

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Symbolverzeichnis	XXI
Zusammenfassung	1
Kapitel I: Einleitende Überlegungen	3
1. Ausgangslage und Forschungsfrage	3
2. Vorgehen und Methode	6
Kapitel II: Stand der Literatur zur Vorteilhaftigkeit des Outsourcings	11
1. Begriffsbestimmung „Outsourcing“	13
1.1 Merkmal „Outside“: die rechtliche und wirtschaftliche Selbstständigkeit der Unternehmen.....	13
1.2 Merkmal „Ressource“: der Auslagerungsgegenstand	16
1.3 Merkmal „Using“: die zeitliche Dimension	17
2. Outsourcing im Facility Management	18
2.1 Begriffsbestimmung „Facility Management“	18
2.2 Facility-Management-Leistungen im Immobilienlebenszyklus.....	20
2.3 Unternehmensinterne Organisation des Facility Managements.....	23
2.4 Der deutschsprachige Facility-Management-Markt.....	24
3. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Mitarbeiterübernahme im Outsourcing	27
4. Plausibilitätsprüfung der für das Outsourcing angegebenen Gründe	30
4.1 Monetär orientierte Gründe.....	31
4.1.1 Größen- und Verbundvorteile: Economies of Scale and Scope	32
4.1.2 Erfahrungskurveneffekte	33
4.1.3 Umwandlung fixer in variable Kosten	34
4.1.4 Branchen- bzw. Lohnarbitrage	34
4.1.5 Entfallende Personalbeschaffungs- und Weiterbildungskosten	35
4.1.6 Verminderung des im Unternehmen gebundenen Kapitals	36
4.1.7 Realisierung von Steuervorteilen	36

4.2	Leistungs- und strategieorientierte Gründe.....	39
4.2.1	Konzentration auf Kernkompetenzen und Realisierung von Wettbewerbsvorteilen.....	40
4.2.2	Planbarkeit, Steuerung und Kontrollierbarkeit der Leistungen und Kosten- und Leistungsbewusstsein.....	41
4.2.3	Zugang zu unternehmensexternen Kapazitäten und Ressourcen	42
4.2.4	Zutritt zu neuen Märkten.....	43
4.2.5	Übertragung von Ergebnisverantwortung und Haftungspflichten.....	44
4.2.6	Reputations- und Imageschonung	44
4.2.7	Brechen von Mitbestimmungskulturen und organisationalen Routinen	45
4.3	Motivationsorientierte Gründe	48
4.3.1	Motivation der vom Outsourcing betroffenen Mitarbeitenden.....	48
4.3.2	Unterschiedliche Managementmethoden	50
4.4	Ergebnisse der Plausibilitätsprüfung der für das Outsourcing angegebenen Gründe.....	52
4.4.1	Ergebnis der Plausibilitätsprüfung der monetär orientierten Gründe.....	52
4.4.2	Ergebnis der Plausibilitätsprüfung der leistungs- und strategieorientierten Gründe	52
4.4.3	Ergebnis der Plausibilitätsprüfung der motivationsorientierten Gründe	53
5.	Zwischenergebnis und Fazit: Stand der Literatur zur Vorteilhaftigkeit des Outsourcings.....	54
Kapitel III: Zur theoretischen Begründung des Outsourcings		57
1.	Ressourcenorientierter Ansatz.....	60
1.1	Notwendige Bedingungen nachhaltiger Wettbewerbsvorteile.....	61
1.2	Hinreichende Bedingungen nachhaltiger Wettbewerbsvorteile.....	62
1.2.1	Beschränkung des Faktorwettbewerbs ex ante.....	63
1.2.2	Beschränkung der Mobilität	63
1.2.3	Beschränkung des Faktorwettbewerbs ex post.....	64
1.3	Erklärungsbeitrag des ressourcenorientierten Ansatzes zum Outsourcing.....	66
1.3.1	Vorteile des ressourcenorientierten Erklärungsbeitrags zum Outsourcing	67
1.3.2	Nachteile des ressourcenorientierten Erklärungsbeitrags zum Outsourcing	68
2.	Mitarbeitermotivation im Outsourcingprozess: das Problem	70
2.1	Die Motivation der betroffenen Mitarbeitenden im Outsourcingprozess	70
2.1.1	Pre-Outsourcing: die Planungsphase.....	71
2.1.2	Outsourcing: die Übergangsphase.....	72
2.1.3	Post-Outsourcing: die Integrationsphase.....	73
2.2	Das Motivationsproblem im Outsourcing: Schwierigkeiten bei der Wissensübergabe.....	73
2.2.1	Der Wissensbegriff und seine Formen	74
2.2.2	Das Wissen der vom Outsourcing betroffenen Mitarbeitenden	76
2.2.3	Schwierigkeiten bei der Übertragung von Wissen	77

3.	Theorie der psychologischen Verträge.....	78
3.1	Psychologischer Vertrag	78
3.2	Veränderung und Verletzung psychologischer Verträge	81
3.2.1	Veränderung psychologischer Verträge	81
3.2.2	Verletzung psychologischer Verträge	82
3.3	Möglicher Erklärungsbeitrag der Theorie der psychologischen Verträge zur Mitarbeitermotivation im Outsourcing	84
4.	Selbstbestimmungstheorie.....	85
4.1	Extrinsische und intrinsische Motivation.....	85
4.1.1	Extrinsische Motivation: Motivation durch Transaktion	85
4.1.2	Intrinsische Motivation: Motivation durch Transformation.....	86
4.1.3	Das Zusammenwirken der extrinsischen und intrinsischen Motivation.....	88
4.2	Psychologische Grundbedürfnisse	90
4.2.1	Autonomiestreben	90
4.2.2	Kompetenzerleben.....	91
4.2.3	Soziale Zugehörigkeit	92
4.3	Möglicher Erklärungsbeitrag der Selbstbestimmungstheorie zur Mitarbeitermotivation im Outsourcing	94
5.	Theorie der sozialen Identität und Beziehungsansatz	96
5.1	Theorie der sozialen Identität.....	96
5.2	Beziehungsansatz	101
5.3	Verhaltenskonsequenzen von sozialer Identität.....	103
5.4	Möglicher Erklärungsbeitrag der Theorie der sozialen Identität und des Beziehungsansatzes zur Mitarbeitermotivation im Outsourcing: der „Fighting for My Buddies“-Effekt.....	105
6.	Zwischenergebnis zur theoretischen Begründung des Outsourcings.....	107
Kapitel IV: Mitarbeitermotivation im Betriebsübergang am Beispiel eines Facility-Management-Anbieters: Methodik und Analyse		
111		
1.	„Analytic Narratives“: die disziplinierte Erzählung	113
1.1	Begriffsbestimmung „Analytic Narratives“.....	113
1.2	Rekursives Verfahren im Analytic-Narratives-Ansatz	115
1.3	Eignung von Analytic Narratives.....	117
2.	Theoretischer Analyserahmen und Annahmen.....	119
3.	Datensammlung.....	122
3.1	Beteiligte Unternehmen	122
3.2	Betriebsübergänge der Auskunftspersonen.....	124
3.3	Auskunftspersonen.....	125
3.4	Sammlung der qualitativen Daten: das narrative Interview und das Expertengespräch.....	129

3.4.1	Erste Phase des narrativen Interviews: die Erklärungsphase.....	129
3.4.2	Zweite Phase des narrativen Interviews: die Einleitungsphase	130
3.4.3	Dritte Phase des narrativen Interviews: die Erzählphase	131
3.4.4	Vierte Phase des narrativen Interviews: die Nachfragephase.....	133
3.4.5	Fünfte Phase des narrativen Interviews: die Austauschphase	133
3.5	Sammlung der quantitativen Daten: der Fragebogen.....	134
3.6	Kritische Würdigung der Datensammlung.....	138
4.	Datenanalyse.....	142
5.	Ergebnisse zur Mitarbeitermotivation im Betriebsübergang... 144	
5.1	Ergebnisse der quantitativen Datenanalyse zur Mitarbeitermotivation im Betriebsübergang	144
5.2	Ergebnisse der qualitativen Datenanalyse zur Mitarbeitermotivation in der Planungsphase	147
5.2.1	Art der Nachricht vom Betriebsübergang.....	147
5.2.2	Kommunizierte Erwartungen und Ziele des auslagernden Unternehmens.....	149
5.3	Ergebnisse der qualitativen Datenanalyse zur Mitarbeitermotivation in der Übergangsphase.....	152
5.3.1	Konditionen der Mitarbeiterübernahme zum aufnehmenden Unternehmen	152
5.3.2	Kommunizierte Erwartungen und Ziele des aufnehmenden Unternehmens.....	156
5.4	Ergebnisse der qualitativen Datenanalyse zur Mitarbeitermotivation in der Integrationsphase.....	159
5.4.1	Integrationsaktivitäten des aufnehmenden Unternehmens	159
5.4.2	Management der vom Betriebsübergang betroffenen Auskunftspersonen	161
6.	Diskussion der Ergebnisse.....	165
6.1	Diskussion der Gründe zur Unzufriedenheit der vom Betriebsübergang betroffenen Auskunftspersonen	166
6.2	Diskussion der Gründe zum Autonomieempfinden und Kompetenzerleben der vom Betriebsübergang betroffenen Auskunftspersonen.....	169
6.3	Diskussion der Gründe zum sozialen Zugehörigkeitsgefühl der vom Betriebsübergang betroffenen Auskunftspersonen	171
6.4	Diskussion der möglichen theoretischen Erklärungsbeiträge dieser Arbeit zur Mitarbeitermotivation im Outsourcing.....	175
6.4.1	Übereinstimmung der Annahmen der theoretischen Erklärungs- beiträge mit den Ergebnissen der Plausibilitätsprüfung der für das Outsourcing angegebenen Gründe	175
6.4.2	Übereinstimmung der Annahmen der theoretischen Erklärungs- beiträge mit den erhobenen Daten.....	176
6.4.3	Generalisierbarkeit des empirisch bestätigten Erklärungsbeitrags.....	177

Kapitel V: Ergebnisse und Schlussbetrachtungen.....	179
1. Ergebnisse	176
2. Implikationen für Theorie und Unternehmenspraxis	165
Anhang.....	189
Literaturverzeichnis	197