arrangements erwarten dürfen – vielmehr ist eine spezifische Formung als hilfreich empfundener Praktiken und Arrangements auf dem Hintergrund der

jeweiligen Regulierungssysteme zu erwarten. Sollten etwa Betriebsräte – ein wesentliches Merkmal des deutschen Arbeitsbeziehungsmodells und in hohem Ausmaß Bestandteil der Arbeitsbeziehungen der betrachteten deutschen Unternehmensmütter (vgl. Tabelle 8) – als den Betriebsfrieden und die Produktivität fördernder 'Voice'-Mechanismus empfunden werden, darf dennoch nicht davon ausgegangen werden, daß im britischen System ohne eine entsprechende, institutionell abgesicherte Trennung von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Dualität) 'Betriebsräte' im deutschen Sinne gegründet wurden.

Tabelle 8: Inzidenz kollektiver Arbeitsbeziehungen (in %)

	Deutsche Tochterunternehmen*	Deutsche Mutterunternehmen	Britische Unternehmen**
Anerkennung von Gewerkschaften	45	94	35
Kollektive Lohnverhandlungen	40	94	36
Gewerkschaftl. Interessenvertretung auf betriebl. Ebene	38	–	27
Gewerkschafts-unabhängige Arbeitnehmervertreter	18	–	15
Formale Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle (Betriebsrat, Joint Consultative Committee ect.)	20	97	36
Kollektiver 'Voice gap'	45	3	60

Anmerkungen: * mit mehr als 25 Beschäftigten; ** laut WERS für Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten, die sich gänzlich oder überwiegend in britischem Besitz befinden, gewichtet nach den Strukturmerkmalen der deutschen Tochterunternehmen

Die deutschen Unternehmensmütter zeigen das vertraute Muster deutscher Arbeits- und Tarifbeziehungen: 94% führen kollektive Lohnverhandlungen und anerkennen damit im- bzw. explizit Gewerkschaften als Verhandlungspartner, in gar 97% aller Fälle existieren formale Arbeitnehmervertretungen, womit der kollektive 'Voice-Gap', also das Fehlen eines kollektiven Sprachrohrs für die Interessen der Arbeitnehmer mit 3% marginal ist.

Ein erster vergleichender Blick auf die Arbeits- und Tarifbeziehungen in deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland und ihren britischen

Pendants läßt vermuten, daß die deutschen Unternehmen größeren Wert auf kollektive Repräsentation legen, wenngleich dies nicht in formaler Form – *Works Councils* oder *Joint Consultative Committees* – geschehen muß. Insgesamt läßt sich eine distinkt deutsche Prägung der Arbeits- und Tarifbeziehungen in britischen Tochterunternehmen feststellen: In deutlich höherem Ausmaße als in britischen Unternehmen wird ein kollektiver Ansatz gewählt – der kollektive 'Voice-Gap' liegt mit 45% deutlich unter den 60% in britischen Unternehmen, allerdings auch wesentlich höher als in den deutschen Mutterunternehmen, wo es praktisch keinen 'Voice-Gap' gibt. Diese 'deutsche Prägung' kommt allerdings nicht durch direkte Intervention der deutschen Unternehmensmütter zum Tragen – 85% aller Tochterunternehmen berichten einen hohen Grad an Autonomie bezüglich der Ausgestaltung der Arbeits- und Tarifbeziehungen –, sondern sind auf den Einfluß deutscher Manager in den Unternehmenstöchtern (*Expatriates*) zurückzuführen: In 70% der deutschen Unternehmenstöchter mit *Expatriates* existiert irgendeine Form des Voice-Mechanismus, aber lediglich in 40% jener deutschen Unternehmenstöchter ohne *Expatriates*.

Die größere Bedeutung und Erfahrung mit kollektiven Arbeits- und Tarifbeziehungen in Deutschland erklärt, weshalb deutsche Unternehmen im Vergleich zu ihren anglo-amerikanischen Partnern bzw. Konkurrenten geringeren Wert auf ausgeprägte, individuelle Partizipationsmodelle legen, die unter 'Human Ressource Management'-Praktiken (HRM) firmieren. Spiegelbildlich zum höheren Stellenwert kollektiver Praktiken in deutschen Unternehmenstöchtern in Nordwestengland zeigt sich nun (vgl. Tabelle 9) eine geringere Anwendung von HRM-Praktiken im Vergleich zu den britischen Unternehmen: Dies gilt insbesondere für die stärkste – partizipative Verfahren – und die schwächste Form der Beteiligung – informative Verfahren. Ein ausgeprägter 'Country of Origin'-Effekt (Herkunftslandeffekt) wird aber auch erkennbar, wenn die geringe Anzahl überhaupt nicht von kollektiven oder individuellen Partizipationsmodellen erfaßten Beschäftigten (sogenanntes 'bleak house' – finsternes, unerfaßtes Haus) in deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland (etwa 5% der Beschäftigten in 20% der Unternehmen) mit dem deutlich höheren Anteil an Beschäftigten in britischen Unternehmen (etwa ein Drittel) verglichen wird, die ausschließlich den Managementprärogativen unterliegen. Es läßt sich deshalb kaum bestreiten, daß die deutschen Unternehmenstöchter, insbesondere wenn sie von deutschen Managern geleitet werden, der deutschen Unternehmenskultur entsprechend größeren Wert auf kollektive Tarifbeziehungen legen als deren britische Partner und Konkurrenten und sie kollektive und individuelle Voice-Mechanismen in stärkerem Maße einsetzen als britische Unternehmen.

Natürlich kann man mutmaßen, daß sich in diesem Ereignis die frühere Zufriedenheit deutscher Unternehmen mit dem deutschen Arbeits- und Tarifsysteem spiegelt, die, will man den Äußerungen manches Verbandsfunktionäres folgen, mit der zunehmenden Globalisierung längst geschwunden ist. Unser Ergebnis würde dann nicht den offensichtlichen und

Tabelle 9: Direkte Mitarbeiterpartizipationsmodelle (in %)

	Deutsche Tochterunternehmen	Britische Unternehmen
<u>Partizipation</u>		
Teilautonome Arbeitsgruppen	40	42
Problemlösungsgruppen	30	38
Durchschnitt	35	40
<u>Konsultation</u>		
Mitarbeiterbefragung	23	42
Betriebl. Vorschlagswesen	35	26
Regelmäßige Betriebsversammlungen	43	33
Durchschnitt	34	34
<u>Information</u>		
Teambesprechungen	60	86
Regelmäßige Informationsschreiben	58	56
Top-Down-Kommunikation	60	64
Durchschnitt	59	69

weiterhin praktizierten Wunsch deutscher Tochterunternehmen widerspiegeln, wesentliche Teile des 'Modells Deutschland' in angepaßter Form nach Großbritannien zu exportieren, sondern der Pfadabhängigkeit institutioneller Strukturen (auch wenn diese keine kodifizierte Grundlage haben) und deren langwierige Reformierbarkeit widerspiegeln. Wäre die Argumentation richtig, dann müßte ein deutliches Akteursprofil in Richtung 'Anglo-Amerikanisierung' der Arbeits- und Tarifbeziehungen auszumachen sein: Je jünger die deutschen Unternehmenstöchter, desto größer die 'Flucht' aus dem 'Modell Deutschland'.

Tabelle 10: Arbeits- und Tarifbeziehungen in jüngeren* und älteren* deutschen Tochterunternehmen in Nordwestengland (in %)

	Alle	Jüngere	Ältere
Gewerkschaftsanerkennung	45	50	41
Kollektive Lohnverhandlungen	40	45	36
Kollektiver ‚Voice gap‘	45	38	52
Umfassende HRM-Praktiken	50	60	39

Anmerkungen: * < 10 Jahre in deutschem Besitz; ** > 10 Jahre in deutschem Besitz

Tabelle 10 zeigt, daß das genaue Gegenteil der Fall ist: Jüngere deutsche Tochterunternehmen in Nordwestengland, die also mit großer Wahrscheinlichkeit gegründet oder aufgekauft wurden, als die Standortdebatte zunehmend eine 'Flucht aus dem Modell Deutschland' nahelegte, reagieren auf

die gestiegene internationale Konkurrenz mit verstärkter Zuwendung zu den wesentlichen Charakteristika des deutschen Arbeitsbeziehungs- und Tarifmodells: kollektive Lohnverhandlungen, kollektive Interessenvertretungen, die in verstärktem Maße mit HRM-Praktiken kombiniert werden. Wenn also deutsche Tochterunternehmen in Nordwestengland als Vorposten im anglo-amerikanisierten Arbeitsbeziehungsumfeld verstanden werden können, dann dürfte die Beeinflussung der heimischen Arbeitsbeziehungen (als *Spill-back-Effekt*) wohl allenfalls in einer Verstärkung der Grundpfeiler des deutschen Modells, angereichert um umfassendere HRM-Praktiken, bestehen.

5. Einige provokante Schlußbemerkungen

Der Prozeß der Globalisierung im allgemeinen und die Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit nationaler Volkswirtschaften im speziellen bildeten den Hintergrund für die Studie deutscher Direktinvestitionen in Nordwestengland. Die Standortdebatte manifestiert die zunehmende Sorge um die strukturellen und institutionellen Schwächen des einstmals als *blueprint* hochgelobten 'Modells Deutschland'.²⁸ In einer zunehmend globalisierten Welt, so die stereotype Argumentation, gibt es keine nationalen Sonderwege mehr, eine Anglo-Amerikanisierung der Arbeitsbeziehungs- und Tarifsysteme sei ebensowenig dauerhaft zu verhindern wie die Aufgabe der 'keynesianischen Illusion' von nationaler Wirtschafts- und Sozialpolitik für Vollbeschäftigung und soziale Gerechtigkeit. Die treibende Kraft hinter diesen gleichmachenden Tendenzen ist die Mobilität der Produktionsfaktoren im allgemeinen und des Kapitals im besonderen. Die Idee ist bestechend einfach: Zunehmend wurzelloses Kapital diskriminiert zwischen den nationalen Produktionsstandorten und ihren institutionellen Rahmenbedingungen unter Gewinnmaximierungsgesichtspunkten. Da die Nachfrage quasi global gegeben ist (und von jedem Standort der Welt abgeschöpft werden kann), müssen die Angebotsbedingungen im Standortwettbewerb bedeutungsvoller werden und im Konkurrenzkampf zur verallgemeinerten, überlegenen Regulierung drängen.

Wir haben zunächst versucht, das Konzept der 'internationalen Wettbewerbsfähigkeit' durch ein Konzept der 'Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich' zu ersetzen, da ersterem die theoretische Grundlage fehlt und es zur gefährlichen politischen Implikationen führt, wenn es fälschlicherweise in Analogie zu internationalen Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gebraucht wird. Allerdings läßt sich selbst unter Verwendung des Konzepts der 'Leistungsfähigkeit im internationalen Vergleich' ein Zurückfallen der deutschen Wirtschaft seit Beginn der neunziger Jahre – insbesondere gegenüber Großbritannien – nicht bestreiten. Ein genauer Blick zeigt dann, daß dieses 'Standortproblem' insbesondere der relativ schlechteren Beschäftigungsperformanz der Bundesrepublik im Vergleich zum europäischen Durchschnitt, besonders aber im Vergleich zu Großbritannien geschuldet ist. Die sich uns stellenden Fragen mußten deshalb lauten: 1.) Ha-

ben die deutschen Direktinvestitionen nach Nordwestengland zu dieser Entwicklung beigetragen? Oder anders: Sind die deutschen Direktinvestitionen Ausdruck eines Job-Exportes nach Großbritannien, oder hat sich dieser Prozeß durch eine zunehmende Komplexität der Internationalisierung zumindest verschärft? 2.) Inwieweit kann die hohe Regulierungsdichte des deutschen Arbeitsbeziehungs- und Kollektivität des Tarifsystems ein Anreiz für die 'Kapitalflucht' vom Standort Deutschland gewesen sein?

Obwohl die geringe Rücklaufquote und die kleine Grundgesamtheit unserer Befragung die Verwendung statistischer Signifikanztests erschwert und wir mithin lediglich tentative Ergebnisse vorlegen, bei deren Interpretation Vorsicht walten muß, seien doch folgende provokante Schlußfolgerungen erlaubt, mit deren Hilfe die Standort- und Konvergenzdiskussion belebt und weitere Forschung angeregt werden soll:

- 1.) In Übereinstimmung mit den meisten anderen Studien zum Thema zeigt auch unsere Untersuchung, daß die deutschen Direktinvestitionen in Nordwestengland positive Beschäftigungseffekte im Ursprungsland (Bundesrepublik), aber (netto) negative Beschäftigungseffekte im Gastland (Großbritannien) mit sich bringen. Die Begründung hierfür liegt in der wesentlich marktschaffenden und exportgenerierenden Motivation der Direktinvestitionen und der weiten Verwendung von *'mergers & acquisitions'* (Fusionen und Übernahmen) als Zugangsmodus – womit selbst die direkten (positiven) Beschäftigungseffekte in Großbritannien als eher gering eingeschätzt werden können. Überraschenderweise konnte festgestellt werden, daß ein großer Teil der deutschen Tochterunternehmen – auch nach längerer Dauer ihres Auslandsengagements – über diese initiale Phase der Internationalisierung nicht wesentlich hinausgegangen ist. Entgegen der These zunehmender Komplexität des Auslandsengagements scheinen die deutschen Tochterunternehmen auf Dauer wesentlich eine Markterschließungsfunktion zu übernehmen, nicht aber in ein komplexes Geflecht internationaler Standortvorteile (was z.B. auch die Verlagerung zentraler Unternehmensbestandteile wie die FuE-Aktivitäten implizieren würde) überzugehen. Dies kann als Zeichen der Stärke des Standortes Deutschland gewertet werden, wo die Mutterunternehmen ihre Kernaktivitäten konzentrieren. Es mag sich aber dann zu einem Wettbewerbsproblem der deutschen Mutterunternehmen ausgewachsen, die jeweiligen lokalen Standortvorteile (z.B. in Nordwestengland) unausgeschöpft zu lassen, wenn der Standort Deutschland sich als dauerhaft nicht so überlegen herausstellen sollte, wie das beobachtete Verhalten der deutschen Unternehmen anzudeuten scheint. Vielleicht aber zeigen unsere Ergebnisse auch nur einen distinkt deutschen Zugang zur Globalisierung – was allerdings, ebenso wie die vorhergehenden Spekulationen, weiterer Untersuchung harrt.
- 2.) Entgegen der Vermutung, die man angesichts der massiven Kritik am deutschen Arbeitsbeziehungs- und Tarifsysteem hegen könnte, nutzen die deutschen Unternehmen in Nordwestengland bei weitem nicht alle

Möglichkeiten des deutlich weniger kodifizierten und dezentralisierten britischen Systems. Zwar imitieren sie auch nicht das deutsche System in vollendeter Weise, wohl aber läßt sich eine Adaption wesentlicher Bestandteil des deutschen Modells – überdurchschnittlich hoher Anteil an kollektiver Lohnfindung und kollektiver Interessenvertretung (*Voice-Mechanismus*) im Vergleich zu den britischen Partner- oder Konkurrenzunternehmen – vor dem Hintergrund des spezifisch britischen Rahmens feststellen. Besonders auffällig ist dabei, daß jüngere deutsche Unternehmen in Nordwestengland, die also zu einer Zeit gegründet oder aufgekauft wurden, als sich die Standortdebatte intensivierte, in stärkerem Ausmaß auf das Modell Deutschland bzw. eine spezifische Adaption vor dem Hintergrund des britischen Systems vertrauen als ältere deutsche Unternehmen in Nordwestengland – von einer zunehmenden, strategischen Anglo-Amerikanisierung der Arbeits- und Tarifbeziehungen kann also keine Rede sein.

Es scheint schwer einsichtig, daß deutsche Unternehmen überwiegend aus Markterschließungsmotiven heraus in Großbritannien investieren, diesen Betriebsmodus im wesentlichen beibehalten und damit ihre Kernaktivitäten in Deutschland belassen, gleichzeitig wesentliche spezifische Merkmale des deutschen Arbeitsbeziehungs- und Tarifsystems in angepaßter Form in Großbritannien zur Anwendung bringen, wenn sie sich hier von einer Schwächung ihrer Wettbewerbsfähigkeit erwarten würden. Wenn gleich dies auch noch kein Freibrief für die dauerhafte Güte des Standortes Deutschland abgibt, so ist es doch Anzeichen für den hohen Grad an Zufriedenheit mit dem Standort Deutschland und seinen Institutionen und Regulierungen. Aber auch eine wettbewerbszentrierte Anglo-Amerikanisierung der Arbeits- und Tarifbeziehungen – also eine kompetitive Konvergenz – ist aus unseren Befunden nicht herauszulesen. Vielmehr deuten sie auf einen stabilen, pfadabhängigen Prozeß der kontinuierlichen Anpassung hin. Wenn die Erfahrungen der deutschen Unternehmenstöchter diesen Prozeß bei den Unternehmensmüttern in Deutschland zu beeinflussen in der Lage sein sollten (*spill-back-Effekte*), dann ist wohl zu erwarten, daß künftig umfassende HRM-Praktiken – also individuelle Partizipationsformen – verstärkt die bewährten, kollektiven Arbeitsbeziehungen unterstützen werden.

Anmerkungen

¹ Vgl. Buckley et al. (2000).

² Die Angemessenheit bestimmt sich nach der Vollbeschäftigungsproduktivität, also jener Produktivität, die unter Vollbeschäftigungsbedingungen von den Erwerbspersonen erbracht wird. Da abnehmende (Grenz-)Produktivität in den herrschenden Modellen unterstellt wird, deutet dies im Falle von Arbeitslosigkeit immer auf unangemessene Lohnforderungen hin. Das zu Erklärende wird damit zur Grundlage der Erklärung.

³ Vgl. Albert (1992) 165ff.

⁴ Vgl. Kaspar, Streit (1998) 399ff; Hayek (1969).

⁵ Vgl. Albert (1992) 185ff.

⁶ Vgl. Gabaglio (1999) 259.

⁷ Vgl. z.B. Keller (1999); Streeck (1998).

- ⁸ Vgl. Seeleib-Kaiser (1999).
- ⁹ Vgl. Heise (1999).
- ¹⁰ Wenn sich z.B. Wolfgang Streeck (1997) auch nicht für eine Anglo-Amerikanisierung der Arbeitsbeziehungs- und Tarifsyste me ausspricht, so glaubt er doch, die paternalistisch-flexible Charakteristik des anglo-amerikanischen Systems sei im globalen Welt dorf den stärker kodifizierten Systemen (z.B. dem deutschen Arbeitsbeziehungs- und Tarifsystem) überlegen, weil die paternalistisch-flexiblen Systeme eher ins globale, international nicht regulierte Umfeld passen als ihre nationalstaatlich kodifizierten Pendants.
- ¹¹ Vgl. Berthold (1992).
- ¹² Vgl. Wood (1997).
- ¹³ Vgl. u.a. Müller-Jentsch, Sperling (1995).
- ¹⁴ Trotz der vieldiskutierten 'Erosion' des Flächentarifvertrags - vgl. Bispinck (1998) 117ff - kann wohl kaum bestritten werden, daß die kollektive Aushandlung des wichtigsten Bestandteiles der Tarifverträge - die Lohnkomponente - weiterhin der Normalfall ist und quantitativ in den letzten beiden Dekaden kaum an Bedeutung verloren hat.
- ¹⁵ Die von manchen Beobachtern durchaus in Zweifel gezogen - vgl. Keller, Seifert (1998), zumindest zukünftig gefährdet gesehen - vgl. Schulten, Flecker (1998) - oder auch als Ausdruck des Demokratie- und Staatsversagens interpretiert wird; vgl. Berthold, Fehn (1998).
- ¹⁶ Labour Market Trend (1998).
- ¹⁷ Vgl. Jessop (1991).
- ¹⁸ Vgl. Tüselmann, Mc Donald, Heise (1999).
- ¹⁹ Beim WERS handelt es sich um eine Totalerhebung aller britischen Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten. Damit wird erstmals eine Studie vorgelegt, die auf der kontrafaktischen Empirie mit der größten repräsentativen Umfrage in britischen Unternehmen basiert.
- ²⁰ Tatsächlich ist fraglich, ob so trennscharf zwischen Portfolio- und Direktinvestitionen unterschieden werden kann, daß die in der Statistik ausgewiesenen Direktinvestitionen unzweifelhaft dem realwirtschaftlichen Bereich zuzurechnen sind; vgl. hierzu Bellak (1999); Roling (1999) 148; Hohlweger, Trautwein (1998) 3ff.
- ²¹ Vgl. z.B. Heiduk, Kerlen-Prinz (1999).
- ²² OLI steht für: Ownership-, Location- und Internalisation-Advantage.
- ²³ Vgl. Soskice (1997).
- ²⁴ Nicht jede Direktinvestition folgt einer solchen Konkurrenzsituation: Gibt man die Annahme eines gegebenen Investitionsvolumens, das auf heimische und ausländische Standorte verteilt werden muß, auf und ersetzt sie durch die kreislauftheoretisch besser abgesicherte Überlegung eines flexiblen, endogen bestimmten Investitionsvolumens, dann können zusätzliche Direktinvestitionen generiert werden, die für heimische Verwendung nie zur Verfügung gestanden hätten.
- ²⁵ Vgl. Hohlweger, Trautwein (1998); Rohling (1999).
- ²⁶ Vgl. Dazu auch Döhrn (1999).
- ²⁷ Vgl. Cantwell et al. (1999).
- ²⁸ Vgl. Markovics (1982); Kaden, Smith (1992).

Literatur

- Albert, M., Kapitalismus contra Kapitalismus (Frankfurt 1992).
- Bellak, Chr., Kritische Einschätzung der empirischen Erfassung und Verwendung von Direktinvestitionsdaten, in: Döhrn, R.; Heiduk, G. (Hrsg.), Theorie und Empirie der Direktinvestitionen (Berlin 1999) 103 - 128.
- Berthold, N., Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft - Gefahr im Verzug? (Berlin 1992).
- Berthold, N.; Fehn, R., The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility, in: Kyklos 49/4 (1996) 583-613.
- Bispinck, R., Reform des Flächentarifvertrages, in: WSI (Hrsg.), Tarifhandbuch 1998 (Köln 1998) 117 - 136.

- Buckley, P.J. et al., Europäische Integration, regionale Subsysteme und die Strategien multinationaler Unternehmen am Beispiel Deutschland, erscheint in: WSI-Mitteilungen 53/3 (2000).
- Cantwell, J. et al., Sticky Space – The Location of Innovation by MNCs in the European Regions (=NIER Conference on Inward Investment, Technological Change and Growth, London 1999; unveröff. Manuskript).
- Döhrn, R., Was bestimmt den Umfang der Auslandaktivitäten deutscher Unternehmen? Eine erste Auswertung der 'Unternehmensdatenbank Globalisierung', in: Döhrn, R.; Heiduk, G. (Hrsg.), Theorie und Empirie der Direktinvestitionen (Berlin 1999) 203 – 220.
- Hayek, F.A.v., Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren, in: ders. (Hrsg.), Freiburger Studien (Tübingen 1969) 249 – 265.
- Heiduk, G.; Kerlen-Prinz, J., Direktinvestitionen in der Außenwirtschaftstheorie; in: Döhrn, R.; Heiduk, G. (Hrsg.), Theorie und Empirie der Direktinvestitionen (Berlin 1999) 23 – 54.
- Heise, A., Collective Bargaining in the European Monetary Union – Is Europe an Optimum Currency Area? (=WSI-Diskussionspapier Nr. 55, Düsseldorf 1998).
- Heise, A., Grenzen der Deregulierung. Institutioneller und struktureller Wandel in Großbritannien und Deutschland (Berlin 1999).
- Holwegler, B.; Trautwein, H.-M., Beschäftigungswirkungen der Internationalisierung. Eine Studie aus- und einfließender Direktinvestitionen der Metall- und Elektroindustrie im Raum Stuttgart (=Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Makroökonomische Diagnosen und Therapien der Arbeitslosigkeit Nr. 1, 1998).
- Hyman, R., The Historical Evolution of British Industrial Relations, in: Edwards, P. (Hrsg.), Industrial Relations. Theory and Practice in Britain (Oxford 1995) 27 – 49.
- Jessop, B., Thatcherism and Flexibility. The White Heat of a Post-Fordist Revolution, in: Jessop, B. et al. (Hrsg.), The Politics of Flexibility (Aldershot 1991) 135 – 161.
- Kaden, L.B.; Smith, L., America's Agenda – Rebuilding Economic Strength (Armonk 1992).
- Kasper, W.; Streit, M.E., Institutional Economics. Social Order and Public Policy (Cheltenham 1998).
- Keller, B., Supranationale Regulierung von Arbeitsverhältnissen – das Beispiel der EU. Oder: Der Fortschritt ist eine Schnecke und manchmal nicht einmal dies, in: Busch, K. et al. (Hrsg.), Wege zum sozialen Frieden in Europa (Osnabrück 1999) 208 – 224.
- Keller, B.; Seifert, H., Zwischenbilanz der Deregulierung, in: dies. (Hrsg.), Deregulierung am Arbeitsmarkt (Hamburg 1998) 9 – 35.
- Klodt, H., Großbritannien: Die marktwirtschaftliche Strategie, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2 (1998) 277 – 293.
- Lecher, W.; Platzer, H.-W. (Hrsg.), Europäische Union – Europäische Arbeitsbeziehungen? Nationale Voraussetzungen und internationaler Rahmen (Köln 1994).
- Markovits, A., Introduction: Model Germany – A cursory overview of a complex construct, in: ders. (Hrsg.), The Political Economy of West Germany – Modell Deutschland (New York 1982) 1 – 11.
- Müller-Jentsch, W.; Sperling, H.-J., Towards a Flexible Triple System? Continuity and Structural Changes in German Industrial Relations. in: Hoffmann, R. et al. (Hrsg.), German Industrial Relations under the impact of structural change, unification and European integration (Düsseldorf 1995) 9 – 29.
- Narula, R., Multinational Investment and Economic Structure. Globalisation and Competitiveness (London 1996).
- Röling, J., Bedeuten deutsche Direktinvestitionen im Ausland einen 'Export' deutscher Arbeitsplätze?, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 48/2 (1999) 147 – 167.
- Schulten, Th.; Flecker, J., The End of Institutional Stability: What Future for the 'German Model?', in: Economic and Industrial Democracy 20 (1999) 81 – 115.
- Seeleib-Kaiser, M., Wohlfahrtssysteme unter Bedingungen der Globalisierung: Divergenz, Konvergenz oder divergente Konvergenz?, in: Zeitschrift für Sozialreform (1999).
- Soskice, D., Technologiepolitik, Innovation und nationale Institutionengefüge in Deutsch-

- land, in: Naschold, F. et al. (Hrsg.), *Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation* (Berlin 1997) 319 – 348.
- Streeck, W., *German Capitalism: Does it exist, can it survive?*, in: Crouch, C.; Streeck, W. (Hrsg.), *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity* (London 1997) 33 – 54.
- Streeck, W., *The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems*, in: *Politics & Society* 26/4 (1998) 429 – 459.
- Tüselmann, H.; McDonald, F.; Heise, A., *The Impact of German Direct Foreign Investment in the United Kingdom on Employment and Employee Relations: The Case of Northwest England* (=Projektabschlußbericht eines Forschungsprojektes der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 1999).
- Wood, St., *Weakening Codetermination? Works Council Reform in West Germany in the 1980's* (=WZB discussion paper FS I 97 – 302, Berlin 1997).

Zusammenfassung

In der Globalisierungs- und Standortdebatte wird zunehmend postuliert, daß es nationale Sonderwege in Wahl von Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und der Institutionalisierung der Arbeits- und Tarifsysteime nicht mehr gebe – die Mobilität insbesondere des Kapitals führe letztendlich zur globalen Durchsetzung flexibler Arbeits- und Tarifsysteime a la USA, wenn nicht eine breite Abwanderung von Produktionsstätten und Arbeitsplätzen in Kauf genommen werden soll. Die Ergebnisse dieser Studie widersprechen dieser neoliberalen Interpretation der Globalisierung anhand der Untersuchung deutscher Direktinvestitionen in Nordwestengland: Sie haben die Beschäftigung in Deutschland mit hoher Wahrscheinlichkeit gesichert oder sogar erhöht und es zeigt sich zudem eine klare Prägung der Arbeits- und Tarifbeziehungen in den deutschen Tochterunternehmen, die Merkmale des 'deutschen Modells' widerspiegeln.