

# **Die “Neue Neue Handelstheorie” konfrontiert die Daten**

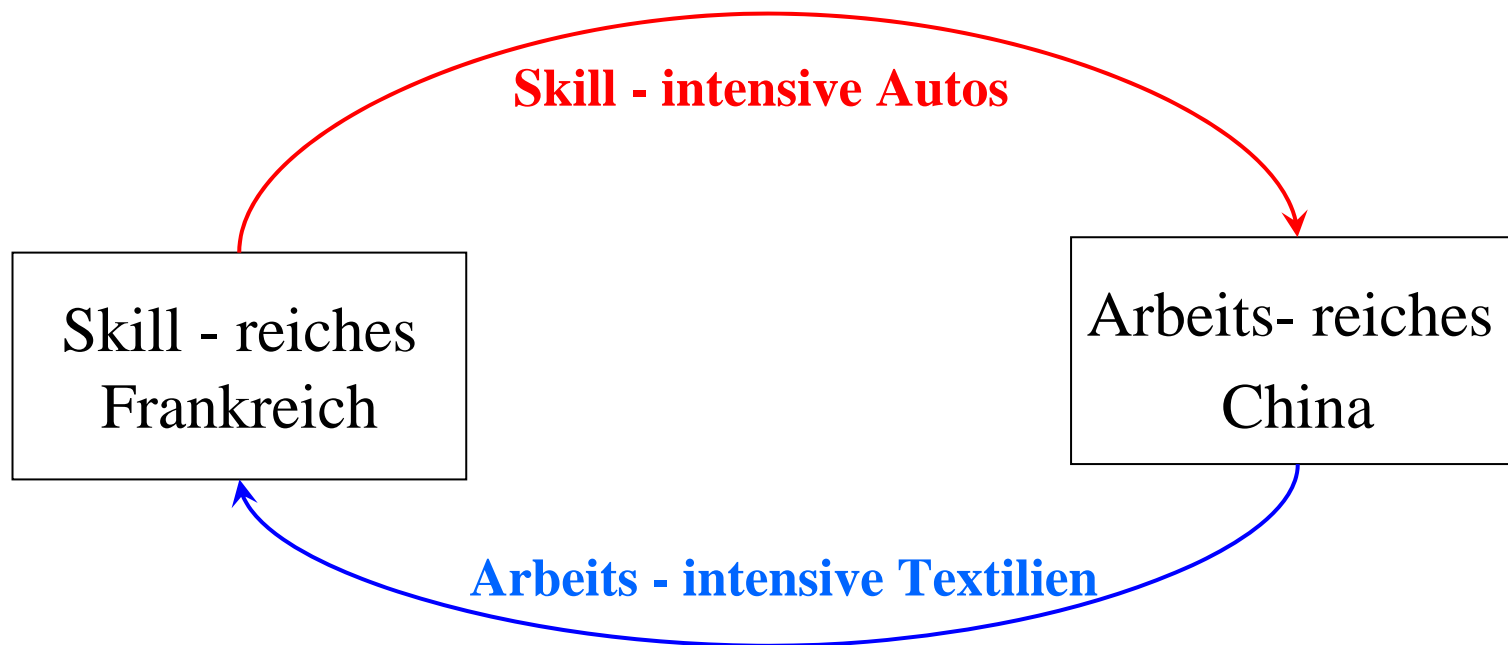
Dalia Marin  
Universität München

SFB Tagung Bonn”  
Oktober 2010

**Warum eine  
“Neue Neue Handelstheorie”?**

# Die „Alte Handelstheorie“

## Inter – Industrieller Handel



**Vorhersage:** Länder exportieren manche Industrien und importieren andere Industrien

# **Die Herausforderung damals: (1980iger Jahre)**

Die “Alte Handelstheorie” konnte 60  
Prozent des Welthandels nicht erklären



den Handel zwischen reichen  
Industrieländern

# Die ‘Neue Handelstheorie’

Krugman 1979,1980

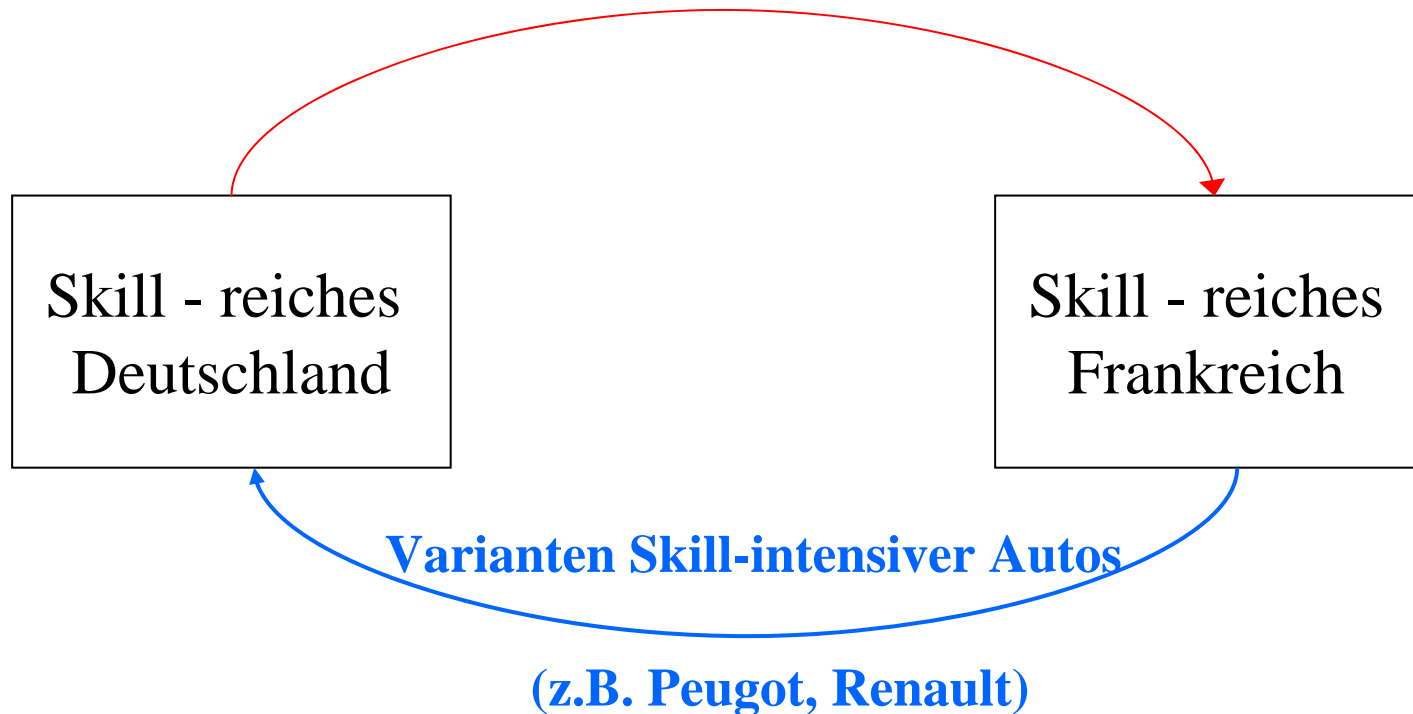
Helpman and Krugman 1985

Führt **unvollständigen Wettbewerb** und  
**Skalenerträge** in die Handelstheorie ein

# Die „Neue Handelstheorie“

## Intra – Industrieller Handel

**Varianten Skill-intensiver Autos (z.B. BMW, Mercedes)**



**Vorhersage:** Firmen spezialisieren sich auf verschiedene Varianten des gleichen Produkts welches sowohl exportiert als auch importiert wird.

**Die Herausforderung heute:**

**Die Globalisation**

# Was ist neu an der Globalisierung?

- **Faktum 1:** Der Anstieg des Welthandels mit Input- und Intermediärgütern
- **Faktum 2:** Der Anstieg des Intra-Firmen-Handels und des “Trade in Tasks”
- **Faktum 3:** Die Explosion der Auslandsinvestitionen
- **Faktum 4:** Die Heruasbildung der Supertraders (Länder mit Exportquoten von über 100% des BSP)

# Die neue Unternehmung

- Die Zerstörung der “Conglomerate”
  - ⇒ Fokus auf die “core competences”
- Die Dezentralisierung der Entscheidungsmacht
  - ⇒ flachere Firmenhierarchien
- Die Explosion in den Vorstandsgehältern in reichen Industrieländern
- Die Verschiebung der Firmengrenzen (Offshoring and Outsourcing, Mergers)
- Die Herausbildung der “Talentfirma“

# Frage

Welche Beziehung besteht zwischen diesen beiden  
Entwicklungen?

# Antwort

Erfordert die Öffnung der **Blackbox** der Firma  
und die Einführung “**wirklicher Firmen**” in  
die Handelstheorie

⇒ **Die “Neue Neue Handelstheorie”**

# **Die bestehende Handelstheorie**

untersucht das Marktumfeld der Unternehmung (Helpman and Krugman 1985),

aber

die Firma bleibt eine Blackbox

# **Die Theorie der Unternehmung**

betrachtet eine einzige Firma (Aghion and Tirole 1997, Hart and Moore 1990),

aber

vernachlässigt das Marktumfeld, insbesondere den Produkt- und Talentwettbewerb

# Die „Neue Neue Handelstheorie“

Öffnet die Black-Box der Firma und bringt Firmen als Organisation in die Handelstheorie

## Zwei Entwicklungen



```
graph TD; A[Zwei Entwicklungen] --> B[Focus auf Firmenhierarchien]; A --> C[Focus auf Firmengrenzen];
```

Focus auf **Firmenhierarchien**

Marin and Verdier 2002,2003,2007,2008  
Antras, Garicano, Rossi-Hansberg 2006  
Grossman and Rossi-Hansberg 2007

Focus auf **Firmengrenzen**

Grossman and Helpman 2002  
Antras 2003  
Antras and Helpman 2004

# Ansatz 1: Firmengrenzen

Führt die Hart-Moore Firma in eine Theorie der multinationalen Unternehmung ein, um zu erklären

- Die Internationale Organisation der Produktion
- Global Sourcing Strategien wie das Offshoring und Outsourcing
- Das Muster des Intra-Firmen-Handels
- Produktzyklen

# Ansatz 2: Firmenhierarchien

Führt die Aghion & Tirole Firma in die Handelstheorie ein, um zu erklären wie der Handel führen kann zu

- flacheren Hierarchien
- stärkerer Fokus auf die “Core competences”
- einen Anstieg in der Vorstandsentslohnung
- Konvergenz in der Organisationskultur zwischen Ländern

## **Ansatz 3:**

# **Firmenorganization und Heterogenität**

- Melitz 2003 führt Firmenheterogenität in ein Krugman Modell ein, um zu erklären, warum nur eine kleine Anzahl von Firmen im internationalen Handel engagiert ist.
- Marin and Verdier 2008 führen die Aghion and Tirole Firma in ein Melitz 2003 - Modell ein, um zu zeigen, wie die Firmenorganisation Unterschiede in der Produktivität und Performanz von Firmen in der gleichen Industrie erklären kann.
- Firmenorganisation als Komparativer Vorteil

**Warum Flachere Firmenhierarchien?**

# **Internationaler Handel und Hierarchien**

## **Mit stärkerem internationalem Handel**

- Wird es wichtiger wer das Unternehmen führt (“more is at stake”)
- Werden neue Ideen für das Unternehmen wichtiger
- Unternehmen konkurrieren um das knappe Managertalent (“war for talent”)

Daher, wird Führungsmacht an das mittlere Management abgegeben

## **Bei sehr intensivem ausländischem Wettbewerb**

Führungsmacht wird wieder zentralisiert (firms play safe)

# Vorhersagen

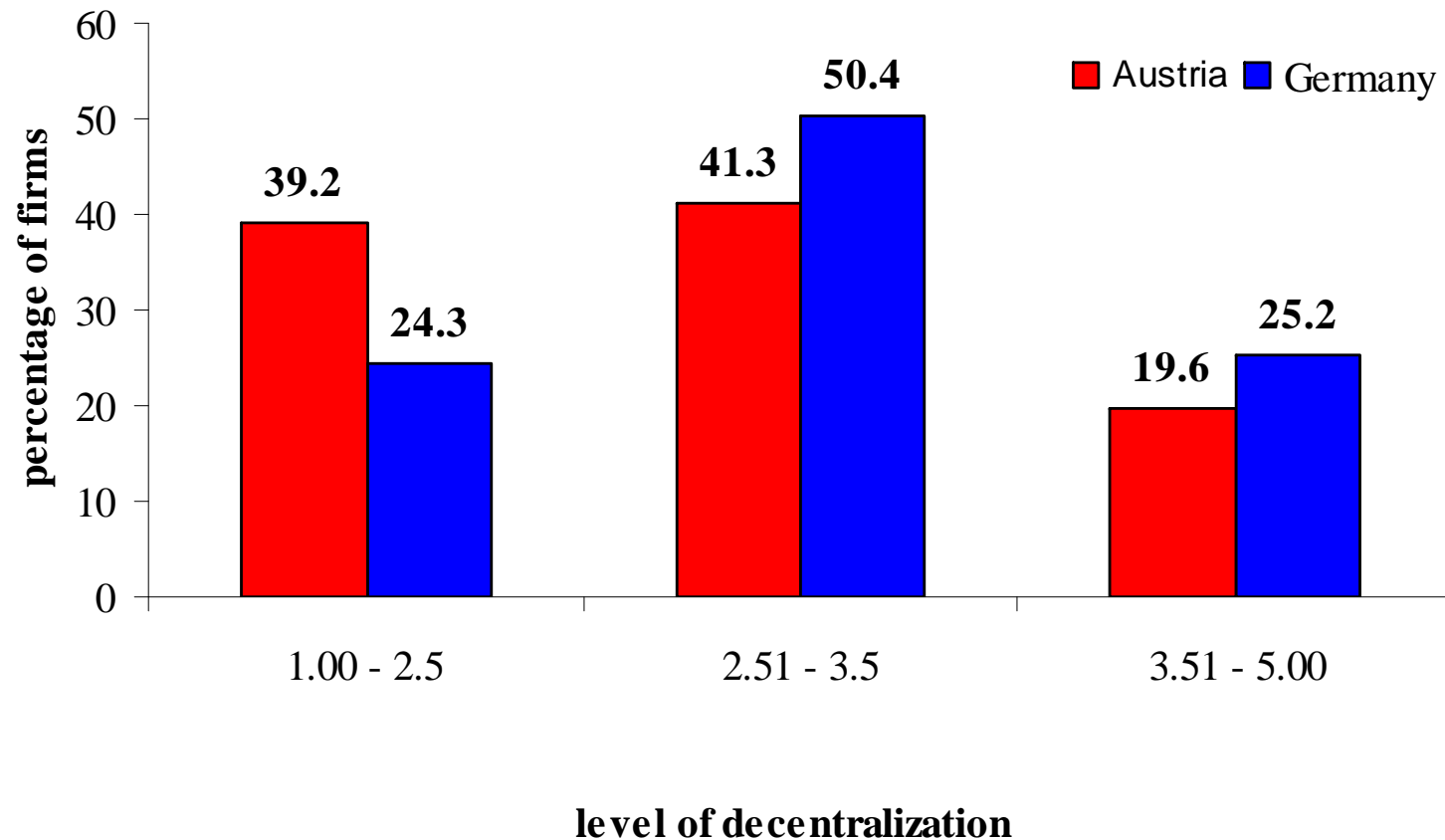
**Vorhersage 1:** Unternehmen haben flachere Firmenhierarchien wenn sie einem stärkeren internationalen Wettbewerbs ausgesetzt sind.

**Vorhersage 2:** Organisationsänderungen zu flacheren Hierarchien finden mit größerer Wahrscheinlichkeit in dem Handel stärker exponierten Firmen statt.

**Vorhersage 3:** Unternehmen mit mehr internationalem Wettbewerb gehen stärker auf Talentsuche und zahlen ihren Managern höhere Löhne.

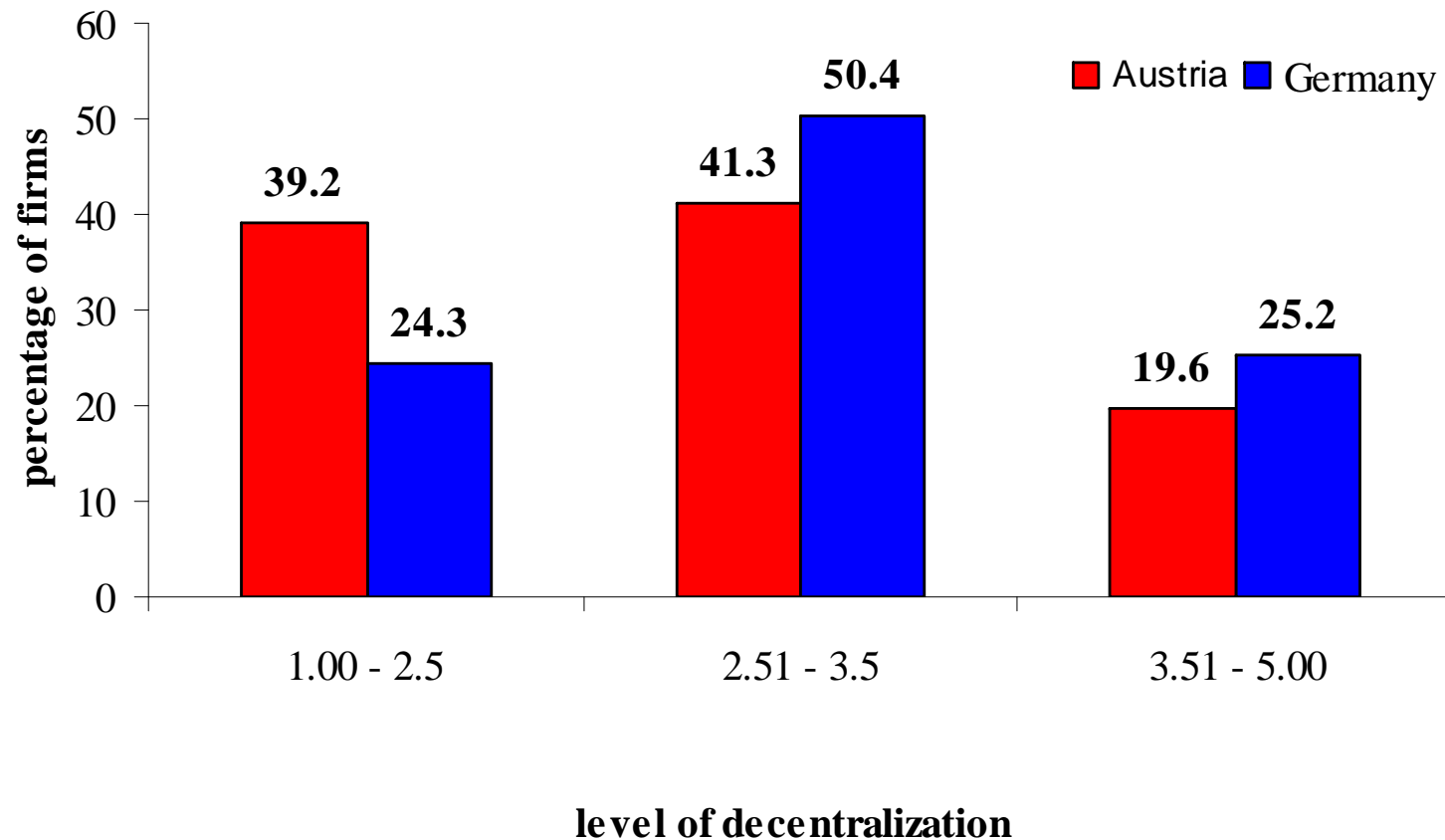
# Level of Decision Making in Corporations

## Austria and Germany

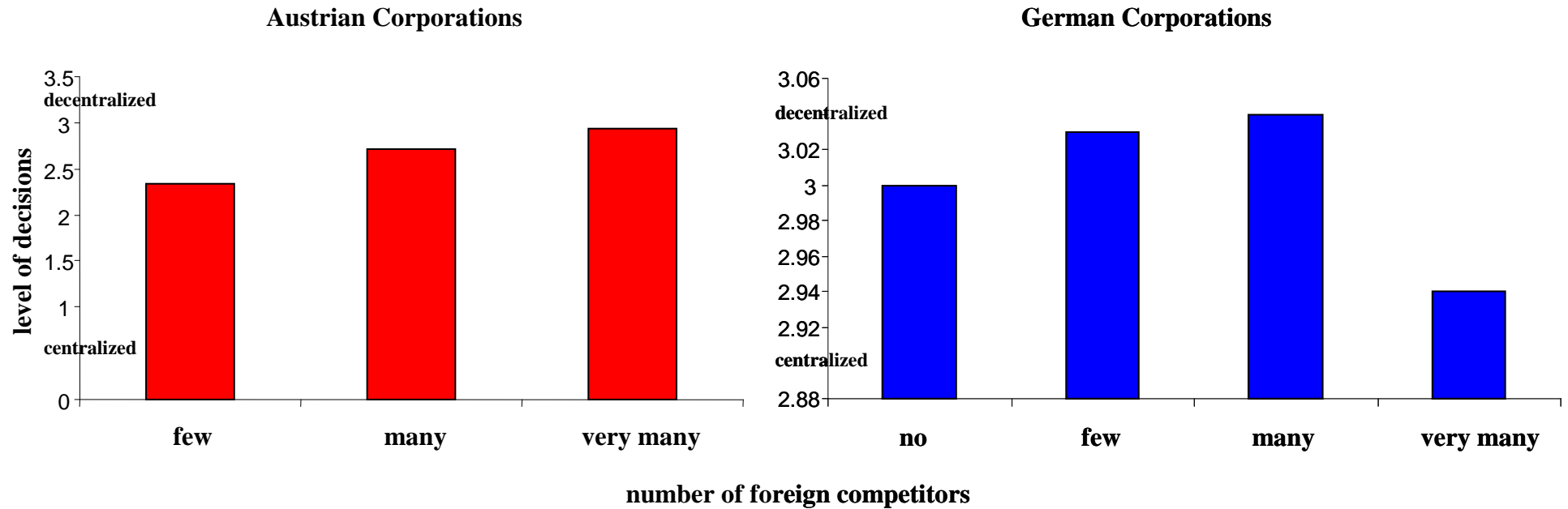


# Level of Decision Making in Corporations

## Austria and Germany



# Decentralization and Foreign Competition



# Vorhersagen

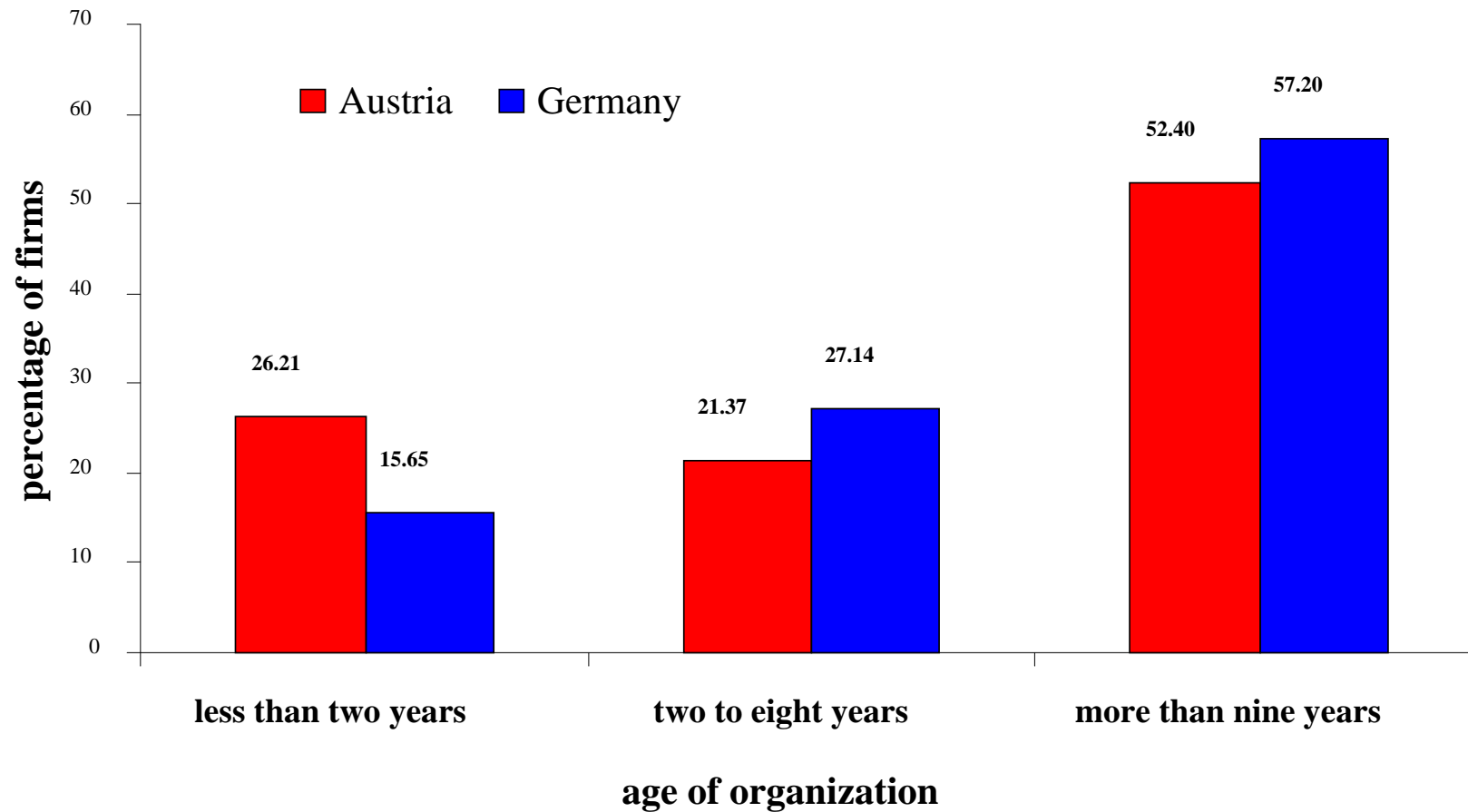
**Vorhersage 1:** Unternehmen haben flachere Firmenhierarchien wenn sie einem stärkeren internationalen Wettbewerbs ausgesetzt sind

**Vorhersage 2:** Organisationsänderungen zu flacheren Hierarchien finden mit größerer Wahrscheinlichkeit in Firmen statt, die stärker dem internationalen Handel ausgesetzt sind.

**Vorhersage 3:** Unternehmen mit mehr internationalem Wettbewerb gehen stärker auf Talentsuche und zahlen ihren Managern höhere Löhne.

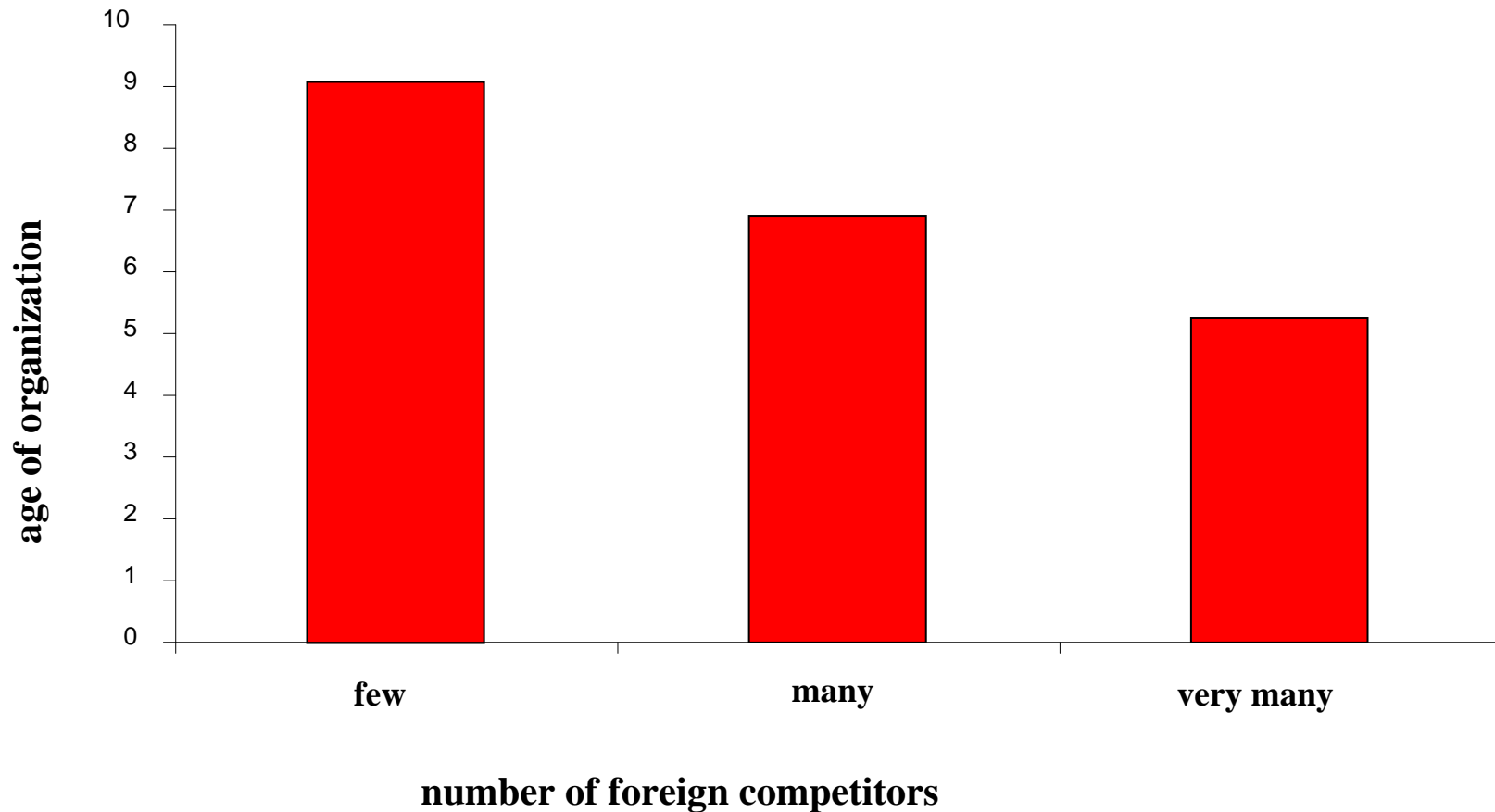
# Organizational Change

## Austria and Germany



# Organizational Change and Trade

## Austrian Corporations



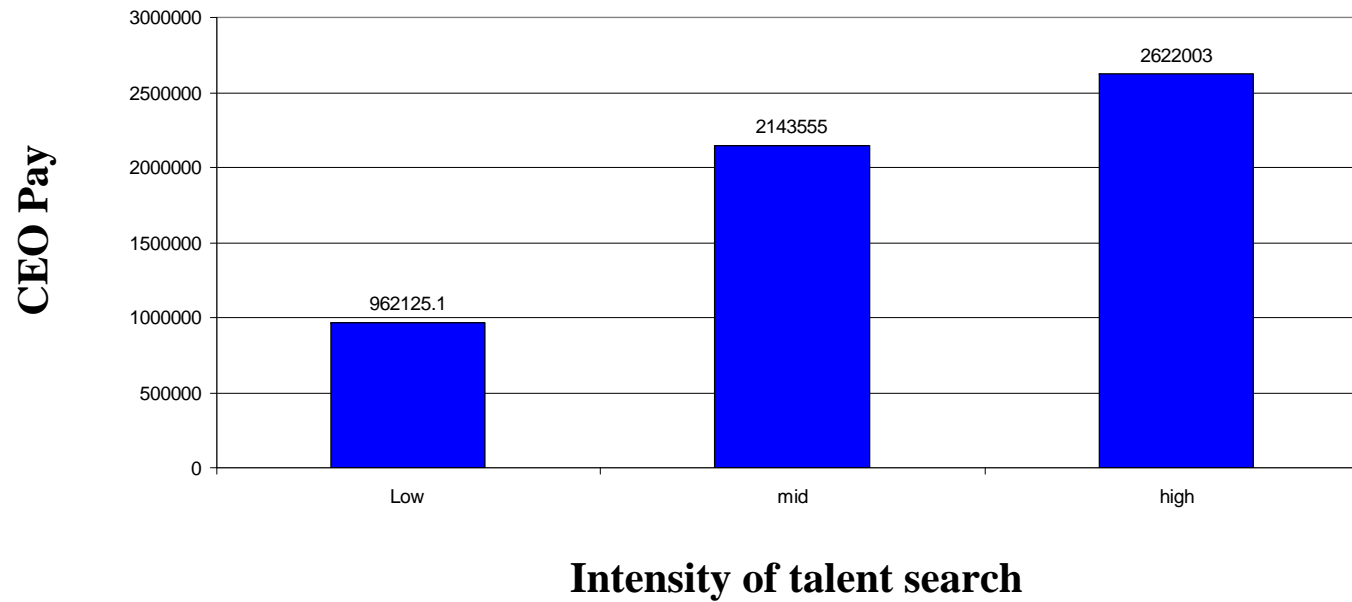
# Vorhersagen

**Vorhersage 1:** Unternehmen haben flachere Firmenhierarchien wenn sie einem stärkeren internationalen Wettbewerbs ausgesetzt sind

**Vorhersage 2:** Organisationsänderungen zu flacheren Hierarchien finden mit größerer Wahrscheinlichkeit in Firmen statt, die stärker dem internationalen Handel ausgesetzt sind.

**Vorhersage 3:** Unternehmen mit mehr internationalem Wettbewerb gehen stärker auf Talentsuche und zahlen ihren Managern höhere Löhne.

# The „war for talent“ and CEO Pay



**Neue Antragsphase**

# **Empirischer Test der „Neuen Neuen Handelstheorie“**

Drei Themenschwerpunkte:

**Globalisierung und Vorstandsbezüge**

**Organisationskultur multinationaler Unternehmen**

**Konvergenz der Organisationskultur zwischen  
Ländern**

# **Globalisierung und Vorstandsbezüge**

## **-Paneldatenanalyse für Deutschland 1970-2008**

Zusammenführung der SFB-Daten mit  
Kienbaum, Amadeus und eigene Erhebung  
zur Managerentlohnung

## **-Querschnittsanalyse für 4 Europäische Länder**

Erhebung in 4 Europäischen Ländern und  
Zusammenführung mit Amadeus

# Organisationskultur multinationaler Unternehmen

Einführung von **internen Hierarchien** in eine Theorie der multinationalen Unternehmung

- Exportiert die multinationale Unternehmung ihre Organisation an die Tochterunternehmen?
- „Trade in Task“ und die neue multinationale Organisation

# **Organisationskonvergenz zwischen Ländern**

Paneldatenanalyse von 200 Ländern, die sich im  
Entwicklungsniveau und in der Faktorausstattung  
unterscheiden anhand von World Base Daten

# Vernetzung

- **Nocke/Roeller**, C5, Conglomerate und internationaler Handel, Multinationale Organisation
- **Kräkel**, B4, Scope of Corporate Governance
- **Falk**, C8, Sozialkapital und Organisationskultur
- **Hellwig**, Bonn, Unternehmenskontrolle, Finanzierungsbeschränkung
- **Eckel/Schnitzer**, B5, Mehrproduktunternehmen und Internationaler Handel, Finanzierungsbeschränkung und Handel
- **Konrad**, A2, Konflikte in Organisationen
- **Corneo**, A9, Organisationskultur und Werte