

**Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG**

Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1992
und
Forschungsplan 1993 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Rolf Birk (geschäftsführend seit 1.1.1993)

Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht im Fachbereich
Rechtswissenschaft der Universität Trier

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski:

Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Social Administration & Management im
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner:

Ass. jur. Erhard Hernichel: Tel. 0651-9666-216

Druck und Layout:

cand. rer. pol. Benedikt Queins

Inhaltsverzeichnis

1. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1992.....	5
2. Forschungsprogramm	9
2.1. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm	9
2.1.1. Ziele	9
2.1.2. Forschungsprojekte.....	10
2.1.2.1. Abgeschlossene Projekte	10
2.1.2.2. Laufende Projekte	12
2.1.2.3. Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten.	15
2.1.3. Personal- und Organisationsentwicklung.....	16
2.2. Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm.....	16
2.2.1. Ziele	16
2.2.2. Forschungsprojekte.....	22
2.2.2.1. Abgeschlossene Projekte	22
2.2.2.2. Laufende Projekte	25
2.2.3. Personal- und Organisationsentwicklung.....	48
2.2.4. Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg	49
2.2.5. Netzwerkbildung	49
2.3. Kooperationspläne zwischen der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe	50
3. Infrastruktur	53
3.1. Verwaltungskooperation	53
3.2. Bibliothek.....	53
3.3. EDV	54
3.4. Schloß Quint.....	56
4. Gastforscher	59
4.1. Gäste der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe	59
4.2. Gäste der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe.....	60
4.3. Besucher.....	60

5.	Wissenschaftliche Aktivitäten.....	63
5.1.	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	63
5.1.1.	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	63
5.1.2.	Lehraktivitäten.....	65
5.1.3.	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung, Ehrungen.....	65
5.2.	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	66
5.1.1.	Konferenzen und Workshops	66
5.1.2.	Gastvorträge und Werkstattgespräche	69
5.2.3.	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	70
5.2.4.	Lehraktivitäten.....	72
5.2.5.	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung, Ehrungen.....	74
5.2.6.	Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen.....	74
5.2.7.	Exkursionen.....	75
5.2.8.	Wissenschaftliche Weiterbildung	75
6.	Veröffentlichungen.....	77
6.1.	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	77
6.1.1.	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	77
6.1.2.	Monographien und Aufsätze	77
6.2.	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	78
6.2.1.	IREC-Newsletter/Quint-Essenzen	78
6.2.2.	Monographien und Aufsätze	79
6.2.3.	Herausgeberschaften	80
6.2.4.	Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte.....	80
7.	Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter.....	83
8.	Ausgewählte Pressemeldungen.....	85

1. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1992

Das Kuratorium des Instituts trat unter dem Vorsitz des Präsidenten der Universität Trier, Herrn Prof. Dr. J. Hasler, am 17. Juni 1992 zu seiner zweiten Sitzung zusammen, an der auch der Beirat teilnahm. Ihm wurden vom Direktorium der Rechenschafts- und Geschäftsbericht sowie die Jahresrechnung für das Jahr 1992 vorgelegt. Es nahm zu diesen wie zum Forschungsplan für 1992 eingehend Stellung.

Das Kuratorium billigte die einzelnen Berichte und entlastete das Direktorium. Was die sachliche Arbeit des Instituts betrifft, so erhielten die Direktoren eine Fülle von Anregungen seitens des Kuratoriums wie des Beirats. Sie bezogen sich auf die Arbeit und Arbeitsbedingungen des Instituts im allgemeinen, darüber hinaus enthielten sie Vorschläge für konkrete Themen und Fragestellungen.

Was die im Institut zu leistende Forschung generell angeht, so hat das Kuratorium auch in seiner zweiten Sitzung betont, daß nach wie vor die für die volle Wahrnehmung der satzungsmäßigen Aufgaben erforderliche personelle und sachliche Ausstattung fehlt.

Das Direktorium hat hierauf den Wissenschaftsminister, Herrn Prof. Dr. Zöllner, bei seinem Besuch des Instituts am 23. Juli 1992 noch einmal nachdrücklich hingewiesen. Dieser Besuch galt im übrigen vor allem einem allgemeinen Gespräch und Meinungs austausch zwischen dem für das Institut primär zuständigen Wissenschaftsminister und dem Direktorium. Staatsminister Prof. Dr. Zöllner hob dabei die große Anerkennung der bisherigen Arbeit des Instituts hervor, die diese bisher außerhalb gefunden habe. Er brachte insbesondere den Wunsch zum Ausdruck, die Aktivitäten des Instituts in die anderen, von der Universität und der Europäischen Rechtsakademie im Hinblick auf Europa unternommenen Anstrengungen einzubinden und abzustimmen. Die Beziehung zur Europäischen Rechtsakademie werden sich 1994 darin besonders manifestieren, daß das Institut unter der Leitung des juristischen Direktors eine Tagung für diese vorbereitet und auch sonst seine Dienste in anderer Weise angeboten hat.

Bei dem Besuch von Herrn Staatsminister Prof. Dr. Zöllner hat das Direktorium nicht nur die künftigen Aufgaben des Instituts in einem erweiterten Europa umschrieben, sondern auch auf deren haushaltsmäßige Absicherung gedrängt. Konkrete Zusagen hat der Wissenschaftsminister allerdings nicht gemacht.

Im übrigen wurden die von Kuratorium, Beirat und Direktorium geforderte personelle und sachliche Aufstockung der Ausstattung des Instituts auch vom Präsidenten der Universität in einem Brief vom 27. Juli 1992 an den Wissenschaftsminister nachdrücklich unterstützt.

Neben der Gewährleistung ausreichender Arbeitsbedingungen sieht das Kuratorium vor allem eine der Hauptaufgaben des Instituts in einer verstärkten Beobachtung der europäischen Integration und in einer interdisziplinär angebotenen Wirkungsanalyse ihrer Regelungen. Dieser Aufforderung ist das Institut mit seinen beschränkten Mitteln auch zu einem nicht unbedeutenden Teil nachgekommen. Es gibt in der Bundesrepublik Deutschland keine Einrichtung oder Stelle,

die etwa im Bereich des europäischen Arbeitsrechts umfassender tätig ist. Dies belegen die einschlägigen Veröffentlichungen.

Gerade die Zusammenarbeit mit europäischen Institutionen, insbesondere mit der Kommission der Europäischen Gemeinschaft, konnte im Jahre 1992 auf juristischer wie ökonomisch-sozialwissenschaftlicher Seite erheblich intensiviert werden. Laufende Projekte (z.B. zur Berufsausbildung) fanden ihren Abschluß, neue wurden in Angriff genommen (z.B. zur Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften). Der juristische Direktor wie einer seiner Mitarbeiter wirkten weiter an einem von der Kommission der EG geleiteten Ausbildung von Beamten der Arbeitsverwaltung in mehreren Ländern der Gemeinschaft mit.

Die vom Kuratorium gewünschte interdisziplinäre Forschung innerhalb des Instituts hat sich im Jahre 1992 zwar noch nicht in konkreten gemeinsamen Projekten niedergeschlagen, wohl aber zu intensiven gemeinsamen Überlegungen und Anstrengungen geführt, wie eine fruchtbare Zusammenarbeit unter den gegebenen Bedingungen verwirklicht werden kann (dazu Näheres unter 2.3.).

Der Forschungsauftrag des Instituts wird für die nahe und weitere Zukunft wie schon bisher in erster Linie durch die Integration der Europäischen Gemeinschaft auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene bestimmt. Eine kaum weniger große Bedeutung gewinnt die Erweiterung der EG, die Etablierung des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und die Assoziierung der Reformstaaten in Mittel- und Osteuropa an die Europäische Gemeinschaft.

Das Institut wird sich dieser Entwicklung nur dann ausreichend widmen können, wenn die bisherige Zwangspause im Aufbau des Instituts ein Ende findet. Die Auspicien dafür sind freilich nicht besonders günstig.

Gleichwohl will und wird das Institut einen, so hoffen wir, sinnvollen und fruchtbaren Beitrag zur Entwicklung der sozialen Integration eines vereinten Europas "nach Maastricht" leisten, nachdem die "Realisierung des Binnenmarktes" zum 1.1.1993 bereits hinter uns liegt. Dies schlägt sich etwa auch darin nieder, über die Themen des aktuellen Tagesgeschehens hinaus die Grundstrukturen eines europäischen Arbeitsrechts herauszuarbeiten. Denn die verschiedenen Sachbereiche des Euroaprechts bedürfen heute einer intensiven wissenschaftlichen Durchdringung durch die die geregelten Gegenstände kennzeichnenden sachlichen Strukturen. Mehr als Anfänge dazu gibt es nicht. Das Institut will sich dieser Herausforderung aus rechts- wie sozialwissenschaftlicher Sicht stellen.

Auch die diesjährige Verleihung des Nobelpreises für Wirtschaftswissenschaft an den amerikanischen Ökonomen Gary S. Becker bestätigt das Institut in seinem Bemühen, den ökonomischen Ansatz aus dem engeren traditionellen Anwendungsbereich auf andere Felder zu übertragen. Becker hat grundlegende Arbeiten zur Humankapitaltheorie, Familienökonomie, Ökonomie der Kriminalität und Diskriminierungstheorie vorgelegt, die in aller Welt große Beachtung gefunden und die Forschung erheblich beeinflußt haben. So ist etwa die Evaluierung von Humankapitalinvestitionen von Volkswirtschaften ohne die Erkenntnisse Beckers nicht denkbar.

Die langfristigen Ziele der Forschungsarbeit des Instituts orientieren sich sonach vor allem an der Jahrhundertaufgabe der Europäischen Integration. Hierzu bedarf es qualifizierter Mitarbeiter. In aller Regel bedürfen sie erst einer längeren ergänzenden Ausbildung und Einarbeitung, bevor sie voll für die Forschung eingesetzt werden können.

Das vom Institut und seinen Direktoren mitgetragene, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" wird im wirtschaftswissenschaftlich-sozialwissenschaftlichen Bereich aller Voraussicht nach sich für die Gewinnung neuer, hochqualifizierter Mitarbeiter positiv auswirken.

Auch im Jahre 1992 schlug sich die Attraktivität des Instituts mit seinen Arbeitsmöglichkeiten in einer umfangreichen Gäste- und Stipendiatenliste nieder.

Das Institut selbst ist international durch seine Direktoren und seine Mitarbeiter durch die Teilnahme an Kongressen und die Veranstaltungen von Tagungen in Trier und außerhalb sowie durch fremdsprachige wissenschaftliche Beiträge vielfältig in Erscheinung getreten. Wir hoffen natürlich, daß sich dieser Internationalisierungsprozeß nicht nur weiter fortsetzt, sondern verstärken wird.

Trier, im April 1993

Prof. Dr. Rolf Birk

(Geschäftsführender Direktor)

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Kennzahlen - Übersicht

— IAAEG —

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(11) ^a	4(13)	7(24)
Habilitanden je Direktor	(1)	1(2)	1(3)
Dissertationen je Direktor	1	-(1)	1(1)
Zweitgutachten je Direktor	1	-	1
Examensarbeiten je Direktor	3	12	15
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	9	7(16)	16(16)
Fluktuation: IAAEG/Gruppe	-	1(1)	1(1)
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware	-	-	89 %
• Softwarelizenzen	-	-	82 %
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	5	4	9
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in % der Gesamtarbeitszeit	35 %	65 %	-
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstd.	8	16	24
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stunden 1992	29	6	35
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstd.	-	8(20)	8(20)
Ausländische Gäste	5	4	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	16	7	23
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4	5(18)	9(18)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops durch das IAAEG	4	7	11
Gastvorträge/Werkstattgespräche im IAAEG	-	13	13

a) In Klammern: Forschungsgruppe einschließlich drittmittel- und universitätsfinanzierter Wissenschaftler

2. Forschungsprogramm

2.1. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm

2.1.1. Ziele

Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm im Jahre 1992 wird vor allem von seinen besonderen personellen Rahmenbedingungen her geprägt. Den beiden im Jahre 1991 neu eingestellten Mitarbeitern war zunächst eine längere Phase der Einarbeitung einzuräumen, so daß sie noch nicht voll einsatzfähig waren. Als unmittelbare Folge daraus mußte die Gruppenforschung zugunsten der Individualforschung zurücktreten. Gleichwohl konnten 1992 wieder eine Reihe von Arbeiten des juristischen Direktors und seiner Mitarbeiter vorgelegt werden.

Europa bildete auch 1992 eindeutig den Schwerpunkt der wissenschaftlichen Arbeit. Eine grundlegende Darstellung des internationalen und europäischen Arbeitsrechts wurde im ersten Band des Münchener Handbuchs zum Arbeitsrecht vorgelegt, die für die weitere Arbeit auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts für mich den Ausgangspunkt bildet. Das gleiche gilt für den von mir im Auftrag der EG-Kommission verfaßten Landesbericht "Bundesrepublik Deutschland" zur Problematik der Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (300 Seiten). Bei seiner Ausarbeitung ist eine Fülle von Daten angefallen, die auch in anderen Zusammenhängen von Interesse sind.

Angesichts des gegenwärtigen Personalbestandes sind **langfristige** Forschungsprogramme nicht mehr als Vorschläge für das Sichtbarmachen einer beabsichtigten Forschungsstrategie. Unter dieser Einschränkung stehen im Bereich der langfristigen Forschungsplanung folgende Themenkomplexe für die institutsbezogene Forschung im Vordergrund:

- (1) die Grundlegung eines Systems des europäischen Arbeitsrechts
- (2) die Implementationsforschung im Hinblick auf die Umsetzung arbeitsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft durch die Mitgliedstaaten
- (3) eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht)
- (4) die monographische Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts
- (5) eine vergleichende Darstellung der verschiedenen Arbeitsrechtssysteme
- (6) die rechtliche Stellung der leitenden Angestellten in den Mitgliedstaaten der EG
- (7) vergleichende Untersuchung der Grundrechte der Arbeitnehmer vor und nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses (workplace privacy).

Mittelfristig angelegt sind die bereits laufenden Projekte mit dem Institut régional du travail in Nancy, das bei der DFG beantragte Kooperationsprojekt über die arbeitsrechtlichen Probleme eines Beitritts von Polen zur Europäischen Gemeinschaft mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften sowie die Untersuchung "Multinationaler Unternehmen und konzerninterner Mobilität der Arbeitnehmer" mit dem Public Policy Institute in London.

Institutsintern sind mittelfristig einige Fragen des kollektiven Arbeitsrechts (rechtsvergleichend und/oder kollisionsrechtlich) wie z.B. Arbeitskampf und Sozialversicherung, atypische Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene und das Betriebs- und Arbeitskampfisiko zu bearbeiten. Diese Projekte können sowohl Gegenstand der Gruppen- wie der Individualforschung sein (im einzelnen sei auf 2.1.2 verwiesen).

Kurzfristige Forschungsprojekte, die in aller Regel von einem einzelnen durchgeführt werden, sind etwa für den Direktor des Instituts die Erstellung seines (auch rechtsvergleichend angelegten) Gutachtens über die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und sonstigen Pflichten für den Deutschen Juristentag 1994; eine Fünfländer-Untersuchung (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande) im Auftrag der EG-Kommission über Fragen des Betriebsinhaberwechsels; die Herausgabe eines Bandes über ein rechtsvergleichendes Seminar über die betriebliche Mitbestimmung.

Die näheren Einzelheiten finden sich unter 2.1.2.

Für alle lang-, mittel- oder kurzfristigen Projekte gilt, daß sie, soweit sie sich nicht mit internationalem Recht oder europäischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen. Denn das Institut sollte vor allem dort tätig werden und sonach auch forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die sprachliche Kompetenz der Mitarbeiter gestattet deren umfassende Nutzung.

2.1.2. Rechtswissenschaftliche Forschungsprojekte

2.1.2.1. Abgeschlossene Projekte

(1) Internationales, supranationales Recht, Arbeitskollisionsrecht, in; Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 132 Seiten (Rolf Birk)

Das "Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht" mit meiner Darstellung des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts ist im Jahr 1992 im Verlag C.H. Beck erschienen. Dieses Gemeinschaftswerk führender Arbeitsrechtler - u.a. sind daran die Kollegen Hanau, Richardi, Wank und Söllner beteiligt - verspricht das große Standardwerk des deutschen Arbeitsrechts zu werden. Es versteht sich demnach keineswegs als Handbuch für Praktiker, sondern zielt konzeptionell auf die Nachfolge des lange Zeit umstritten führenden, indes nicht neu aufgelegten Kompendiums von Hueck und Nipperdey. Das gesamte Arbeitsrecht wird hierin systematisch und vollständig, hohem wissenschaftlichem Anspruch genügend und dennoch anschaulich dargestellt. Mein eigener Beitrag gliedert sich in die Bereiche Arbeitsvölkerrecht, Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft und Arbeitskollisionsrecht. Untersucht werden Individual- und Tarifvertragsrecht, die Aspekte der Betriebsverfassung sowie das Verfahrensrecht.

(2) "Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsrecht", 331 Seiten (Rolf Birk)

In den Berichtszeitraum fällt die Fertigstellung meines Beitrages für den "Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsrecht", der Anfang 1993 im Hermann Luchterhand Verlag erschienen ist. Die Verfasser stammen aus Rechtswissenschaft und Justiz (BSG und BAG). Beleuchtet wird das gesamte Entgeltfortzahlungsrecht und damit nicht allein das

Lohnfortzahlungsgesetz: Auch Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung, Berufsbildungsgesetz, Seemannsgesetz und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden kommentiert, soweit diese Regelwerke Bestimmungen zur Zahlung von Entgelt im Krankheitsfalle enthalten. Neben den arbeitsrechtlichen Regelungen werden auch die sozialversicherungsrechtlichen Normen, etwa der Reichsversicherungsordnung und des Mutterschutzgesetzes, erläutert. Die in der Rechtswissenschaft gefundenen Erkenntnisse werden angemessen berücksichtigt. Gleichzeitig wird aber auch die gerade in diesem Bereich äußerst umfangreiche Rechtsprechung verarbeitet. Das Erläuterungswerk soll den Belangen von Wissenschaft und Praxis in gleicher Weise dienen.

(3) *"El derecho de huelga en los servicios públicos en la República Federal de Alemania"*
(Rolf Birk/Erhard Hernichel)

Das Streikrecht im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland wird ausführlich beschrieben und kritisch gewürdigt. Die Veröffentlichung der Arbeit in der spanischen Zeitschrift "Documentación Laboral" ist zugesagt.

(4) *"Die Neuregelung des Betriebsübergangs und der Arbeitnehmerrechte in Italien"*
(Erhard Hernichel)

Die in Art. 47 des Gesetzes Nr. 428 vom 29. Dezember 1990 enthaltene Neuregelung des Betriebsübergangs wird dargestellt und auf seine Vereinbarkeit mit der Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen überprüft. Eine Veröffentlichung dieser Arbeit ist im "Recht der Internationalen Wirtschaft" (RIW) 1992, S. 712 - 716 erfolgt.

(5) *"Die arbeitsrechtliche Stellung der cadres supérieurs", 191 Seiten* (Elisabeth Mayer, geb. Klein/ Dissertationsprojekt)

Die Arbeit wurde Ende 1992 fertiggestellt und liegt Herrn Prof. Dr. Birk zu einer ersten Begutachtung vor.

Die leitenden Angestellten sind in ihrer gruppenspezifischen Eigenständigkeit in der realen Arbeitswelt anerkannt. Die Sonderstellung der französischen cadre supérieur wird aus rechtlicher und rechtspolitischer Sicht untersucht, und es werden Bezüge zum deutschen Recht hergestellt. Die Auswirkungen des Europäischen Binnenmarktes auf das Wirkungsfeld der leitenden Angestellten finden besondere Berücksichtigung. Die Abgrenzung der leitenden Angestellten zu den Mandatsträgern und das Zusammentreffen von Arbeitsverträgen und Organstellung werden eingehend erörtert.

(6) *"Englisches Konzernarbeitsrecht", 290 Seiten* (Bernd Waas/ Dissertationsprojekt)

Die Arbeit wurde im Sommersemester 1992 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier als Dissertation angenommen. Ihre Veröffentlichung erfolgt demnächst unter dem Titel "Konzernarbeitsrecht in Großbritannien" in einer neu begründeten, vom Institut herausgegebenen Reihe "Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht" im Nomos-Verlag Baden Baden.

(7) *Das sogenannte "mittelbare Arbeitsverhältnis" (Bernd Waas)*

Am Beispiel dieser Rechtsfigur wurden Probleme einer "Aufspaltung" der Arbeitgeberstellung untersucht. Die Arbeit erscheint demnächst in: *Recht der Arbeit*.

(8) *"Das Streikrecht im öffentlichen Dienst Großbritanniens" (Bernd Waas)*

Die Arbeit skizziert das geltende Arbeitskammerrecht und stellt neuere Entwicklungen in diesem Rechtsbereich vor. Veröffentlichung in: *Zeitschrift für Tarifrecht* 1992, S. 311-314.

(9) *"Das Fragerecht des Arbeitgebers im Spannungsfeld von Schutz des Arbeitnehmers und Gemeinwohlbindung" (Bernd Waas)*

Die Arbeit versucht vor dem Hintergrund einer rechtsvergleichenden Betrachtung Wertungswidersprüche zwischen Delikts- und Arbeitsrecht aufzudecken und die dabei gewonnenen Erkenntnisse für die dogmatische Fortentwicklung des Fragerechts nutzbar zu machen. Veröffentlichung in: *Juristische Rundschau* 1992, S. 365-369.

(10) *"Der Entwurf eines Model Uniform Employment Termination Act in den USA" (Bernd Waas)*

Die Arbeit stellt die Bemühungen um eine Kodifizierung des US-amerikanischen Kündigungsrechts vor und mißt die Gesetzgebungsvorschläge am Stand des deutschen Rechts. Veröffentlichung in: *Recht der Internationalen Wirtschaft - Betriebs-Berater International* 1992, S. 982-986.

(11) *"Die Vertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene nach dem Recht der Niederlande: Rechtsvergleichende Darstellung zum Mitbestimmungsrecht der Niederlande" (Bernd Waas)*

Erscheint demnächst.

2.1.2.2. Laufende Projekte

(1) *"Die Stellung der dirigenti im italienischen Arbeitsrecht" (Erhard Hernichel/ Dissertationsprojekt)*

Der leitende Angestellte wird überall dort als soziologisches Phänomen registriert, wo komplexe Betriebsorganisationen nicht von dem Unternehmer selbst geleitet werden können. Die Rechtsordnung der Staaten in Europa nimmt sich diesem Phänomen in unterschiedlicher Weise an. Inhalt des Dissertationsprojekts ist eine umfassende Übersicht über die Situation in Italien. Schwerpunkte sind im Bereich des Individualarbeitsrechts der Begriff des dirigente und die Besonderheiten bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts wird auf seine Stellung im Tarifvertrags- und im Betriebsverfassungsrecht eingegangen. Dabei werden auch Bezüge zum deutschen Recht hergestellt. In einem abschließenden Kapitel geht es um die Entsendung leitender Angestellter von Deutschland nach Italien. Die Arbeit soll hohen wissenschaftlichen Anforderungen genügen, versteht sich gleichzeitig aber auch als praktischer Beitrag zur Realisierung der Vision von dem Euromanager der Zukunft, der an vorderster Stelle mit dazu beiträgt, den europäischen Binnenmarkt zu vollenden.

Die Arbeit kann voraussichtlich im Jahr 1994 abgeschlossen werden.

(2) *"Die Mitwirkung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verbesserung ihrer Sicherheit und ihres Gesundheitsschutzes bei der Arbeit" (Erhard Hernichel)*

Das Vorhaben dient der Erstellung einer Studie über die Durchführung der in der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG enthaltenen Vorgaben über die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei Fragen im Zusammenhang mit ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft.

(3) *"Die neue Regelung des Arbeitskampfrechts in Spanien" (Erhard Hernichel)*

Der spanische Arbeitsminister und die Führer der Gewerkschaftskonföderationen UGT und CCOO haben am 9.11.1992 nach langwierigen Verhandlungen Einvernehmen über den Entwurf eines Streikgesetzes erzielt. Die parlamentarischen Beratungen sind noch nicht abgeschlossen. Nach der Verabschiedung des Gesetzes soll sein Inhalt dargestellt und einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

(4) *"Der Kündigungsschutz bei Massenentlassungen in Italien" (Erhard Hernichel)*

Mit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 223 vom 23. Juli 1991 besteht in Italien erstmals eine umfassende gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzes bei Massenentlassungen. Die wichtigsten Neuerungen sollen in knapper Form dargestellt und kommentiert werden.

(5) *"Spanisches Konzernarbeitsrecht" (Erhard Hernichel)*

Die zunehmende Bedeutung des Konzernarbeitsrechts in Spanien spiegelt sich in einer beachtlichen Anzahl von Veröffentlichungen zu den relevanten Fragestellungen wieder. Geplant ist ein Literaturbericht über die wichtigsten Publikationen.

(6) *"Kollektivverhandlungen und Kollektivvereinbarungen ohne Beteiligung der Gewerkschaften in französischen Betrieben" (Franz Kibler/ Dissertationsprojekt)*

Das französische Arbeitsrecht räumt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur den Gewerkschaften das Recht ein, Kollektivvereinbarungen auszuhandeln und abzuschließen. Dieses gesetzlich statuierte, gewerkschaftliche Verhandlungsmonopol erstreckt sich auch auf die betriebliche Ebene. So ist zwar der Abschluß von Betriebstarifverträgen möglich, eine ohne direkte Beteiligung der Gewerkschaften ausgehandelte Betriebsvereinbarung deutscher Prägung kennt das französische Arbeitsrecht indes nicht.

Ungeachtet dieser eindeutigen gesetzlichen Regelung spielen in der betrieblichen Praxis aber Vereinbarungen, an denen die Gewerkschaften nicht beteiligt sind, eine immer größere Rolle. Diese "accords atypiques" sind Gegenstand der Untersuchung.

Ausgehend von den zahlreichen, in der Rechtsprechung behandelten Fällen, soll zunächst ein Überblick über die verschiedenen Formen der Vereinbarungen "en marge de la loi" gegeben werden. Überwiegend handelt es sich um Vereinbarungen des Arbeitgebers mit den Mitgliedern des "comité d'entreprise", mit den "délégués du personnel", mit sonstigen, gesetzlich nicht geregelten

Arbeitnehmervertretungen (Streikkomitees) sowie um "Vereinbarungen" in Form von Abstimmungen der Belegschaft über Vorschläge des Arbeitgebers.

Den Schwerpunkt der Arbeit bildet das Problem der Rechtsnatur und der rechtlichen Wirksamkeit dieser Vereinbarungen, eine Problematik, die in Frankreich äußerst kontrovers diskutiert wird. Einigkeit besteht lediglich darüber, daß die Bestimmungen des Tarifvertragsrechts keine Anwendung finden. Während eine Mindermeinung aber die Auffassung vertritt, den Vereinbarungen sei jegliche Wirksamkeit zu versagen, nimmt die Rechtsprechung eine eher pragmatische Haltung ein und billigt den "accords atypiques" vor allem dann gewisse Wirkungen zu, wenn sie den Arbeitnehmern Vorteile einräumen.

Die Arbeit will versuchen, aus der Sicht des deutschen Betrachters einen Beitrag zur rechtlichen Aufarbeitung der Problematik zu leisten.

Ferner soll in rechtsvergleichender Hinsicht herausgearbeitet werden, ob in der betrieblichen Praxis in Frankreich nicht eine Vereinbarungsform zu beobachten ist, die sich in bezug auf Verhandlungspartner, Inhalt und Wirkung der deutschen Regelungsabrede, wenn nicht gar der Betriebsvereinbarung angenähert hat - bei aller Unterschiedlichkeit der Betriebsverfassungssysteme.

Die 1992 begonnen Arbeit soll Mitte 1994 abgeschlossen werden.

(7) "Die betriebliche Mitbestimmung in Belgien" (Franz Kibler)

Die nahezu fertiggestellte Arbeit bietet eine Einführung in die Grundlagen des belgischen Betriebsverfassungsrechts unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Mitwirkungsrechte vor dem Hintergrund der deutschen Rechtslage.

(8) "Outplacement in Belgien" (Franz Kibler)

Mit der im Nationalen Arbeitsrat am 10.2.1992 verabschiedeten und allgemein verbindlichen convention collective n° 51 haben die belgischen Sozialpartner den Versuch unternommen, die vor allem in der Personalwirtschaft diskutierte Freisetzungsstrategie des Outplacements auf eine rechtliche Grundlage zu stellen. Soweit ersichtlich ist dies die erste Regelung der Problematik in Europa, die deshalb vorgestellt und einer kritische Bewertung unterzogen werden soll, auch im Hinblick darauf, ob sie Muster für weitere Regelungen auf nationaler bzw. auf Gemeinschaftsebene sein könnte.

(9) "Die arbeitsrechtliche Regelung prekärer Arbeitsverhältnisse in Frankreich" (Franz Kibler)

Das unter diesem Titel im Forschungsplan 1992 angegebene Dissertationsprojekt soll als Aufsatzprojekt weiterverfolgt und zum Abschluß gebracht werden.

(10) "Einführung in das französische Konzernarbeitsrecht" (Franz Kibler)

In Form eines Kurzbeitrages soll ein Überblick über die Lösungsansätze gegeben werden, mit denen das französische Arbeitsrecht auf konzernspezifische Besonderheiten reagiert.

(11) "Konzernarbeitsrecht in den Niederlanden" (Bernd Waas)

Darstellung und Analyse von Rechtsprechung und Schrifttum im Bereich des Konzernarbeitsrechts.

(12) "Der Schutz der Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers im niederländischen Arbeitsrecht" (Bernd Waas)

Darstellung und Analyse der rechtlichen Regelungen zum Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers.

(13) "Die Entwicklung des Gewerkschafts- und Arbeitskampfrechts in Großbritannien" (Bernd Waas)

Darstellung und Analyse der weitreichenden Gesetzesänderung in diesem Bereich.

(14) "Der Schutz der "privacy" im US-amerikanischen Arbeitsrecht" (Bernd Waas)

Darstellung und Analyse der rechtlichen Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers.

2.1.2.3. Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut régional du travail (CERIT) Université de Nancy

Gemeinsame Veranstaltungen

Die grenzüberschreitende Forschungsk Kooperation mit dem französischen Institut in Nancy konnte 1992 weiter intensiviert werden. Im abgelaufenen Jahr fanden drei ganztägige Arbeitssitzungen statt.

Außerdem fand am 30.9.1992 in Nancy ein Kolloquium zum Thema "Mitbestimmung und Vertretung der Arbeitnehmer in Deutschland und Frankreich" statt, welches das CERIT zusammen mit dem IAAEG, der Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe-et-Moselle, dem Centre Européen Universitaire und dem Goethe-Institut zum Thema veranstaltet haben. Herr Prof. Dr. Rolf Birk hielt bei dieser Veranstaltung einen Vortrag in französischer Sprache mit dem Titel "La représentation du personnel dans l'entreprise allemande", der in der französischen Zeitschrift "Semaine Sociale Lamy" erscheinen wird. Das gemeinsame Auftreten als Veranstalter mag auch Beleg dafür sein, wie gut sich die gegenseitigen wissenschaftlichen Kontakte mittlerweile entwickelt haben.

Wesentliche Inhalte der Zusammenarbeit

In inhaltlicher Hinsicht ist hervorzuheben, daß nach eingehenden Besprechungen mit dem französischen Partnerinstitut ein Gesamtkonzept für die weitere, zunächst auf drei Jahre angelegte Zusammenarbeit erstellt werden konnte.

Das Thema des Gesamtprojekts lautet: "Suspendierung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich". Beabsichtigt ist eine Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung all der Rechtsfragen, die aus Anlaß und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeworfen werden: Suspendierung, Beendigungstatbestände für das Arbeitsverhältnis, insbesondere die einvernehmliche Beendigung, die Kündigung, allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz, Kündigungsschutzprozeß sowie Folgen der Beendigung.

Da in den Bereichen Kündigungsschutz sowie Folgen der Beendigung in beiden Rechtsordnungen Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen eine nicht unwichtige Rolle spielen, kann die deutsch-französische Forschergruppe auf die auf diesem Gebiet bereits durchgeführten vergleichenden Studien, die noch nicht abgeschlossen sind, aufbauen.

Die Zusammenarbeit mit dem CERIT hat sich einerseits als sehr fruchtbar, andererseits aber auch als sehr zeitintensiv erwiesen. Die erfolgreiche Bewältigung des oben dargestellten Konzepts ist deshalb mit dem vorhandenen Personalbestand an den beiden Instituten allein nicht zu bewältigen. Vor allem für die Einstellung zusätzlicher wissenschaftlicher Hilfskräfte mit bereits abgelegtem Examen wurde bei der VW-Stiftung ein Antrag auf Finanzierungshilfe gestellt. Eine Entscheidung über diesen Antrag liegt noch nicht vor.

Dagegen wurde ein beim DAAD im Rahmen des Programms "Projektbezogener Wissenschaftleraustausch mit Frankreich" (Procope) gestellter Antrag auf finanzielle Förderung von der binationalen Auswahlkommission positiv beschieden.

Die rechtsvergleichende Untersuchung zur arbeitsrechtlichen Ausgleichsquittung hingegen ist abgeschlossen. Nach Übersetzung des französischen Beitrags wird die Arbeit demnächst in der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" (ZIAS) veröffentlicht werden.

2.1.3. Personal- und Organisationsentwicklung

Frau Elisabeth Mayer, geborene Klein, befindet sich seit dem 16.12.1992 in Mutterschutz und nimmt zur Zeit Erziehungsurlaub in Anspruch.

2.2. Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm

2.2.1. Ziele

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe konzentriert sich auf die einzelwirtschaftliche Sozioökonomie von Recht und Ordnung in den Arbeitsbeziehungen und der Personalpolitik von Unternehmen. Sie will effiziente Verfassungs- und Verfahrensregeln zunächst für Unternehmen, sodann für die Ordnungspolitik der Tarifparteien und des Gesetzgebers gewinnen. Die Konzentration auf einzelwirtschaftliche Personalpraxis - vor allem in privaten Unternehmen, kontrastierend aber auch in öffentlichen Verwaltungen - beruht auf der methodischen Arbeitshypothese, daß soziale Phänomene oft von individuellen Rationalitäten bestimmt zu sein scheinen, und auf der gleichsam politischen Prädisposition, daß dezentrale Organisationsweisen oft einen ersten

Versuch wert sind. Überbetriebliche Interventionen und Rahmenentscheidungen werden durch Organisations- und Marktversagen begründet. Wir fragen also, welche Verhaltensfolgen haben bestimmte Ordnungen (Verfügungsrechtsverteilungen) und wie sind sie zu bewerten - ganz in Analogie zu dem Structure-Conduct-Performance-Schema der älteren Wettbewerbstheorie und -politik.

Die einzelwirtschaftliche Institutionenökonomie kann nicht davon absehen, daß technische und marktliche Gegebenheiten wesentliche, mitunter überragende Bedeutung für das Geschehen in Unternehmen haben. Wer also die Bedeutung unterschiedlicher Rechtsverteilungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern studieren und ihre Motivations- und Informationskonsequenzen feststellen möchte, muß diese anderen, schon in der traditionellen neoklassischen Unternehmens- theorie untersuchten Einflußgrößen kontrollieren. Dies geschieht in unseren Projekten vor allem durch die explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsmarktumwelten, oft der regionalen Arbeitsmärkte eines Unternehmens. Die Variation verfügungsrechtlicher Arrangements erfolgt entlang zweier Linien: zum einen im Hinblick auf die Frage, welche und wieviel Ordnung (Recht durch Selbstbindung) Arbeitnehmer und Arbeitgeber selbst schaffen, und zum zweiten im Hinblick auf die Frage, wie sich unterschiedliche nationale Regelungen zur Unternehmensverfassung, Arbeitsmarktordnung und zum Arbeits- und Sozialrecht im allgemeinen auswirken, also durch empirische internationale Vergleiche von Personalpraxis. Personalwirtschaftliches Geschehen und Arbeitspolitik sind weder durch externe Auflagen noch durch freiwillig geschlossene, explizite und gar vollständige Verträge determiniert; deshalb messen wir der Untersuchung unvollständiger und "impliziter Verträge", also stabilisierten Verhaltenserwartungen, vertrauensvoller Zusammenarbeit, Selbstbindungen und den Bedingungen für Selbstbindung und für das Zustandekommen als gerecht empfundener Verteilungskompromisse eine große Bedeutung für die dynamische Effizienz von Unternehmensorganisation zu. Dem Forschungsauftrag des Instituts gemäß werden auch die Konsequenzen der europarechtlichen Ausfüllung "der sozialen Dimension des Binnenmarktprojekts" auf die Unternehmen und Arbeitsmärkte in den verschiedenen Ländern untersucht.

Dieses Programm einer einzelwirtschaftlichen und sozioökonomischen Analyse von selbstgeschaffenen und auferlegten Ordnungen der Arbeitsbeziehungen anhand ihrer realen personalwirtschaftlichen Konsequenzen wird in Deutschland nirgendwo sonst verfolgt. Die ausländische Forschung zur Regulierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsmärkten hat vornehmlich einen gesamtwirtschaftlichen Fokus, sie bleibt oft auch apriorisch, spekulativ und ideologisch.

Zwei internationale Workshops, die wir mit der European Association of Law and Economics bzw. mit Forschern aus dem Arbeitskreis sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung veranstaltet haben - Economic Analysis of Labour Law bzw. Internationale Integration und Regulierung von Arbeitsverhältnissen (vgl. 5.2.1) - haben gezeigt, daß die Arbeiten der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe in vieler Hinsicht Pionierarbeiten im Hinblick auf die Ökonomie des Arbeitsrechts und der Unternehmensverfassung sind.

Im Unterschied zu dem weiterhin gültigen Forschungsplan, der im Rechenschaftsbericht 1991 (S. 23) veröffentlicht wurde, betonen die neu hinzugekommenen Projekte vier Aspekte besonders:

- die Eigenproduktion von Recht unter Unsicherheit und Wettbewerb (Pull)
- den Einfluß von Absatzmärkten und Produktregulierungen auf die Personalpolitik (Decker)

- die methodische Fruchtbarkeit, die institutionenökonomische Analyse von privatwirtschaftlichen Unternehmen voranzutreiben, indem der Vergleich mit öffentlichen Betrieben akzentuiert wird (Wagner, Bruckschen)
- die Bedeutung nicht-westlicher institutioneller Umwelten: Gewerkschaften im Transformationsprozeß (Basten) und Arbeits- und Sozialrecht in einem Entwicklungsland wie Zaire (M'Bayo)

Abgeschlossen wurden in 1992 zwei Projekte:

Die Arbeit über Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen (Timmesfeld) und die Untersuchungen zu vertraglichen Regelungen zur Weiterbildung in Betrieben (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) (Sadowski, Decker).

Die laufenden Projekte aus dem Forschungsplan 1992 (S. 23) sind weitgehend im plangemäßen Fortschritt.

International vergleichende Personalökonomie und Arbeitspolitik — IAAEG —

Forschungsprojekte 1992-95



IAAEG-finanzierte Projekt



explizit international vergleichendes Projekt

Unternehmenstheorie

- | | | |
|--|--|------------|
| | Personalökonomie und Arbeitspolitik | (Sadowski) |
| | Eigenproduktion von Recht in Unternehmen | (Pull) |

Unternehmenspolitik

1. Privatwirtschaftliche Unternehmen

- | | | | |
|--|--|--|------------------|
| | | Qualifikation und institutionelle Umwelt | (Backes-Gellner) |
| | | Absatzmarkt, Produktrecht und Arbeitsorganisation | (Decker) |
| | | Personalabbau und Organisationsdemographie | (Brühl) |
| | | Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalanpassungen | (Frick) |
| | | Betriebliche Arbeitszeitpolitik | (Wienecke) |

2. Öffentlichwirtschaftliche Unternehmen

- | | | |
|--|--|--------------|
| | Lohndynamik auf den gemischtwirtschaftlichen Arbeitsmärkten für Pflegekräfte | (Wagner) |
| | Leitende Ärzte und der technologische Fortschritt im Krankenhaus | (Bruckschen) |

Regionale Arbeitsmärkte

- ◆ Ursache und Wirkungen von Pendelbewegungen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten (Böck)
- ◆ Die Rolle multinationaler Unternehmen auf regionalen Arbeitsmärkten (Weber-Fahr)

Institutionelle Umwelten des Unternehmens

- ◆ Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung (Schröder)
- ◆ Arbeits- und Sozialrecht und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Entwicklungsländern (M'Bayo)
- ◆ Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel Polens, Rußlands und der Tschechei (Basten)

Daten und Methoden

- ◆ Synthetische Unternehmensstichproben (Krütten)
- ◆ AGUB (Backes-Gellner, Böck, Frick, Weber-Fahr, Wienecke)
- ◆ Personalnebenkosten in der EG (Weber-Fahr)

2.2.2. Forschungsprojekte

2.2.2.1. Abgeschlossene Projekte

Institutsfinanziert

Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen für die kollektive Handlungsfähigkeit europäischer Dachverbände

Beginn: 01/1990

Ende: 12/1992

Bearbeiterin: Andrea Timmesfeld, M.A.

Ziel: Das spezielle Interesse der Dissertation von Frau Timmesfeld ist dem Problem der mangelnden Politikfähigkeit der beiden europäischen Dachverbände EGB und UNICE gewidmet. Im Mittelpunkt der Betrachtungen steht dabei die Frage, inwieweit die innerverbandlichen Strukturen der beiden Akteure EGB und UNICE verantwortlich für ihre unzureichende politische Handlungsfähigkeit sind und inwieweit sich diese verbandsinternen Probleme auf die Beziehung zwischen den beiden Dachverbänden (Sozialer Dialog) auswirken.

Methode: Zur Klärung der internen Struktur europäischer Dachverbände recurriert die Arbeit auf einen kritisch erweiterten Rational-Choice-Ansatz. Anhand der ökonomischen Theorie kollektiven Handelns von Mancur Olson stellt die Arbeit die Hypothese auf, daß sowohl die Handlungs- und Politikfähigkeit der "kleinen Gruppe" EGB, als auch die der "kleinen Gruppe" UNICE in dreierlei Hinsicht eingeschränkt sei:

- (1) Die Interessen der nationalen Mitglieder eines jeden der beiden Dachverbände sind heterogen.
- (2) Es gibt aufgrund der heterogenen Interessenlage innerhalb der Gruppe Subgruppenprobleme.
- (3) Die Subgruppen entsprechen bestimmten Typen ("politische Unternehmer", "Mitreisende" u. "Oppositionelle")

Mittels einer empirischen computerunterstützten Inhaltsanalyse ausgesuchter Stellungnahmen von ausgewählten nationalen Tarifparteien (Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien, Irland, Niederlande, und Belgien) zu Fragen der europäischen Mitbestimmung (insbesondere zur Europäischen Aktiengesellschaft) werden diese Hypothesen überprüft. Gemessen wird die jeweilige Werthaltung eines nationalen Verbandes zu dem Politikfeld "Europäische Aktiengesellschaft" sowie seine grundsätzliche Politikorientierung. Hinter dieser Methode steht die Einsicht, daß man "mit Wörtern Dinge tut" und daß gerade in der Politik gilt, daß "Sprache Handeln ist".

Ergebnis: Die Ergebnisse bestätigen, daß die Interessenlage in beiden Dachverbänden sehr heterogen ist. Wenngleich das Thema "Europäische Aktiengesellschaft (SE)" in beiden Dachverbänden überwiegend negativ gesehen wird, stehen auf Seiten der UNICE die deutsche BDA, die britische CBI und der niederländische NCW, die die SE sehr negativ bewerten, der italienischen CONFINDUSTRIA gegenüber, die die SE vergleichsweise positiv bewertet. Auf Seiten des EGB

ist die Homogenität in der Ablehnung der SE zwar größer als innerhalb der UNICE, dennoch werden auch hier Unterschiede zwischen einzelnen nationalen Gewerkschaften deutlich [UGT (SP) vs. DGB (D) und UIL (I)]. Eine ebenso große Heterogenität zwischen den untersuchten Mitgliedern eines Dachverbandes läßt sich im Hinblick auf die Politikorientierung nachweisen. Für beide Dachverbände zeigt sich, daß die nationalen Mitgliedsverbände das Thema SE umso negativer bewerten, je nationaler sie in ihrer Politikorientierung sind. In beiden Dachverbänden lassen sich darüber hinaus Subgruppen von nationalen Verbänden ausmachen, die den oben beschriebenen "Typen" entsprechen.

Die empirischen Ergebnisse belegen, daß kollektives Handeln in beiden Dachverbänden nur begrenzt möglich ist. Politisch unzureichend handlungsfähige Akteure sind jedoch als Partner in einem Sozialen Dialog für einander unattraktiv. Die verbandsinternen Interessendivergenzen haben also direkte Konsequenzen für das Verhältnis zwischen den beiden Dachverbänden, beispielsweise für den Sozialen Dialog.

Das Projekt betritt durch die inhaltliche Anwendung der computerunterstützten Inhaltsanalyse nicht nur methodisch ein Stück Neuland, sondern versucht darüberhinaus, einen wissenschaftlichen Beitrag zur Debatte um die europäische Sozialpartnerschaft zu leisten.

Stand: Das Projekt wurde im November 1992 abgeschlossen. Die Arbeit wird in 1993 veröffentlicht. Es liegen mehrere Zwischenveröffentlichungen in deutscher und englischer Sprache vor.

Universitäts-/fremdfinanziert

Arbeitstitel: **FORCE: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland - Bericht für die Kommission der Europäischen Gemeinschaft**

Beginn: 01/1992

Ende: 12/1992

Bearbeiter: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kffr. Stefanie Decker, Dr. Uschi Backes-Gellner, Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Dr. Bernd Frick, Dipl.-Kffr. Barbara Frick, Hedwig Hinzmann M.A., Dipl.-Vw. Kerstin Pull, cand.phil. Alexander Reverchon, cand.rer.pol. Martin Schneider, cand.rer.pol. Ralf Zimmermanns.

Ziel: Das im Rahmen des FORCE-Aktionsprogramms zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Europa von der EG-Kommission in Auftrag gegebene Projekt hat zum Ziel, Daten über tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung in Deutschland zu sammeln und zu analysieren sowie erprobte Verfahren ('best-practice') aufzuzeigen. Diese analog in allen Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaft bereitgestellten Informationen sollen dem Erfahrungsaustausch sowie der Verbreitung beispielhafter vertraglicher Vereinbarungen dienen.

Obwohl über allgemeine Ziele und die Bedeutung beruflicher Weiterbildung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im Zuge zunehmenden internationalen Wettbewerbs, auf flexibler Spezialisierung beruhender Produktmarktstrategien, der demographischen Entwicklung und der Realisierung des EG-Binnenmarktes, Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern herrscht, so besteht jedoch kein Konsens darüber, wie diese realisiert werden sollen. Dies wirft die Frage auf, in welchem Maße berufliche Weiterbildung, und insbesondere die betriebliche Weiterbildung, den einzelnen Akteuren völlig freigestellt sein sollte oder aber durch staatliche

Regelungen oder Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien oder betrieblichen Arbeitnehmergruppen und Betriebsleitungen reguliert werden sollte. Denkbare Regelungsbereiche wären u.a. der Zugang zur Weiterbildung, die Zertifizierung von Weiterbildung, die Mitbestimmung bei Bildungsinhalten oder Lohnansprüche bei erfolgreicher Weiterbildungsteilnahme.

Vorgehen und Ergebnisse: Im Rahmen des Projektes wurde untersucht, in welchen Branchen die Sozialparteien selbst Vereinbarungen über die berufliche Weiterbildung in Deutschland getroffen haben und welche Aspekte Gegenstand der Vereinbarungen sind. Mit Hilfe von Expertenbefragungen bzw. Fallstudien wurde ermittelt, wie die Experten der Sozialparteien sowie das Management in einer ausgewählten Anzahl von Betrieben diese Regelungen beurteilen und ob sie eine verstärkte vertragliche Regulierung für angezeigt halten. Darüber hinaus enthält der Endbericht ein Kapitel über das deutsche Bildungssystem und die Rolle des Staates, insbesondere der selbstverwalteten Bundesanstalt für Arbeit, und dessen Aktivitäten im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes, sowie der Kammern.

Die Erfassung der durch formelle Regelungen der beruflichen Weiterbildung begünstigten Personen in Deutschland ist in quantitativer Hinsicht relativ gering. Die Vielzahl der unterschiedlichen Regelungsinstrumente, die den betriebspezifischen Erfordernissen Rechnung tragen, ist hingegen von großer und - wie das Beispiel der im Januar 1993 durch den Bundesarbeitgeberverband Chemie und der IG Chemie gegründeten Stiftung zur Förderung der Weiterbildung zeigt - wachsender Bedeutung.

Organisatorisch unterscheidet sich das deutsche Weiterbildungssystem durch das Institutionengeflecht von Staat, Selbstverwaltung, Kammern und betrieblicher Mitbestimmung von den übrigen europäischen Ländern. Das System der dualen Berufsausbildung gewährt den Auszubildenden bereits vor Eintritt ins Berufsleben eine Qualifikation, die in einigen anderen europäischen Ländern der Weiterbildung zugerechnet wird. Ein europäischer Vergleich der Weiterbildungsbeileiligung wird hierdurch erheblich erschwert.

Veröffentlichung:

Sadowski, Dieter; Decker, Stefanie: Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1993 (im Druck)

Contractual Regulation on Continuing Vocational Education and Training in Germany. Baden-Baden: Nomos 1993 (im Druck)

2.2.2.2. Laufende Projekte

Institutsfinanziert

(1) Das Gesamtprogramm einer Personalwirtschaft in institutionen- und organisationsökonomischer Perspektive wurde in 1992 fortgeführt

Personalökonomie und Arbeitspolitik

Bearbeiter: Dieter Sadowski

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

- I. Das Arbeitsmarktverhalten "kapitalistischer" Unternehmen im Wettbewerb: Tauschtheorie
 1. Das Arbeitsangebot
 2. Die Nachfrage nach Personal
 - Generelles und spezifisches Humankapital
 - Personalstand und Arbeitszeit
 3. Die Substitution von Personal und Kapital
 - Rationalisierungsinvestitionen
 - - Arbeitsorganisation
 4. Personalwirtschaft bei unterschiedlicher Wettbewerbsintensität
 - Arbeitsangebot, Marktmacht, regionale Arbeitsmärkte
- II. Personalpolitik unter Unsicherheit: Kooperationstheorie
 1. Personalselektion und Allokation
 - Einstellung
 - Beförderung
 - Entlassung
 2. Politikbereiche:
 - Lohnpolitik
 - Bildungspolitik
 - Gesundheitspolitik
 3. Personalpolitische Systeme:
 - "Interne Arbeitsmärkte" oder Herrschaftssysteme?
- III. Der unternehmerische Umgang mit Rechtsnormen und staatlichen Interventionen
 1. Wahlmöglichkeiten und zwingende Regelungen im Arbeits- und Unternehmensrecht
 2. Die Wirtschaftlichkeit der Einhaltung bzw. Verletzung von Rechtsregeln
 3. Die Vorteilhaftigkeit der Überbietung von Mindestnormen
 - Kapitalbeteiligung
 - Altersversorgung
 4. Die Reaktion auf staatliche Anreize

IV. Arbeitsrecht und Personalwirtschaft: Internationale Differenzen und Regimewettbewerb

Das Manuskript wurde in 1992 nicht zusammenhängend weitergeschrieben. Grund dafür ist mangelnde Zeit, genauer gesagt, der Versuch Sadowskis, verschiedene neue Gebiete kennenzulernen und methodische Perspektiven zu entwickeln. Diese Investitionen in ein verbessertes Verständnis wesentlicher Fragen des Buchprojektes galten den folgenden Problemen:

- Zunächst wurde die Frage untersucht, warum Arbeitgeber nicht systematisch und testiert den tatsächlichen sowie potentiellen Arbeitnehmern gegenüber Rechenschaft ablegen, also Arbeitnehmer im Vergleich zu Kapitalanlegern schlechter informieren. Sofern Arbeitsmärkte reputationsgesteuerte Märkte sein sollen, was in der Theorie impliziter Verträge und interner Arbeitsmärkte eine zentrale Argumentationsfigur ist, ist dieser Verzicht auf akzeptierte, glaubwürdige Information über Personalangelegenheiten erklärungsbedürftig. Der gemeinsam mit Michael Schröder fertiggestellte Aufsatz versucht eine Antwort darauf.
- Ein weiterer Aufsatz galt der Frage, in welchem Maße ethische Kriterien in der Unternehmenspolitik, dargestellt am Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, Unternehmensentscheidungen beeinflussen (zusammen mit Bernd Frick).
- Die Ausgestaltung des Sozialversicherungsrechtes kann unmittelbaren Einfluß auf Arbeitsmärkte haben. Ein Vergleich der Invaliditätsrentenregelungen in Deutschland und den Niederlanden sollte zeigen, wie Arbeitsmarktlagen und Rechtsregelungen einerseits, Verwaltungsgebaren, eine Bearbeitung von Ansprüchen, aber auch ein Anregen von Vorbeugungs- und Rehabilitationsmaßnahmen bei vergleichbaren Ländern zu sehr unterschiedlichen Konsequenzen führen. Das in dem Schnittfeld von Unternehmensverhalten und Leistungsgesetzvollzügen durch Sozialmediziner und Sozialrechtler angesiedelte Projekt wird als deutscher Beitrag (zusammen mit Bernd Frick verfaßt) in einem internationalen Band der empirisch-ökonomischen Analyse von Invaliditätsrenten eingehen (Herausgegeben von Leo Aarts, Richard Burkhauser und Philip de Jong).
- In einer Analyse für die Generaldirektion V der Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat Sadowski in einer Arbeitsgruppe mit Carlo del'Aringa, David Marsden, Alberto Meixide, Ray Richardson und Jean-Jacques Silvestre an einem Gutachten gearbeitet, das den Druck auf die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme abschätzen sollte, der beim Übergang zum einheitlichen Binnenmarkt und einer Wirtschafts- und Währungsunion zu erwarten ist. Bei diesem Projekt stand die unterschiedliche Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Industrien und der Anpassungsdrücke bei Aufgabe des Wechselkursanpassungsmechanismus im Vordergrund. Die zu erwartenden härteren Verteilungskämpfe, die Schädigung von "high trust relations", die in der Vergangenheit auf Unternehmens- und Branchenebene entstanden war, aber auch die Flexibilisierung öffentlichen Lohn- und Dienstrechts scheinen in allen Ländern zu erwarten zu sein. Dabei dürften eher dezentralisiert angelegte Arbeitsbeziehungssysteme Anpassungsvorteile haben, in Deutschland die Anpassungsprobleme aus der Wiedervereinigung allerdings auf absehbare Zeit ein besonderes Problem darstellen. Das Studium der von der europäischen Einigung ausgehenden Einwirkungen auf das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird auch in 1993 fortgesetzt.

(2) Die Eigenproduktion von Recht in Unternehmen - zur Ökonomie personalpolitischer Selbstbindung unter Unsicherheit

Beginn: 10/1992

Ende: 07/1995

Bearbeiterin: Dipl.-Vw. Kerstin Pull

Ziel: Im Zuge der Verwirklichung des EG-Binnenmarktes wird vor dem Hintergrund der Diskussion um die Gefahr eines Sozialdumpings immer wieder die Forderung nach einer EG-weiten gesetzlichen Festschreibung von Mindeststandards für die betriebliche Personal- und Sozialpolitik laut. Dem wird jedoch entgegengehalten, daß es nicht notwendigerweise und zwangsläufig zu der befürchteten Entwicklung kommen muß. Vielmehr lasse sich in der Realität beobachten, daß Unternehmen durchaus selbstregulierend tätig werden und entweder freiwillig im eigenen wohlverstandenen Interesse für sich selbst verbindlich Standards setzen, die über das gesetzlich oder tarifvertraglich erzwungene Maß hinausgehen, oder dies durch die bewußte Wahl eines bestimmten (territorialen) Rechtsraumes tun. Extern regulierende Eingriffe, die ja nicht zuletzt auch den unternehmerischen Selbstregulierungs-Spielraum einengen - von dem im Rahmen der Diskussion um Deregulierung und Dezentralisierung so viel erwartet wird -, erscheinen vor diesem Hintergrund zumindest nicht zwingend. Ausgehend von dem empirisch belegbaren Befund, daß betriebliche Selbstbindung in der Realität stattfindet, bleibt jedoch offen, was bei aller Hoffnung in die Selbstregulierungskraft von Unternehmen diesen in ihrer Rolle als Rechtsproduzenten letztlich zuzutrauen ist. Es stellt sich mithin die Frage nach den konkreten Bedingungen (etwa an die Vorhersagbarkeit von Konkurrentenverhalten und politischen Interventionen) für eine betriebliche Entscheidung zu personalpolitischer Selbstbindung. Diese auszumachen und das der Entscheidung zugrundeliegende Kalkül offenzulegen, ist das Ziel des angestrebten Projektes.

Insofern es so den Ausgangspunkt einer sozioökonomischen Theorie von Regulierung aus Unternehmensperspektive zu erarbeiten sucht, ist es als Grundlagenprojekt in den Kern des Forschungsprogramms des IAAEG zu positionieren.

Vorgehen: Was den Stand der theoretischen Diskussion zur generellen Frage nach den Bedingungen betrieblicher Selbstregulierung betrifft, so bleibt festzuhalten, daß diese über das Aufzeigen der möglichen Vorteilhaftigkeit einer personalpolitischen Selbstbindung für bestimmte ausgewählte betriebliche Handlungsfelder (so etwa die beobachtbare mehr oder weniger "implizite" betriebliche Selbstverpflichtung auf grundsätzlich langfristige Beschäftigungsverhältnisse) nur selten hinausgeht. Die Modellierung des betrieblichen Entscheidungsprozesses für oder gegen Selbstbindung im Spannungsfeld von Stabilität auf der einen und Flexibilität bzw. Optionalität auf der anderen Seite fehlt hingegen gänzlich. Hinweise lassen sich jedoch zum einen aus eher allgemeinen Theorieansätzen zum Zustandekommen von Regeln, Normen und Institutionen gewinnen (Selbstbindung wäre dann im Sinne selbstgesetzter Handlungsnormen zu interpretieren), zum anderen über die Herstellung produktiver Analogien zu verwandten bereits bearbeiteten Problemstellungen (der Selbstregulierung von Banken etwa oder Commitment-Investitionen in der Oligopoltheorie).

Stand: Das Projekt ist noch in seinen Anfängen begriffen. Zur Zeit findet eine Aufarbeitung existierender Ansätze zu analogen Problemstellungen statt, wobei zugleich versucht wird, deren Brauchbarkeit für das angestrebte Projekt zu ermitteln und auf diesem Wege Anhaltspunkte für mögliche Einflußfaktoren der betrieblichen Entscheidung zur Selbstbindung zu gewinnen.

Arbeits- und Zeitplanung: Die so begonnene zielgerichtete Aufarbeitung des Standes der theoretischen Diskussion soll in 1993 fortgesetzt werden (eine detailliertere Planung ist für Anfang März auf der Basis eines bis dahin zu erstellenden ausführlichen Berichtes über den momentanen Stand des Projektes vorgesehen, gleiches gilt für die notwendige Konkretisierung der Fragestellung). An deren Ende steht die Generierung von Hypothesen über mögliche Einflußfaktoren personalpolitischer Selbstbindung. In 1994 soll die Modellierung des betrieblichen Entscheidungskalküls sowie dessen empirische Überprüfung im Vordergrund stehen. Für 1995 ist die Fertigstellung der Arbeit geplant.

(3) Die institutionelle Bedingtheit unternehmerischer Bildungsinvestitionen - ein institutionenökonomischer Vergleich deutscher und britischer Berufsausbildung

Beginn: 01/1990

Ende: 12/1994

Bearbeiterin: Dr. Uschi Backes-Gellner

Ziel: Im Zuge zunehmend beschleunigter technologischer Entwicklungen und auf qualitätsorientierten Absatzmärkten mit der Notwendigkeit flexibler Spezialisierung kommt dem Qualifikationspotential der Arbeitskräfte eine entscheidende Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu. Qualifikationspotentiale in mehr oder weniger großem Ausmaß vorzuhalten, ist in erster Linie eine Unternehmensentscheidung, die unter einzelwirtschaftlichen Rationalitätskriterien getroffen wird. Es dürfte daher überraschen, daß systematische Differenzen in der Qualifikationsstruktur von Unternehmen unterschiedlicher Länder beobachtbar sind. Vermutet wird, daß das Ergebnis betrieblicher Bildungsentscheidungen nicht nur von Brancheneigentümlichkeiten, sondern wesentlich von nationalen Rahmenbedingungen determiniert ist. Die Studie, gleichzeitig Habilitationsprojekt der Bearbeiterin, versucht zu erhellen, welchen Einfluß welche nationalen Institutionen der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes auf die betrieblichen Qualifikationsentscheidungen haben.

Vorgehen: Bisherige Forschungen haben gezeigt, daß es in paarweise vergleichbaren Unternehmen verschiedener Länder Unterschiede hinsichtlich des Ausmaßes, der Spezifität, und der Zielgruppen von betrieblichen Bildungsanstrengungen gibt. Diese gehen einher mit systematischen Unterschieden in der betrieblichen Personalpolitik. Die Differenzen sind im Zeitablauf stabil und zeigen keine deutliche Konvergenz.

Idee und Stand: International einheitliche technologische Optionen scheinen keine Vereinheitlichung betrieblicher Strategien zu erzwingen. Marktkräfte, so die Vermutung dieser Arbeit, verursachen eine jeweils optimale Anpassung an nationale Umwelten. Es wird weiter vermutet, daß sich auf der einen Seite institutionelle Umwelten herauskristallisieren lassen, die Betriebe anregen, ihre Arbeitskräfte umfassend und vorausschauend zu qualifizieren. Auf der anderen Seite werden institutionelle Konstellationen vermutet, die es für Betriebe rational sein lassen, ihre Arbeitskräfte eher reaktiv und am kurzfristigen Bedarf orientiert auszubilden.

Um, gegeben die unüberschaubare Zahl nationaler Institutionen, institutionelle Konstellationen im o.g. Sinne aufdecken zu können, bedarf es eines theoretischen Rahmens, der zeigt, wo die Analyse von Institutionen reduziert werden kann und wo die Kernpunkte zu vermuten sind. Diese Aufgabe übernimmt die von der Projektbearbeiterin gewählte Analogie von betrieblichen Qua-

lizierungsentscheidungen mit typischen Lagerhaltungsentscheidungen. Betriebliche Qualifikationspotentiale werden demnach dann und nur dann aufgebaut, wenn die Kosten eines Lagerüberschusses geringer als die Kosten eines zu geringen Lagers sind. Eine Entfaltung der Analogie ergibt, daß auf der einen Seite die Obsoleszenz-, die Abwanderungs-, die Lagerungs- und die Opportunitätskosten und auf der anderen Seite die Kosten von Lieferverzögerungen und Fehlmengen gegeneinander abzuwägen sind. Soweit die Höhe dieser Kosten nicht unternehmensintern determiniert ist, gewinnen institutionelle Regelungen, die eben von Nation zu Nation verschieden sind, wettbewerbsbestimmenden Charakter. Mithilfe einer empirischen Institutionenanalyse wird untersucht, welche Effekte spezifische nationale Sets an institutionellen Regelungen auf die Kostenkomponenten und damit die Unternehmensentscheidung haben. Als Ergebnis der Arbeit sollte sich zeigen, welche funktionalen Äquivalente in verschiedenen Ländern existieren und in welcher Kombination diese zukunftssträchtige betriebliche Qualifikationsstrukturen induzieren.

Das Projekt liefert damit einen Beitrag zur Frage nach der "konstitutionellen Funktion" rechtlicher und institutioneller Regelungen. Für den personalpolitisch wichtigen Bereich betrieblicher Qualifizierung werden vorteilhafte Sets an Regelungen herausgearbeitet. Hieraus können Schlußfolgerungen über systematische nationale Wettbewerbsvorteile gezogen werden und andererseits Überlegungen für europapolitische Empfehlungen angestellt werden. Gleichzeitig stellt die Arbeit aber auch eine Weiterentwicklung neuer Institutionenökonomie dar, indem sie einerseits theoretische Überlegungen mit empirischen Analysen verknüpft und diese im Ländervergleich, der den Vorteil ausreichender institutioneller Variation und die Möglichkeit quasi-experimenteller Designs bietet, überprüft.

Daten: Zur Überprüfung der genannten Zusammenhänge bedarf es umfassender, empirischer Institutionenanalysen in den zu untersuchenden Ländern einerseits und genauer Kenntnis betrieblicher Qualifikations-, Produktions- und Erfolgsstrukturen andererseits. Die Institutionenanalyse erfolgt anhand von Sekundärliteratur und soll durch gezielte Experteninterviews fallweise ergänzt werden. Die Betriebsdaten sollen anhand einer gemeinsamen Befragung in Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Luxemburg gewonnen und durch Sekundärstatistiken vornehmlich aus Eurostat ergänzt und relativiert werden (vgl. Projekt AGUB).

Methoden: Zur Weiterentwicklung der Lagerhaltungsanalogie soll das Modell verfeinert und präzisiert werden. Hier könnte ein Kurs zur Modellbildung hilfreiche Anregungen geben. Bei der Auswertung des empirischen Materials sollen wesentliche Erkenntnisse komparativer Forschung einfließen. Diese betreffen sowohl die Art der zu bildenden Hypothesen, das quasi-experimentelle Design, aber auch die statistischen Auswertungsmöglichkeiten bei kleinen Fallzahlen, aber großer Variablenvielfalt. Erfahrungen aus der empirischen, international vergleichenden Forschung müßten hier noch systematisch ausgewertet werden. In diese Richtung zielen die Beteiligung an dem Arbeitskreis "Internationale Arbeitsbeziehungen" und dem Methodenworkshop "International Vergleichende Forschung" der Hans-Böckler-Stiftung.

Veröffentlichungen:

Backes-Gellner (1992): Die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich.

Backes-Gellner (1992): The Role of Regulation in Corporate Training Strategies.

Arbeits- und Zeitplanung:

Ausgiebiges Literaturstudium bezüglich notwendigem Hintergrundwissen: Brancheninfos, Länderinfos, Arbeitsmarkinfos 1-2/93

Empirische Institutionenanalyse 1/93

Fragebogenentwicklung 1/93

Betriebsbefragung 2/93

Elaboration des Lagerhaltungsmodells 1/94

Auswertung des empirischen Materials 1/94

Verfassen einer ersten schriftlichen Version der Habilitationsschrift 2/94

(4) Ursachen und Wirkungen von grenzüberschreitenden Pendelwanderungen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkte

Beginn: 02/92

Ende: 01/95

Bearbeiterin: Dipl.-Kffr. Ruth Böck

Ziel: Obwohl es ein Recht auf Freizügigkeit in der EG gibt, ist die Migration von Arbeitnehmern eher gering, während das Ausmaß grenzüberschreitender Pendelwanderungen stetig ansteigt. Man kann vermuten, daß aus unterschiedlichen institutionellen Regelungen der aneinandergrenzenden nationalen Arbeitsmärkte Vorteile für Grenzgänger resultieren und Unternehmen auch personalpolitisch auf diese Divergenzen reagieren. Daraus ergibt sich die Frage, wie ein solcher Wettbewerb nationaler Rechtsregelungen ("Regimewettbewerb") das Verhalten der regionalen Arbeitsmarktakteure beeinflusst, wobei die unterschiedlichen Regelungen Sozialer Sicherheit im Vordergrund stehen sollen.

Vorgehen: Bestehende theoretische Ansätze zur regionalen Wanderungsforschung sowie empirische, deskriptive Studien zu Pendelwanderungen betonen einerseits einzelne Ursachen zu stark, und andererseits bleiben mikroökonomische Arbeitsmarktwirkungen weitgehend unberücksichtigt. Deshalb wird ein erweitertes, integrierendes Modell der Ursachen und Wirkungen grenzüberschreitender Pendelwanderung entwickelt. Auf der Ursachenseite steht die "push-pull-Hypothese" im Vordergrund. Sie erklärt Arbeitskräftemobilität nicht wie viele andere Ansätze monokausal, sondern als komplexes Phänomen von ökonomischen und nicht-ökonomischen Faktoren, intervenierenden Hindernissen und Personenmerkmalen. Die Untersuchung der Wirkungen des Regimewettbewerbs auf betriebliche Personalpolitik soll dagegen auf institutionenökonomischen Überlegungen basieren. Zusammenfassend geht das so entwickelte Modell davon aus, daß grenzüberschreitende Pendelwanderungen das Ergebnis wechselseitiger Anpassungsprozesse des Verhaltens der regionalen Arbeitsmarktakteure sind, bei denen dem Regimewettbewerb Soziale Sicherung eine Schlüsselrolle zukommt.

Zur empirischen Untersuchung der Stichhaltigkeit dieses Modells sind einerseits sekundärstatische Daten zur Untersuchung der Ursachenseite notwendig, die ggf. mit einer Befragung von Grenzgängern verknüpft werden. Andererseits ist eine fallstudienartige Querschnittsbefragung von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Regionen zu ihren personalpolitischen Strategien beabsichtigt.

Das Projekt fügt sich nicht nur deshalb in das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm des IAAEG ein, weil es das Zusammenwirken von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Organisationen vor dem Hintergrund gesetzlicher Rahmenbedingungen untersuchen möchte, sondern auch weil eine international vergleichende empirische Vorgehensweise gewählt wird.

Stand: Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine Aufarbeitung theoretischer Konzepte und empirischer Studien in Arbeit. Parallel dazu werden die sekundärstatistischen Daten beschafft. Außerdem erfolgt die Vorbereitung der Unternehmensbefragung in Kooperation mit anderen Projektarbeitern des IAAEG.

Arbeits- und Zeitplanung:

1. Halbjahr 1993

- Fertigstellung der Aufarbeitung der theoretischen Konzepte und der empirischen Studien zu grenzüberschreitenden Pendelwanderungen
- Aktualisierung der relevanten sozialversicherungsrechtlichen Regelungen
- Weitere Vorbereitung der Unternehmensbefragung
- Eventuell Vorbereitung und Durchführung einer weiteren (unsystematischen) Befragung von Grenzgängern
- Vervollständigung der sekundärstatistischen Daten

2. Halbjahr 1993

- Durchführung der Unternehmensbefragung und Handhabbarmachung der Ergebnisse
- Sekundärstatistische Auswertungen
(- Auswertung der Grenzgängerbefragung)
- Dokumentation der empirischen Vorgehensweise

1994:

- Auswertung und Interpretation der empirischen Ergebnisse
- Abstimmung von Theorie und Empirie
- Ableitung möglicher Schwachstellen und Implikationen
- Erstellen einer vorläufigen Endfassung

(5) Der Zusammenhang von Produktmarktstrategien, Arbeitsorganisation und Personalpolitik

Beginn: 02/1993

Ende: 12/1995

Bearbeiterin: Dipl.-Kffr. Stefanie Decker

Ziel: Gegenstand des angestrebten Projektes ist die Frage nach den Auswirkungen produktrechtlicher Regelungen auf die Arbeitsorganisation und Personalpolitik von Unternehmen.

Dieser Zusammenhang soll durch gesetzliche Regelungen im Rahmen des Umwelt- oder des Verbraucherschutzes (z.B. Verpackungsverordnung oder aber der Bereich der Produzentenhaftung) veranschaulicht werden. Im Hinblick auf den Bereich Umweltschutz kann beispielsweise die - bedingt durch zunehmende Umweltverschmutzung - ansteigende Anzahl von Auflagen, welche für die Unternehmen eine ähnliche Herausforderung bedeuten wie zunehmender Wettbe-

werb, als rechtliche Rahmenbedingung betrachtet werden. Von Interesse hierbei ist, ob und ggfs. wie Unternehmen durch Änderungen ihrer Organisationsstrukturen und Personalpolitik auf die Einführung oder Änderungen rechtlicher Regelungen reagieren bzw. mit welchem Know-how sie versuchen, diesen Auflagen zu begegnen.

Als theoretischer Ausgangspunkt soll das Konzept des sogenannten "lean managements" herangezogen werden, da dieser Organisationsform allgemein die größte Flexibilität in bezug auf Reaktionen auf Marktänderungen zugeschrieben wird. Es besteht die Vermutung, daß es nicht - wie Womack/Jones/Roos, die Verfasser der dem Konzept zugrundeliegenden Studie, behaupten - einen "one-best-way" von Arbeitsorganisation gibt, sondern daß diese von vielfältigen Einflußfaktoren, wie z.B. von dem nationalen System der industriellen Beziehungen abhängt, und daher nicht ohne Berücksichtigung der Ausprägung institutioneller Gegebenheiten im Sinne eines one-best-way übertragen werden kann. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob eine dem lean management angelehnte Organisationsform den als Folge gesetzlicher Auflagen geänderten Bedingungen - z.B. aufgrund der ihr beigemessenen größeren Flexibilität - eher gerecht werden kann als traditionelle Strukturen. Als Alternative soll der zweite mögliche Untersuchungsbereich, die Umkehrung der Beweislast im Rahmen der Produzentenhaftung, verfolgt werden. Zu überprüfen wäre hierbei, ob diese eine Umstrukturierung der Unternehmen im Sinne einer Anreicherung der Produktion durch Humankapital impliziert (Stichwort: least cost avoider).

Vorgehen: In einem ersten Schritt ist eine Aufarbeitung der, aufgrund der Thematik, vorhandenen Literaturflut zum lean management - ausgehend von der MIT-Studie - vorgesehen. Parallel hierzu ist die Sichtung der Literatur zu Umweltschutzaufgaben bzw. zum Verbraucherschutz erforderlich, um eine konkrete rechtliche Regelung, deren Auswirkungen im weiteren Projektverlauf untersucht werden sollen, zu bestimmen. Darüber hinaus ist zu ermitteln, welche Branchen auf Basis von derartigen Regelungen nennenswerten Änderungen unterworfen sind und sich daher für eine detailliertere Untersuchung eignen.

Um untersuchen zu können, ob tatsächlich vielfältige länderspezifische Einflußfaktoren, und insbesondere nationale Rechtsregelungen, die Organisationsstruktur und Personalpolitik von Unternehmen beeinflussen, ist eine international vergleichende Arbeit erforderlich. Das Projektvorhaben fügt sich auch deshalb in das Forschungsprogramm des IAAEG ein, weil es auf die mikroökonomischen Wirkungen gesetzlicher Rahmenbedingungen ausgerichtet ist und die Konsequenzen nationaler oder supranationaler Rechtssetzung untersucht. Im Anschluß an das Literaturstudium soll die Forschungsfrage auch empirisch überprüft werden. Die hierzu benötigten Daten könnten mit Hilfe von Fallstudien gewonnen werden.

Stand, Arbeits- und Zeitplanung: Da sich das Projekt noch in einem frühen Anfangsstadium befindet, beschränkt sich der Forschungsstand auf die aufgezeigten Überlegungen.

Bis Ende 1993 soll die Aufarbeitung der vorhandenen Literatur erfolgen, an die sich die genauere Abgrenzung des Themenbereiches (Auswahl der rechtlichen Regelung, Branchen- und Länderauswahl) anschließen wird.

Genauere Zeitvorgaben sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich.

(6) Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozess am Beispiel Polens, Rußlands und der Tschechei

Beginn: 01/93

Ende: 12/94

Bearbeiter: Jörg Basten M.A.

Ziel: Der Erfolg der Systemtransformation von Zentralverwaltungswirtschaften zu Marktwirtschaften in Osteuropa, die Assoziierungsverträge mit der EG abgeschlossen haben und sogar Mitgliedschaftsanträge stellen wollen, hängt wesentlich von der Beseitigung der großen wirtschaftlichen Not ab. Dabei geht es einerseits um Sanierung und Privatisierung von Unternehmen, andererseits um die hohen sozialen Kosten, die solche Umstrukturierungen mit sich bringen. Im Spannungsfeld dieser Problematik stehen die Gewerkschaften, die sich ihrerseits von der "Transmissionsriemengewerkschaft" nach leninistischem Modell zu Arbeitnehmervertretungen westlicher Prägung zu transformieren haben. Sie haben zwei - möglicherweise konkurrierende - Aufgaben gleichzeitig wahrzunehmen. Erstens: die Interessenvertretung der Arbeitnehmer (angesichts der hohen Reallohnensenkungen heißt dies offensive Lohn- und Sozialforderungen). Zweitens: die Förderung von Privatisierungs- und Sanierungsmaßnahmen der Unternehmen im langfristigen Interesse der Arbeitnehmer. Ziel der Arbeit soll eine Positionsbestimmung von Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene innerhalb dieses Spektrums sein.

Vorgehen: Zum Stand der theoretischen Diskussion in der Literatur über Arbeitsmarktinstitutionen in Osteuropa sei neben den unterschiedlichen rechtlichen Regelungen v.a. auf die Differenzierung von Opfernottwendigkeit und -bereitschaft hingewiesen, deren allzu starke Diskrepanz die Reformversuche scheitern lassen könnten (vgl. Freeman). Hinzu kommt der Aspekt des Unternehmenswertes bei bestimmten gewerkschaftlichen Forderungen, etwa Bestandsschutz, Mitsprache, Lohnhöhe (vgl. Drukarczyk; Rieger).

Die theoretische Fundierung der Studie wird in der Koalitionstheorie der Unternehmung gesucht, die empirische Untersuchung soll in Form von Fallstudien durchgeführt werden. Dabei ist grundsätzlich zu berücksichtigen, wie weit die befragten Unternehmen im Transformationsprozess fortgeschritten sind. Da mit zunehmender Privatisierung mit der Verbreitung von Arbeitgeberverbänden zu rechnen ist und somit der Transformationsprozess in den Arbeitsbeziehungen zu einer Verlagerung von den Ministerien zu den Arbeitgebervertretungen als Verhandlungspartner der Gewerkschaften führt, ergeben sich zwei Möglichkeiten:

- um länderspezifische Aussagen treffen zu können, müßten aus jedem Land zwei Unternehmen ausgewählt werden (ein im Transformationsprozess weit fortgeschrittenes mit Arbeitgebervertretung und ein wenig fortgeschrittenes mit überwiegend staatlicher Leitung)
- ließe sich jedoch begründen, daß die drei ausgewählten Länder - bezüglich ihrer Entwicklung hinsichtlich der Privatisierung - sich hinreichend von einander unterscheiden, so daß man von einem "Proto-Unternehmen" für jedes Land sprechen könnte, dann wäre die Beschränkung auf je ein Fallbeispiel erlaubt.

Stand: noch in der Orientierungsphase für die Situation der einzelnen Länder

Arbeits- und Zeitplan:

1/93 - 8/93 Ausarbeitung der Theorie

9/93 - 12/93 Vorbereitung der empirischen Untersuchung

1/94 - 6/94 Durchführung der empirischen Untersuchung

7/94 - 12/94 Auswertung und Fertigstellung der Arbeit

(7) Arbeitsgruppe Unternehmensbefragung (AGUB)

Beginn: 10/92

Ende: 12/93

Bearbeiter: Dr. Uschi Backes-Gellner, Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Dr. Bernd Frick, Monika Weber-Fahr, M.A., Dipl.-Pol. Susanne Wienecke

Ziel: Unternehmensdaten im Bereich der Personalpolitik sind selten umfassend vorhanden und erlauben aufgrund definitorischer Inkongruenzen in der Regel keine Nutzung für grenzüberschreitende Vergleiche. Insbesondere sind Informationen zu spezifischen Fragen des unternehmerischen Arbeitsmarktverhaltens kaum existent, sowohl was interne als auch externe Arbeitsmärkte angeht. Die "Arbeitsgruppe Unternehmensbefragung" (AGUB) beabsichtigt, genau dieses Defizit zu beheben: Es sollen Daten zusammengestellt werden, die es erlauben, verschiedenste theoretische Erklärungen aus dem Bereich der betrieblichen Personalpolitik und der Arbeitsbeziehungen international vergleichend an der Realität zu überprüfen. Die Daten sollen auf lange Sicht auch Basis oder Ausgangspunkt für neu zu entwerfende Forschungsprojekte sein. Das speziell auf das Forschungsinteresse des IAAEG zugeschnittene Forschungsdesign erlaubt durch die Wahl regionaler Schwerpunkte, Aspekte der unternehmerischen Personalpolitik zu untersuchen, die bisher in der Arbeitsmarktforschung weitgehend vernachlässigt wurden.

Vorgehensweise: Die Erhebung wird sich auf vier Branchen und vier europäische Länder beschränken, eine Auswahl, die angesichts der gestellten Forschungsfrage angemessen erscheint. Unternehmen aus den Branchen Textil, Elektronik, Metallherzeugung und Banken in den regionalen Arbeitsmärkten London, Frankfurt, Luxemburg/Trier/Saarland und Lorraine werden mit Hilfe von Unternehmensdatenbanken ausgewählt und schriftlich befragt. Für jede Region sollen fünf Unternehmen aus jeder Branche persönlich und ausführlicher befragt werden, um qualitative Aussagen zu erlauben. Zu den Unternehmen werden sowohl rein nationale Firmen gehören als auch solche, die Teil von multinationalen Unternehmen sind. Die Auswertung der erhobenen - qualitativen wie quantitativen - Daten wird den beteiligten WissenschaftlerInnen die Überprüfungen von Hypothesen zu Personalpolitik und Arbeitsmarktverhalten unter variierenden institutionellen und ökonomisch-politischen Rahmenbedingungen erlauben.

Stand: Mit der Planung und Organisation der Erhebung wurde im Oktober 1992 begonnen. Seither wurden Vorbereitungen für die Formulierung der Fragen wie auch der Erhebung von Rahmendaten getroffen. Es wurden Berichte über die ökonomische und technische Situation in den zu untersuchenden Branchen und knappe Charakterisierungen der Systeme industrieller Beziehungen in den vier Ländern erstellt. Im nächsten Schritt wird eine Datenbank erstellt (vor allem auf der Basis von Eurostat, aber auch anderem statistischem Datenmaterial), die für personal- und unternehmenspolitisch relevante Variablen sowohl regionale als auch nationale und branchenspezifische Daten zusammenfaßt. Parallel laufen Anstrengungen zur Beschreibung der

Grundgesamtheit der Unternehmen, auf deren Basis dann eine sinnvolle Stichprobe für die mündlichen Interviews gezogen werden soll.

Arbeits- und Zeitplanung:

1. Halbjahr 1993: Abschluß der Vorbereitungen für die Befragung: Bereitstellung der statistischen Rahmendaten; Auswahl der Grundgesamtheit, Formulierung der Fragen aus den beteiligten Forschungsprojekten heraus, Auswahl der Unternehmen für die qualitativen Interviews; Beginn der Befragung in England, Deutschland, Frankreich und Luxembourg.
2. Halbjahr 1993: Abschluß der Befragung. Auswertung der Daten. Nutzbarmachung für andere interessierte IAAEG-WissenschaftlerInnen.

Universitäts-/fremdfinanziert

(1) The Effect of European Integration on National Industrial Relations Systems

Beginn: 01/1993

Ende: 04/1993

Bearbeiter: Prof. Dr. Dieter Sadowski, cand.rer.pol. Martin Schneider, Dipl.-Vw. Karin Wagner, Dr. Andrea Timmesfeld, cand.rer.pol. Ralf Zimmermanns

Viele Studien, die versuchen, den Einfluß der Europäischen Integration auf die jeweiligen nationalen Arbeitsbeziehungssysteme abzuschätzen, vergessen, so der Ausgangspunkt dieser Auftragsstudie, die Beziehung zwischen nationaler und europäischer Politik bzw. zwischen nationalen und europäischen Institutionen in ihrer Gesamtheit darzustellen. Die folgende Studie versucht, das Versäumte nachzuholen, indem die deutschen Arbeitsbeziehungen auf drei Ebenen untersucht werden:

- Unter dem Stichwort "upward delegation" wird analysiert, inwieweit die Koexistenz supranationaler und nationaler Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen dazu führt, daß nationale Kompetenzen zugunsten supranationaler Regelungsmuster abgegeben werden.
- Das Stichwort "downward intervention" wirft die Frage auf, inwieweit eine Harmonisierung nationaler Systeme stattgefunden hat, also eine Angleichung des deutschen Systems industrieller Beziehungen an die Systeme in anderen Ländern, die ohne EG-Einfluß nicht zustande gekommen wäre.
- Unter dem Stichwort "horizontal interdependence" wird schließlich diskutiert, ob und welche Auswirkungen ein verstärkter nationaler Systemwettbewerb auf das deutsche System industrieller Beziehungen hat und inwieweit diese Auswirkungen tatsächlich Folgen der Europäischen Integration sind und nicht etwa Folgen einer zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft allgemein.

Das Forschungsvorhaben ist in ein internationales Projekt der European Community Studies Association (ECSA) eingebunden, das in verschiedenen europäischen Ländern die Auswirkungen der Europäischen Integration auf die Arbeitsbeziehungen untersucht.

Schwerpunkte in der deutschen Untersuchung, die von einem Team der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe unter Leitung von Prof. Sadowski durchgeführt wird, sind:

- Auswirkungen auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer,
- Auswirkungen auf das nationale Arbeitsrecht
- Auswirkungen auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit
- Auswirkungen auf die kollektiven Akteure
- Auswirkungen auf die Mitbestimmung
- Auswirkungen auf den Öffentlichen Sektor
- Auswirkungen auf einzelne Regionen und den Föderalismus
- Auswirkungen auf die deutsche Vereinigung

Die Forschungsergebnisse der Arbeitsgruppe werden im Mai 1993 auf der "Third Biennial Conference of the European Community Studies Association" in Washington präsentiert.

(2) Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus

Beginn: 10/1991

Ende: 10/1994

Bearbeiter: Dipl.-Kfm. Karl-Heinrich Bruckschen

Ziel: Vor dem Hintergrund seit Jahren steigender Gesundheitskosten hat der Gesetzgeber in schneller Folge mehrere Reformwerke zur Gesundheitssystemregelung verabschiedet. In der Phase zwischen Gesundheits-Reformgesetz und Einführung des Gesundheits-Strukturgesetzes stellt sich die Frage nach der Wirksamkeit gesetzlicher Eingriffe in das Gesundheitssystem. Das vorgeschlagene Projekt ist dem Bereich der öffentlichen BWL zuzuordnen, wobei Fragen institutionenökonomischer und organisationsökonomischer Art verfolgt werden. Die o.g. Frage wird im Rahmen des vorliegenden Projektes für den Bereich der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte durch Krankenhäuser gestellt. Dabei wird vor allem die Wirkung gesetzlicher Regulierung auf die an der Beschaffungsentscheidung beteiligten Gruppen untersucht, unter denen die leitenden Ärzte wegen der professionalisierungsbedingten Informationsasymmetrie zwischen Ärzten und Verwaltung eine herausragende Rolle einnehmen. Gerade aufgrund des hohen Professionalisierungsgrades gelingt es leitenden Ärzten, eine Eingrenzung ihrer Entscheidungsspielräume durch den Gesetzgeber zu verhindern.

Vorgehen: Die Grundlage zur Modellierung der untersuchten Fragestellung bildet die Theorie der Eigentumsrechte. Diese stellt einen individualistischen Forschungsansatz dar, der die Wirkung unterschiedlicher Verfügungsrechte auf beteiligte Entscheidungsträger untersucht. Probleme treten aufgrund der hohen Komplexität auf, die sich in rein deskriptiven, empiriefreien oder in sehr abstrakten, wenig validen empirischen Untersuchungen äußert. Durch Fokussierung auf die Beschaffung von Medizingeräten im Krankenhaus wird die Formulierung empirisch gehaltvoller Aussagen unterstützt. Angewendet auf diesen betrieblichen Ausschnitt wird durch eine verfassungsrechtliche Analyse die Verbindung zwischen Regulierungen durch den Gesetzgeber und betrieblichen Auswirkungen geschlagen. Zur Analyse der betrieblichen Ebene wird der Organizational Buying Ansatz herangezogen, der einen umfangreichen deskriptiven Rahmen zur Strukturierung betrieblicher Beschaffungsmaßnahmen bereitstellt.

Zwei verschiedene empirische Pfade werden zur Einschätzung der Rechtswirkungen auf den betrieblichen Beschaffungsprozeß verfolgt. Zum einen werden Verkaufszahlenentwicklungen ausgewählter Geräte im Zeitablauf mit Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen in Beziehung gesetzt. Die Verfügbarkeit benötigter Daten, die nur von Seiten der Geräteanbieter bereitgestellt werden können, muß noch ermittelt werden. Entsprechend der Datenlage kommen auch Analysen im internationalen Kontext in Frage. Zum anderen werden in Form von Prozeßstudien einzelne Beschaffungsvorgänge auf Ablaufbesonderheiten und Entscheidungsbeteiligung analysiert, um organisationsspezifische Bedingungen zu ermitteln, die in einem Zusammenhang mit rechtlichen Regelungen stehen.

Stand: Nach der erfolgten Erarbeitung theoretischer Grundlagen und einer umfassenden Literaturanalyse ist im folgenden Schritt die Verfolgung der genannten empirischen Ziele geplant. Unabhängig vom Nachweis direkter Wirkungen werden indirekte Rechtswirkungen durch den erzeugten Konzentrationsdruck und damit verbundene organisatorische Veränderungen des Beschaffungsprozesses erwartet. So kann vermutet werden, daß mit der Konzentration in Form von Krankenhausketten eine Stärkung der Verwaltungsseite gegenüber der Position der leitenden Ärzte einhergeht, deren wirtschaftliche Bedeutung genauer zu analysieren ist.

Arbeits- und Zeitplanung:

1. Halbjahr 1993: Gespräche mit Verkaufsleitern mehrerer in Deutschland operierender Medizingerätehersteller (Zweck: allgemeine Darstellung der Marktzusammenhänge; Einschätzung von Einflußfaktoren; Ermittlung von Marktdaten, insbesondere Verkaufszahlen)

Auswertung von ersten Beschaffungsprozeßunterlagen (Versuchslauf)

Fixierung theoretischer Grundlagen

2. Halbjahr 1993: Weiterführung der Prozeßstudien mit anschließender Auswertung

Erstellen einer Gliederung

einschließlich 1994: Erstellen der Arbeit

(3) Lohnbestimmung im öffentlichen Sektor - die Effizienz unterschiedlicher institutioneller Systeme im Gesundheitssektor in Deutschland und Großbritannien

Bearbeiter: Dipl.-Volkswirtin Karin Wagner

Beginn: 02/1993

Ende: 01/1995

Ziel: Der öffentliche Sektor bietet aus verschiedenen Gründen ein interessantes Untersuchungsfeld: Er unterscheidet sich vom privaten hinsichtlich der Allokation von Arbeitskräften und der Lohnbestimmung sowie durch unterschiedliche Anreizsituationen und Restriktionen der Handlungsalternativen. Zudem kann man in fast allen europäischen Ländern eine Tendenz zu Privatisierung, Deregulierung und Dezentralisierung sowie der Entwicklung leistungsbezogener Lohnbestandteile beobachten. Die europäische Integration, insbesondere die angestrebte Währungsunion, wird zusätzlichen Druck auf Lohnbestimmung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor ausüben. Es stellt sich daher die Frage, ob das bestehende System der Lohnbestimmung

im öffentlichen Sektor eine effiziente Allokation von Arbeitskräften gewährleisten kann, bzw. welche Effekte eine Änderung der Rahmenbedingungen haben könnte.

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So existieren bis heute nur einzelne Bausteine einer Theorie des öffentlichen Arbeitsmarktes. Insbesondere in den USA und in Großbritannien wurden häufig Versuche unternommen, das Niveau der Einkommen im öffentlichen und im privaten Sektor durch die Einbeziehung pekuniärer und nicht-pekuniärer Lohnbestandteile vergleichbar zu machen. Auch in der Bundesrepublik gibt es einige wenige Arbeiten zu diesem Thema. Die ökonomische Literatur, die sich explizit mit der Lohnbestimmung im öffentlichen Sektor befaßt, behandelt zumeist die Tarifverhandlungsprozesse und die Besoldungsgesetzgebung und ihre Auswirkungen auf das Lohnniveau, in seltenen Fällen auf die Lohnstruktur. Es ist jedoch gerade die rigide Lohnstruktur, die eine Anpassung an veränderte Arbeitsmarktdaten schwierig macht. Eine Flexibilisierung der Lohnstruktur und auch insbesondere des Einkommensäquivalents der Beschäftigungssicherheit scheint jedoch hohe Kosten, etwa in Form von Erwartungsenttäuschungen, zu verursachen. Die Analyse der Organisationsalternativen soll mit Hilfe unternehmenstheoretischer und institutionenökonomischer Konzepte erfolgen.

Die Gruppe der Pflegekräfte dient dabei als Beispiel. Regionale Arbeitsmarktungleichgewichte, der zunehmende finanzielle Druck auf die Arbeitgeber und das Aufeinandertreffen von öffentlichen, privaten und nicht-gewinnorientierten privaten Arbeitgebern als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt macht diese Gruppe für die Analyse besonders interessant. Die Arbeiten im Rahmen eines früher begonnenen Projektes des IAAEG: "Regionale Arbeitsmärkte für Pflegekräfte" werden dabei die Grundlage dieser Untersuchung bilden

Stand: Das Projekt wurde gerade erst begonnen, so daß die Literaturlauswertung noch nicht abgeschlossen ist. Auch das empirische Forschungsdesign ist zum jetzigen Zeitpunkt noch offen.

Arbeits- und Zeitplanung: Eine detaillierte Zeitplanung wird zur Zeit erstellt. Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die vorhandene Literatur und vorhandene Daten zum Gesundheitssektor in Deutschland und Großbritannien aufzuarbeiten.

(4) Externe Personalanpassungen und die Funktionsfähigkeit betriebsinterner Arbeitsmärkte

Beginn: 01/92

Ende: 04/94

Bearbeiter: Dipl.-Kfm. Norbert Brühl

Ziel: Das Projekt untersucht die Frage, ob und wie betriebsinterne Arbeitsmärkte in dynamischen Umwelten es bewerkstelligen können, Personalanpassungserfordernisse in Einklang zu bringen mit der möglichst langfristigen Aufrechterhaltung interner Anreizmechanismen in Form von Beförderungspolitiken.

Vorgehen: Diese Frage ist bislang nur ad hoc oder am Rande, nicht aber systematisch untersucht worden. Ökonomische Modelle nehmen sich Personalanpassungen (Theorie dynamischer Arbeitsnachfrage, Theorie impliziter Kontrakte) oder Beförderungspolitiken (Tournament- und andere Anreizmodelle) isoliert voneinander an. Wenn bei weitgehend impliziter Regelung der Austauschbeziehungen im Arbeitsverhältnis effiziente Anreizstrukturen geschaffen werden sol-

len, interessiert vor allem, unter welchen Umständen Arbeitnehmer erwarten können, einen angemessenen Ertrag für ihre Investitionen in spezifisches Humankapital, Loyalität und Motivation zu erhalten. Erwartungen bezüglich der zukünftigen Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensentwicklung gründen sich auf die Reputation und damit auf das aktuelle beobachtbare Verhalten des Arbeitgebers. Aus einer solchen institutionsökonomischen Sicht können zwei Konsequenzen für anreizkompatible Personalpolitik auf internen Arbeitsmärkten gezogen werden: Zum einen sind Anpassungspolitiken zu betreiben, die die vorzeitige Beendigung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gar nicht (Einstellungsstopp) oder aber sozial akzeptiert (z.B. Frühverrentungen) beinhalten. Zum anderen sollte eine im Zeitablauf kontinuierliche Beförderungspolitik aufrechterhalten werden.

Die Frage nach der Realisierbarkeit beider personalpolitischer Ziele verlangt jedoch eine Modellierung des Zusammenhangs dieser betrieblichen Teilentscheidungsbereiche. Dies können organisationsdemographische Modelle hierarchischer Systeme leisten. Anhand einer betrieblichen Fallstudie und von simulierten Szenarien soll im weiteren Verlauf des Projektes gezeigt werden, daß bei Nachfrageeinbrüchen Einstellungsstops als 'sanfte' Anpassungsform in Konflikt geraten mit dem Ziel kontinuierlicher Beförderungen: Werden freiwerdende Stellen gestrichen statt intern besetzt, kann die Beförderungstätigkeit des Unternehmens kurzfristig zum Stillstand kommen, wenn die hierarchische Struktur nicht pathologische, 'kopflastige' Züge bekommen soll. Langfristig kann sich eine Personalstruktur ergeben, die durch abwechselnd starke und schwache Eingangskohorten geprägt ist und kohortenspezifisch unterschiedliche Karrieregeschwindigkeiten zur Folge hat. Personalreduktionen über Frühpensionierungen, so besteht die Vermutung, können diese Trade-offs mildern.

Einen weiteren Schwerpunkt des Projekts bildet die Frage, inwiefern arbeits- und sozialrechtliche Regelungen die relativen Kosten alternativer Anpassungsmaßnahmen verändern, und zwar direkt oder über die Erwartungsbildung der Arbeitnehmer.

Stand: Der geringe Verbreitungsgrad von Personalplanungsmethoden und das 'Ausnutzen der natürlichen Fluktuation' als das am weitesten verbreitete Mittel der Reduktion von Personalbeständen lassen vermuten, daß der Wert einer kontinuierlichen Beförderungspolitik vermutlich von vielen Unternehmen in einer akuten Anpassungssituation systematisch unterschätzt wird. Gründe dafür mögen in der Nichtquantifizierbarkeit der Erträge liegen oder (in Verbindung mit hohen Zeitpräferenzraten der Entscheider) auch darin, daß Erträge erst in späteren Perioden wirksam werden. Aus einzelwirtschaftlicher Sicht wäre es deshalb wünschenswert, wenn die Subventionierung von Frühverrentungen durch das Sozialversicherungssystem, die neben der direkten Kostenentlastung auch die Beibehaltung anreizkompatibler Personalstrukturen zuläßt, weniger restriktiv gehandhabt würde als es in der jüngsten Novelle zum AFG angezeigt ist.

Arbeits- und Zeitplanung:

1/93: Fertigstellung des theoretischen Teils

2/93: Fallstudie

1/94: Fertigstellung der Dissertation

(5) Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalanpassungen: Betriebswirtschaftliche Analysen, empirische Befunde und politische Empfehlungen

Beginn: 1/1992

Ende: 12/1995

Bearbeiter: Dr. Bernd Frick

Ziel: Nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland ist die historisch gewachsene institutionelle Infrastruktur des Arbeitsmarktes im allgemeinen und der gesetzliche Kündigungsschutz im besonderen seit einigen Jahren Gegenstand der arbeitsökonomischen wie -rechtlichen Diskussion. Gleichwohl kann von "gesicherten Erkenntnissen" bislang kaum die Rede sein, denn die grundlegenden theoretischen Positionen sind nach wie vor kontrovers, die empirischen Befunde häufig widersprüchlich und die daraus abgeleiteten politischen Empfehlungen dementsprechend inkompatibel. Vor diesem Hintergrund analysiert das Projekt die sowohl theoretisch als auch empirisch umstrittene und für die "Flexibilisierungs- bzw. De-Regulierungsdiskussion" zentrale Hypothese, Bestandsschutzregelungen beeinträchtigen die betriebliche Elastizität der Nachfrage nach Arbeit und seien aus diesem Grund dysfunktional.

Vorgehen: Der theoretische Teil der Studie basiert auf der Annahme, daß angesichts der "quasi-fixen" Kosten des Produktionsfaktors Arbeit und der "Reziprozitätserwartungen" der Arbeitnehmer eine endogene Begründung für die Funktionalität von Bestandsschutz- und Mitbestimmungsregelungen sinnvoll und möglich ist: Bestandsschutzregelungen können der Sicherung des "sozialen Friedens" dienen und damit zumindest mittelbar produktivitätssteigernd wirken. Implizite oder explizite Mitbestimmungsregelungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens des Arbeitgebers und erhöhen die Qualität und Zuverlässigkeit von Informationen bezüglich personeller Anpassungserfordernisse.

Den empirischen Teil der Arbeit bildet eine ökonometrische Analyse mehrerer repräsentativer Betriebsdatensätze aus drei Ländern mit unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und Mitbestimmungsregelungen. Die Daten des "Australian Workplace Industrial Relations Surveys" von 1989/90, der britischen "Workplace Industrial Relations Surveys" der Jahre 1980, 1984 und 1990 sowie die deutschen Daten, die 1987 für die Evaluierung des Beschäftigungsförderungsgesetzes erhoben wurden, sind entweder bereits vorhanden oder werden in Kürze zur Verfügung stehen. Jeder dieser Datensätze enthält detaillierte Angaben u.a. zum Umfang und den Gründen von Personalzu- und -abgängen innerhalb eines Jahres von jeweils rund 2.000 privaten Arbeitgebern.

Stand der Arbeit: Die mit dem deutschen Datenmaterial bislang durchgeführten empirischen Analysen machen deutlich, daß die o.g. "Dysfunktionalitätsthese" z.B. aufgrund der starken Konzentration von Kündigungen auf eine Minderheit der Betriebe erheblich zu relativieren ist und daß Bestandsschutz- und Mitbestimmungsregelungen "funktionale Äquivalente" darstellen. Dieser Befund wiederum hat weitreichende Konsequenzen für die Formulierung (rechts-)politischer Empfehlungen, die im letzten Teil der Studie diskutiert werden sollen.

Arbeits- und Zeitplan:

1. Theoretische Arbeiten

3/93-12/94: Entwicklung des theoretischen Konzeptes, Teil I: Quasi-fixe Kosten und Reziprozitätserwartungen.

1/95-12/95: Teil II: Integration dieser beiden Ansätze in eine "positive Theorie arbeitsrechtlicher Intervention".

2. Empirische Arbeiten

1/93-4/93: Komplettierung und "Nutzbarmachung" des Datenmaterials,

5/93-12/93: Erste Auswertungen der britischen und australischen Datenmaterials analog zu den Analysen des deutschen Materials.

1/94-12/94: "Mergen" der verfügbaren Datensätze und (statistische) Durchführung des internationalen Vergleiches.

(6) Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik

Beginn: 11/1989

Ende: 03/1993

Bearbeiter: Dipl.-Kfm. Rainer Krütten

Ziel: In diesem Projekt soll, ausgehend von statistischen Aggregatdaten über Wirtschaftszweige und Branchen, denen Erhebungen bei den Unternehmen zugrunde liegen, eine Stichprobe "synthetisch" erzeugt werden, die zum Testen von Hypothesen auf einzelwirtschaftlicher Ebene genutzt werden kann.

Vorgehen: Eine im Forschungsprogramm des IAAEG formulierte einzelwirtschaftliche Fundierung der Organisationsforschung setzt Informationen über eine große Zahl dieser Organisationen voraus. Von vielen Autoren wird das Erkenntnisdefizit im Bereich der Arbeitsnachfrage auf fehlende Datensätze auf Unternehmensebene zurückgeführt. Als eine wesentliche Ursache für die großen Erkenntnisfortschritte in der Arbeitsangebotsforschung werden die mittlerweile in vielen Ländern verfügbaren Haushalts- oder Personendatensätze gesehen. Ähnliche Fortschritte im Forschungsfeld der Arbeitsnachfrage sind nur dann zu erwarten, wenn in entsprechende Datensätze investiert wird. In den vergangenen Jahren ist nun ein Verfahren entwickelt worden, aus aggregierten Statistiken (Randverteilungen) verschiedener Merkmale einer unbekanntem Grundgesamtheit fiktive, aber mit den Randverteilungen verträgliche Stichprobenelemente zu rekonstruieren.

Zu diesem Zweck kommt ein Algorithmus, das "Simulated Annealing", zur Anwendung, bei dem, ausgehend von einer beliebigen Ausgangsverteilung für die zu generierenden Variablen, die Merkmalsausprägungen der Variablen so verändert werden, daß eine möglichst gute Reproduktion der zugrundegelegten Randverteilungen erfolgt. Dieser iterative Prozeß wird zum einen durch eine Kostenfunktion, die die Abweichungen von den Randverteilungen mißt, und zum anderen durch einen "Kühlplan", der die Zahl der Verschlechterungen sukzessive absenkt, gesteuert. Die theoretische Analyse des Verfahrens weist nach, daß die vom Algorithmus erzeugten Verteilungen gegen eine "entropiemaximale" Verteilung konvergieren, also nur soweit von der Ausgangsverteilung abweichen, wie es die vorgegebenen Randbedingungen erfordern. Das Konstruktionsprinzip der "maximalen Entropie" liegt vielen theoretischen Verteilungen zugrunde.

Zur Anwendung kommt dieses Prinzip unter anderem bei der Bestimmung von optimalen Gewichten für real existierende Stichproben.

Im zweiten Teil des Projekts sollen das verwendete Verfahren und die konstruierte Stichprobe auf Validität überprüft werden. Die Rekonstruktion real existierender Stichproben durch das verwendete Verfahren würde auf eine Eignung zur Konstruktion synthetischer Stichproben hindeuten. In einem substanzwissenschaftlichen Teil soll am Beispiel der Determinanten der betrieblichen Schwerbehindertenbeschäftigung analysiert werden, inwieweit der Einsatz einzelwirtschaftlicher Daten zu anderen Ergebnissen führt als Analysen, die mit Aggregat- und/oder Individualdaten durchgeführt wurden.

Stand: In kleinen Testläufen, für die die entsprechende entropiemaximale Verteilung bekannt ist, konnten gute Anpassungen an diese Verteilung und die entsprechenden Randbedingungen nachgewiesen werden. Die theoretisch postulierten Eigenschaften werden somit von dem implementierten Algorithmus erfüllt. Die Rekonstruktion von ausgewählten Variablen aus der "Bonner Stichprobe" als "reale Stichprobe" kann als gelungen bezeichnet werden, da die Mittelwerte und Standardabweichungen, obwohl nicht explizit in den Randbedingungen vorgegeben, gut abgebildet wurden. Bei der Erzeugung einer synthetischen Unternehmensstichprobe auf der Basis der Arbeitsstättenzählung von 1987 zeigen sich überwiegend gute Anpassungen, wenn auch in den Randbereichen (z.B. sehr große Unternehmen) die Qualität der Approximation abnimmt und die Zahl der erzeugbaren Variablen begrenzt zu sein scheint. Die Beantwortung substanzwissenschaftlicher Fragestellungen ist zur Zeit in Bearbeitung. Da zur Konstruktion von synthetischen Stichproben beliebige Randbedingungen genutzt werden können, ist zu prüfen, ob auf der Basis internationaler Statistiken eine synthetische Stichprobe auch für andere Länder erzeugt werden kann.

Arbeits- und Zeitplanung: Die Abgabe des Endberichts ist für März 1993 vorgesehen.

(7) Zur Wirksamkeit des Arbeits- und Sozialrechts: Fallbeispiel Zaire

Beginn: 08/92

Ende: 08/94

Bearbeiter: Dipl.-Kfm. Musewa M'Bayo

Ziel: Mit der Urbanisierung und Industrialisierung ehemals auf dörfliche Subsistenzwirtschaft ausgerichteter Gesellschaften sind Probleme verbunden, die ganz wesentlich den Bereich der sozialen Sicherung des Individuums betreffen.

Die in ökonomischen Kleinsteinheiten organisierte Produktion basiert traditionell auf einem generalisierten Reziprozitätsprinzip. Dieses wird in direkter Konsequenz des durch marktwirtschaftliche Produktions- und Vermarktungsformen veränderten ökonomischen Allokationsmechanismus aufgehoben; die Existenzsicherung des Individuums ist allein auf den Arbeitsmarkt gestützt und von traditionell-herkömmlichen Absicherungsformen abgekoppelt.

Die Entwicklung und Stabilität von funktionsfähigen Arbeitsmärkten und Systemen sozialer Sicherung in den "Entwicklungsländern" stehen im Mittelpunkt dieser Arbeit. Dabei wird insbesondere das Spannungsfeld untersucht, in das diese Unterstützungssysteme durch die Komplexität des afrikanischen Rechtssystems (Rechtsdualismus und Rechtspluralismus) und durch die internationale Regulierung von Arbeit, wie sie sich aus den Forderungen internationaler

(Geldgeber-)Organisationen (IWF/Weltbank) und ILO ergibt, geraten. Es soll dargestellt werden, unter welchen arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen die Modernisierung gelingen kann.

Vorgehen: Für die Untersuchung wurde Zaire und das dort existierende betriebliche Sozialversicherungssystem ausgewählt, weil u.a. Zaire zu den bevölkerungsreichsten Ländern Afrikas zählt. Ferner verfügt das Land über eine hohe Anzahl von Bodenschätzen, so daß das soziale Leben der dort arbeitenden Menschen von dem Industrialisierungsprozeß wesentlich mehr als in anderen afrikanischen Ländern geprägt ist (Bergbaubetriebe).

Das in Zaire im Jahr 1977 geänderte betriebliche Sozialversicherungssystem bietet sich insofern als für die Fragestellung an, da es sich hierbei um eine der stabilsten Reformen in diesem von Inflation und politischen Unruhen geschüttelten Land handelt.

Theoretischen Ausgangspunkt für die Untersuchung der Nachfrageseite bilden ethnologische und soziale Erkenntnisse über die Entwicklung von individuellen und gruppenorientierten sozialen Sicherungsverhalten in teilindustrialisierten afrikanischen Gesellschaften. Auf der Angebotsseite stehen die von den internationalen Geldgeberorganisationen gesetzten wirtschaftlichen und ordnungspolitischen Rahmenbedingungen: Insbesondere die Forderung nach einer "Sozialen Dimension des Entwicklungsprozesses" ("social dimension of adjustment") wird hier von Bedeutung sein.

Vor dem Hintergrund dieses (gesellschaftlichen und ökonomisch-institutionellen) Rahmens soll dann - anhand sozio-ökonomischer Rechtstheorien - die Rolle des Rechts für die Entwicklung der sozialen Sicherung in der Gesellschaft dargestellt werden.

Arbeits- und Zeitplanung

1. Halbjahr 1993: - Abschluß der theoretischen Aufarbeitung im Bereich der Konditionalität von IWF sowie im sozio-ethnologischen Teil,
 - Gespräche mit ILO-Experten (zur Information bzgl. der Rahmenbedingungen.)
 - Ausarbeitung von Fragebogen (Fallbeispiel zairische Betriebe)
2. Halbjahr 1993 - Forschungsreise nach Lubumbashi/Zaire zur Durchführung von Interviews, Dauer: 6 - 8 Wochen
 1. Halbjahr 1994 - Auswertung der erhobenen Daten
 2. Halbjahr 1994 - Ausarbeiten des Abschlußbericht.

(8) Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung aus Unternehmenssicht im internationalen Vergleich

Beginn: 1/92

Ende: 12/95

Bearbeiter: Dipl.-Kfm. Michael Schröder

Ziel: Der Wert eines funktionierenden Rechts- und Verwaltungssystems für Unternehmen wird, wie die Situation in den neuen Bundesländern zeigt, häufig erst durch dessen Fehlen sichtbar. Umgekehrt können Erscheinungen ausgebauter Ordnungssysteme, wie Komplexität und Trägheit, die Unternehmen mit zusätzlichen externalisierten Verwaltungskosten belasten und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit vermindern. Werden Unternehmen darüber hinaus in unterschiedli-

chem Maße durch Vollzugskosten belastet, dann treten nationale wettbewerbsverzerrende Effekte hinzu. Am Beispiel arbeits- und sozialrechtlicher Regulierung wird in dem angestrebten Projekt daher nach dem Zusammenhang zwischen der institutionellen Ausgestaltung des Rechts- und Verwaltungssystems und der Belastung der Unternehmen durch Vollzugskosten gefragt. Als Ergebnis der Untersuchung sollen die Voraussetzungen eines rationalen Vollzugsprozesses, der die Unternehmen möglichst gering und gleichmäßig belastet, benannt werden.

Im Forschungsprogramm des IAAEG, das die Bedingungen für die effizienzsteigernden Wirkungen von Regulierung untersucht, kann ein solches Vorhaben als konsequente Ergänzung einer ökonomischen Rechtsanalyse gesehen werden, die die Frage administrativer Einfachheit und Transparenz von Regulierungsverfahren oftmals vernachlässigt.

Vorgehen: Obwohl einige Untersuchungen zu den Vollzugs- und Folgekosten der Gesetzgebung vorliegen, ist die Frage nach dem theoretischen Zusammenhang zwischen der Komplexität von Regulierungsverfahren und den Vollzugskosten für Unternehmen noch weitgehend unbeantwortet. Auch der Versuch, die Komplexität von Rechts- und Verwaltungssystemen zu quantifizieren, ist bisher nur ansatzweise unternommen worden und kann infolge der Bedeutung informeller Vollzugsprozesse sinnvoll auch nur mit Hilfe einer empirischen Erhebung erfolgen. Zunächst muß jedoch erst ein Indikatorensystem zur Messung der Komplexität von Regulierungsverfahren entwickelt und in einen theoretischen Zusammenhang mit den Vollzugskosten, die den Unternehmen hierdurch entstehen, gestellt werden. Die empirische Untersuchung soll dabei im internationalen Vergleich (Deutschland, Luxemburg und Frankreich) anhand der Umsetzung von EG-Richtlinien durch die nationalen Rechts- und Verwaltungssysteme geschehen, wobei sich hier insbesondere die Arbeitsschutzpolitik mit ihrer Vielzahl an EG-Richtlinien und -Verordnungen als Untersuchungsfeld anbietet. Als weiteres Untersuchungsfeld wird die Behindertenpolitik herangezogen.

Stand: Zur Zeit wird versucht, die Komplexität von Regulierungsverfahren zu operationalisieren und die Vollzugsstrukturen in den jeweiligen Ländern als Netzwerke abzubilden, was für den Bereich der Behindertenpolitik bereits erfolgt ist. Die Ableitung des theoretischen Zusammenhangs von Komplexität und Vollzugskosten wirft zum gegenwärtigen Zeitpunkt hingegen noch Probleme auf, deren Lösung für den Fortschritt der Arbeit von entscheidender Bedeutung sind.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1993-06/1993: Abbildung der Vollzugsstrukturen für den Bereich der Arbeitsschutzpolitik
Weiterentwicklung der Theorie über den Zusammenhang von Komplexität und Vollzugskosten
- 07/1993-12/1993: Quantifizierung der Indikatoren, die sekundärstatistisch erfaßbar sind
- 1994: Vorbereitung und Durchführung der empirischen Erhebung
- 1995: Auswertung und Fertigstellung der Arbeit

(9) Multinationale Unternehmen und die Internationalisierung von Arbeitsmärkten

Beginn: 10/91

Ende: 05/94

Bearbeiterin: Monika Weber-Fahr M.A.

Ziel: Wie reagieren nationale Arbeitsmärkte, während sich Produkt- und Kapitalmärkte hochentwickelter Volkswirtschaften zunehmend - unter Ausnutzung von Skaleneffekten und Standortspezifika - international organisieren? Das Verhalten von Unternehmen als verbindendes Element zwischen den einzelnen Märkten wird für die Beantwortung dieser Frage in den Mittelpunkt gerückt: Das Zusammenspiel zwischen der vom Produktmarkt diktierten Arbeitsnachfrage und dem darauf reagierenden Arbeitsangebot findet in ihnen seine institutionelle Manifestation. Ziel der Arbeit ist es daher, von den personalpolitischen Reaktionen von Unternehmen bezüglich der fortschreitenden Internationalisierung der Märkte auf die Entwicklung von Lohnniveau und -struktur zu schließen.

Vorgehen: Die Behandlung von Arbeitsmarktfragen im Zusammenhang mit der Internationalisierung der Volkswirtschaften geschieht typischerweise aus Unternehmenssicht und stellt auf Auswirkungen von Arbeitskostendifferenzen auf Unternehmens(ansiedlungs)entscheidungen ab. Da diese Arbeit sich für die Auswirkungen auf Arbeitsmärkte interessiert, werden hier hingegen solche Unternehmensentscheidungen zur Rahmenbedingung und die unternehmerische Personalpolitik zum Untersuchungsobjekt. Die Multinationalen Unternehmen als wesentliche Initiatoren und Träger des Internationalisierungs-Prozesses stehen daher im Mittelpunkt: Es geht vor allem um die mit ihren Aktivitäten einhergehende Entwicklung der Produktivität des Inputfaktors Arbeit und um die damit zusammenhängenden Veränderungen in Entlohnungsniveau und -formen. An den Beispielen von Großbritannien und der Bundesrepublik sollen die vermuteten Entwicklungen empirisch getestet werden. Der Ansatzpunkt der Arbeit hat bisher in der Forschung über die Auswirkungen von Internationalisierungsprozessen auf Arbeitsmärkte kaum eine Rolle gespielt. Mit der speziellen Sichtweise von Unternehmen als Träger von (auch struktureller) Veränderung auf Arbeitsmärkten fügt er sich in das institutionenökonomisch orientierte IAAEG-Forschungsprogramm ein.

Stand: Sowohl die Aufarbeitung der Literatur und die Theoriebildung als auch vorläufige Ergebnisse der Analyse von Makrodaten lassen vermuten, daß die zunehmende Internationalisierung der entwickelten Volkswirtschaften zu einer steigenden Ungleichheit in der Vergütung des Inputfaktors Arbeit führt. Multinationale Unternehmen erscheinen dabei als die wesentlichen Akteure, die - unter internationalem Konkurrenzdruck auf dem Produktmarkt - technologisch und organisatorisch innovativ zu einer ständigen Aufwertung bestimmter Arbeitsplatzanforderungen beitragen, die auf Kosten der Grenzproduktivität anderer Funktionen des Arbeitsprozesses stattfindet. Wesentlich für die Überprüfung dieses Mechanismus (und der Bedeutung, die MNU hier zugeschrieben wird), ist die für Frühjahr und Sommer 1993 derzeit in Vorbereitung befindliche originäre Datenerhebung in regionalen Arbeitsmärkten in den beiden Ländern.

Arbeits- und Zeitplanung:

1. Halbjahr 1993: Abschluß der Theoriebildung und Vorbereitung der Datenerhebung; ab Juni: Unternehmensbefragungen in London.

2. Halbjahr 1993: Abschluß der Unternehmensbefragungen und Auswertung der erhobenen Daten. Beginn der Zusammenführung von Theorie und Empirie.

1/94-5/94: Abschluß der Evaluierung der Daten im Hinblick auf die sich aus der Theorie ergebenden Vermutungen, Abschluß der Promotion.

Anmerkung: Die Monate von 3/93 bis 12/93 werden im Rahmen des "Human Capital and Mobility"-Programms zu wesentlichen Teilen an der Industrial Relations Research Unit der Warwick University verbracht.

(10) Der Betrieb als Politikarena - zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik

Begin: 10/1991

Ende: 07/1994

Bearbeiterin: Dipl.-Pol. Susanne Wienecke

Seit staatliche Deregulierungsmaßnahmen, Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber und der Einsatz neuer Technologien zur Dezentralisierung tarifpolitischer Entscheidungen beitragen, gewinnt der Betrieb als Politikarena zunehmend an Bedeutung. Damit rückt die Frage in den Mittelpunkt, welches die wesentlichen Determinanten von Politik im Betrieb (Mikropolitik) sind. Wie Konflikte auf der Mikroebene bearbeitet werden, hängt nicht zuletzt von den institutionellen Bedingungen ab, die die Handlungsspielräume der Akteure begrenzen oder ermöglichen. Ziel dieses Projektes ist es, zu untersuchen, ob und wie sich institutionelle Differenzen der industriellen Beziehungen auf die Arbeitszeitgestaltung im Betrieb auswirken.

Aus Sicht der Ökonomie hängen unternehmenspolitische Entscheidungen vorwiegend von externen Marktbedingungen und internen Modernisierungsanforderungen ab. Wenn neue Technologien im Unternehmen eingeführt werden, ist es eine Reaktion auf den sich verschärfenden Wettbewerbsdruck. Auf welche Weise betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen durchgesetzt werden, ist jedoch maßgeblich von dem institutionellen Kontext abhängig, in den die am mikropolitischen Entscheidungsprozeß beteiligten betrieblichen Akteure eingebunden sind.

Unter Rückgriff auf den institutionalistischen Ansatz der vergleichenden Policy-Forschung wird theoretisch begründet, daß Institutionen in Form von Normen, Regeln, Organisationen und Routinen den materialen Gehalt von Politik maßgeblich determinieren. Es werden die Ergebnisse aus der Industrial-Relations-Forschung herangezogen, um Hypothesen für das Politikfeld Arbeitszeit abzuleiten. Das methodische Vorgehen erlaubt es, den Einfluß unterschiedlicher ökonomischer Umwelten zu kontrollieren: Die Unternehmen gehören derselben Branche (Banken) an, sie sind in vergleichbaren regionalen Arbeitsmärkten aber unterschiedlichen nationalen Systemen der industriellen Beziehungen (Frankfurt, London, Luxemburg) angesiedelt. Mit diesem Modell ist gewährleistet, daß institutionelle Regimes variieren, innerhalb derer betriebliche Arbeitszeitpolitik zustandekommt. Unternehmensbefragungen und Fallstudien auf der Grundlage qualitativer Interviews mit betrieblichen Akteuren dienen der empirischen Überprüfung der aus der Sekundäranalyse gewonnen Annahmen.

Sollte sich zeigen, daß die länderspezifischen betrieblichen Systeme der industriellen Beziehungen die Arbeitszeitpolitik im Betrieb entscheidend determinieren, so dürfte dies für die europäische Debatte über eine Harmonisierung der betrieblichen Mitbestimmung nicht ohne Konsequenzen bleiben. Werden die Hypothesen falsifiziert, dann könnte dies dahingehend interpretiert

werden, daß vergleichbare ökonomische Bedingungen für die Politik im Betrieb bedeutender sind als angenommen.

Zeitplanung:

Jan.-Juli 1993: Hypothesenbildung und Erstellung des Fragebogens sowie Erhebung der Daten und erste qualitative Interviews (Fallstudien)

Aug.-Dez. 1993: Auswertung der Fragebögen und Aufnahme weiterer Fallstudien

Im ersten Halbjahr 1994: Zusammenführung von Empirie und Theorie

(11) Personalnebenkosten in der EG

Beginn: 12/92

Ende: 04/93

Bearbeiterin: Monika Weber-Fahr, M.A.

Ziel: Für Unternehmen in der EG sind die steigenden Personalzusatzkosten ein wesentlicher Standortfaktor geworden, der ihre Leistungsfähigkeit entscheidend mitbestimmt. Einen europäischen Vergleich der aktuellen Situation zu erstellen, ist das Ziel des Projektes "Fringe Benefits in the EC", das vom italienischen Arbeitsministerium initiiert wurde. Für die vier größten EG-Ländern, Großbritannien, Frankreich, Italien und Deutschland sollen - zu einzelnen Aspekten der Personalnebenkosten - länderspezifische Eigenheiten vergleichend zusammengefaßt werden, um vor diesem Hintergrund Fallstudien zu erlauben. Ziel ist es, durch die enge Kooperation unter den beteiligten Wissenschaftlern in den jeweiligen Ländern, ein tatsächliches Bild von internationalen Unterschieden und Gemeinsamkeiten des betrieblichen Instruments der Personalzusatzkosten zu erstellen.

Vorgehensweise: An der Studie arbeiten neben dem Instiut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) in Trier, die London School of Economics (LSE), das Istituto di Studi per la Programmazione Economica (ISPE) in Rom und das Centre d'Etude des Revenues et des Coûts (CERC) in Paris beauftragt. Ein ganz wesentlicher Bestandteil des Projektes wird die Zusammenstellung von drei Unternehmensstudien sein. Unterschiedliche Formen der Datenaggregation und -erhebung erschweren in der Regel den internationalen Vergleich; die beabsichtigten Studien sollen es ermöglichen, die Leistungen der Unternehmen für ihre Arbeitnehmer beispielhaft und mit einander vergleichbar darzustellen. Zu diesem Zweck sollen Firmen aus den Branchen Banken, EDV und Anwendungselektronik gebeten werden, die Formen und das Ausmaß der bestimmten Arbeitnehmern gewährten gesetzlichen, tariflichen und insbesondere der freiwilligen Zusatzleistungen darzustellen. Ein Gespräch mit der Personalabteilung der jeweiligen Unternehmen soll dann letzten Aufschluß über Stellenwert und Entwicklung der Personalzusatzkosten für die Situation des Unternehmens auf dem Produkt- und dem Arbeitsmarkt geben.

Stand: Mit der Erarbeitung des Übersichtsteils der Studie ist Ende Dezember begonnen worden; die Gewinnung von Unternehmen für eine Zusammenarbeit ist noch im Gang.

Arbeits- und Zeitplanung:

Februar 1993: Auswahl und Befragung von drei Unternehmen; Anfertigung einer vergleichenden Darstellung von Rahmenbedingungen und typischen Kosten bestimmter unternehmerischer Sozialleistungen.

März/April 1993: Auswertung der Unternehmensbefragungen und Abschluß der Studie.

2.2.3. Personal- und Organisationsentwicklung

Im Jahre 1992 wurde die Entwicklung des Personals nach denselben Grundsätzen wie in den früheren Jahren fortgeführt:

- intensive wissenschaftliche Gespräche über die Projekte der Mitarbeiter
- Kompetenzerweiterungen und Anspruchserhöhungen durch Kontakte mit in- und ausländischen Spitzenforschern
- Anregung zur Teilnahme an international besetzten Intensivkursen, zu Vorträgen und zu Veröffentlichungen.

Eine wesentliche Neuerung im Jahre 1992 war die Konstituierung einer Arbeitsgruppe, die sich das Ziel gesetzt hat, eine repräsentative Unternehmensstichprobe aus vier Ländern (Deutschland, Großbritannien, Luxemburg, Frankreich) und vier Branchen (Textil, Metall, Elektronik, Banken) ziehen soll. An die ausgewählten Unternehmen sollen Fragebogen versandt und mit ihnen Interviews geführt werden, um empirische Daten zu den einzelnen Forschungsprojekten zu gewinnen (AGUB).

Der zweite neue Akzent im Prozeß der Personal- und Organisationsentwicklung lag auf der systematischen Hinführung der Forscher zu praktischen Problemsichten: Wir haben sowohl Tagungen mit Experten der Tarifparteien abgehalten, Unternehmengespräche organisiert und Politiker eingeladen bzw. wir sind ihren Einladungen nach Genf (ILO, UNO), Straßburg (Europäisches Parlament) und zur European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin gefolgt. Zu Gast in Quint war eine Arbeitsgruppe des Europäischen Rechnungshofs aus Luxemburg. Mit Diplom-Kaufmann Musewa M'Bayo haben wir den ersten französischsprachigen Wissenschaftler in unserem Institut, was der Ausbildung unserer französischen Sprachkenntnisse sehr guttut.

Die Vermehrung der Forscher im Institut hat zur Folge, daß die Infrastrukturarbeiten auf mehr Köpfe verteilt werden können - zumal sich für viele Dinge inzwischen routinierte Abläufe eingestellt haben, weshalb in Zukunft die Konzentration auf die Forschungsprojekte verstärkt werden kann. Mit dem Abschluß der ersten im Institut entstandenen Dissertation (Andrea Timmesfeld) ist bewiesen worden, daß die Forschungssituation im Institut trotz der hohen Infrastrukturbelastung in den Aufbaujahren zügige und gute, international diskussionswürdige Beiträge hervorbringen kann.

Im Ausland hielten sich Monika Weber-Fahr und Jörg Basten auf: Im August nahm Monika Weber-Fahr an einem Workshop über Business and Economic Studies on European Integration veranstaltet von der Danish Summer School in Gilleleje, Dänemark teil. Wenige Monate später besuchte sie in Reading (GB) das Doctoral Tutorial der European Business International School Association (EIBA) und des European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM).

2.2.4. Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg

Die Arbeit mit dem Graduiertenkolleg hat einen guten Fortschritt genommen, in jedem Falle, soweit es die in unserer Gruppe betriebene Forschung angeht.

Allerdings ist abzusehen, daß die Heterogenität der Trägervorstellungen von passenden Themen und Forschern, die zeitlichen Möglichkeiten der Träger bei nicht deputatsfähigem Arbeitseinsatz sowie die Heterogenität der Teilnehmerwünsche nur kleine und enge interdisziplinäre Kollegs erlauben. Die bislang vorgeschriebenen Anforderungen, ein verbindliches Kursprogramm zu entwickeln, um den aus verschiedenen Universitäten und Disziplinen kommenden Kollegiaten einen promotionswürdigen institutionenökonomischen Beitrag zu ermöglichen, ist nicht innerhalb von drei Jahren zu realisieren, und schon gar nicht von Betreuern, die gleichzeitig in überfüllten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen lehren müssen.

2.2.5. Netzwerkbildung

Sowohl auf lokaler als auch internationaler Ebene konnten bestehende Kontakte ausgebaut werden. So tagte die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Gesellschaft Trier in Schloß Quint; Mitglieder des Europäischen Rechnungshofs statteten dem Institut einen ganztägigen Besuch ab. Es entstand eine Kooperation mit dem Forschungsprojekt Betriebliche Altersversorgung in Europa (Prof. Dr. Hauser, Universität Frankfurt a.M.), in deren Rahmen das IAAEG zwei Zeitschriftenanalysen anfertigt.

Von unmittelbar wissenschaftlicher Bedeutung waren in 1992 die internationalen Kooperationen mit der European Association für Law and Economics, die Zusammenarbeit im Industrial-Relations-in-the-European-Community-Network anlässlich der Tagung über "New Forms of Workers' Representation in Europe" in Dublin, die Mitgestaltung zweier Tagungen des Arbeitskreises Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung, und zwar über die "Interaktion von betrieblicher Personal- und öffentlicher Arbeitspolitik" sowie die "Internationale Integration und Regulierung von Arbeitsverhältnissen". Das gleiche gilt für die Vorträge und Werkstattgespräche ausländischer Wissenschaftler und ausländischer Gäste, die in 1992 wieder auch aus Osteuropa und China kamen.

Produktive europäische Teamarbeit wurde in der Arbeitsgruppe von David Marsden in einem Fünf-Länder-Vergleich über den Anpassungsdruck auf die industriellen Beziehungssysteme, die aus der europäischen Einigung herrühren, geübt; ebenso in dem Zwölf-Länder-Vergleich der vertraglichen Regelungen zur beruflichen Weiterbildung um Roger Blanpain und Claudio Pellegrini.

In Deutschland ist die Gründung einer Zeitschrift "Industrielle Beziehungen" - "Zeitschrift für Arbeit, Management und Organisation" weiter gediehen, Heft 1 soll noch in 1993 erscheinen.

Praktikerkontakte sind über die Forschungsprojekte und über Beratungsprojekte mit den Tarifparteien, Unternehmensvertretern und Politikern erweitert bzw. vertieft worden.

Als Höhepunkt in der Netzwerkbildung haben wir den Besuch von Prof. Stephen Smith, Georgetown University und Economic Policy Institute, Washington DC, empfunden, weil Stephen Smith gleichsam zur Vorbereitung und Beratung der neuen arbeitspolitischen Konzepte

des neuen amerikanischen Präsidenten Clinton nach Europa gekommen ist. Wir haben es als besondere Anerkennung unserer bildungsökonomischen und rechtsökonomischen Arbeit empfunden, daß er sich über unsere Arbeit über die vertraglichen Regelungen zur Weiterbildung, hier insbesondere über die Betriebsvereinbarungen, an unserem Institut informieren wollte.

2.3. Kooperationspläne zwischen der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe

Die kraft Satzung bestehende Verpflichtung der Wissenschaftler des Instituts zu interdisziplinärer Forschung ist unter den gegenwärtig bestehenden personellen Rahmenbedingung nur in eingeschränktem Maße realisierbar. Wie sich interdisziplinäre Forschung von Rechts- und Wirtschaftswissenschaften innerhalb des Instituts sinnvoll durchführen läßt, wurde eingehend in mehreren Sitzungen (10.9. und 13.10.1992) von den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Direktoren diskutiert. Zu diesem Zweck wurde von Prof. Birk ein Papier über "Konzeption und Strategie interdisziplinärer Forschung im Institut" erarbeitet, in dem die Ziele, Vorbedingungen, Verfahren, Inhalte und die Grenzen interdisziplinärer Forschung dargestellt wurden.

Den satzungsmäßigen Auftrag zur interdisziplinären Forschung als eines der vom Institut zu verfolgenden Ziele hat auch das Kuratorium in seinen beiden Sitzungen hervorgehoben. Eine wesentliche Vorbedingung für die interdisziplinäre Forschung bildet eine gewisse Kenntnis der "anderen Disziplin". Deshalb kann sie in aller Regel nicht von Anfängern durchgeführt werden. Dies grenzt naturgemäß von vornherein anspruchsvolle interdisziplinäre Forschung auf wenige Mitglieder des Instituts ein. Sie ist vom Ansatz her Gruppen- und nicht Individualforschung.

Interdisziplinarität kann aber jedenfalls dann auch von noch geringer ausgewiesenen Mitarbeitern hergestellt und geleistet werden, wenn es um die nachrangige Beteiligung einer Disziplin geht, sich also etwa um das fachliche "Gegenlesen" eines Projekts (z.B. einer Dissertation) handelt, das Fragen eines anderen Faches berührt, um sachliche Fehler zu vermeiden oder aufzudecken.

Bei einzelnen wirtschaftswissenschaftlichen Projekten war der juristische Rat der Länderreferenten für England und Frankreich, aber auch der generelle Beistand etwa für das deutsche Betriebsverfassungsrecht, - für die Ökonomen sehr hilfreich.

Wichtig im Rahmen institutseigener interdisziplinärer Forschung ist - und dies erhöht noch die Komplexität -, daß sie sich auf Fragen beziehen sollte, die über rein nationale Sachverhalte hinausgehen. Dadurch verlangt eine solche Forschung auch einen enormen Zeitaufwand. Dies macht gegenwärtig weitreichende Projekte nicht realisierbar.

Die in Beirats- und Kuratoriumsdiskussionen der vergangenen Jahre (vgl. Jahresberichte 1990, S. 64; 1991 S. 50 ff.) geforderte interdisziplinäre Verschränkung - so sinnvoll sie sein könnte - der Forschungsprogramme beider Arbeitsgruppen wird auch in Zukunft auf der Ebene von Forschungsprojekten nur vereinzelt intensiv erfolgen können. Dafür ist gewiß der große Qualifikationsbedarf in den jeweiligen Mutterdisziplinen unserer jungen Forscher und Forscherinnen verantwortlich, wobei insbesondere auch die rechtswissenschaftlichen Forscher mit ihrer Dissertation eine rein rechtswissenschaftliche Kompetenz beweisen wollen - und wohl auch sollen. Eine Ablenkung von diesem Ziel wird durch die zahlenmäßig unzureichende Ausstattung mit Forschungspersonal zudem beträchtlich erschwert.

Abbildung 1: Das Forscherteam des IAAEG: Juristische und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe



Die Schwierigkeit ökonomischer und juristischer Kooperation ist allerdings nicht spezifisch für das Institut. Berichte über das Scheitern von Projekten der Rechtssoziologie, die von Juristen und Soziologen getragen wurden, zeigen die grundsätzliche Problematik der Kooperation einer der dogmatischen Textanalyse verpflichteten Rechtswissenschaft mit einer theoretisch vermittelten, empirisch erhobene Realität interpretierenden Sozialwissenschaft. Der Jurist und Soziologe Franz-Xaver Kaufmann hat aus seiner eigenen Erfahrung festgehalten, daß die Kooperations-schwierigkeiten in interdisziplinären Teams selbst gestandener Wissenschaftler einer eindeutigen Führung und das heißt wohl auch Ausrichtung bedürfen. Dies muß einem Leitungskollegium um so schwerer fallen, je verschiedener die Forschungsstile sind. Da der rechtswissenschaftliche Direktor einen umfassenden Forschungsplan angesichts der Kurzlebigkeit arbeitsrechtlicher Regelungen und der Mitarbeiterfluktuation nicht für realisierbar und sinnvoll hält, ist eine planerische Abstimmung der Forschungsprogramme beider Arbeitsgruppen in naher Zukunft bei den gegebenen Ausgangspunkten entsprechend schwierig.

Es ist also davon auszugehen, daß die wissenschaftliche Kooperation zwischen Rechtswissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern gegenwärtig nur bei einzelnen Projekten gelingen wird.

3. Infrastruktur

3.1. Verwaltungskooperation

Zusätzlich zu der fruchtbaren Arbeitsteilung mit der Universität haben wir fortgesetzt, Räume für Veranstaltungen der Universität zur Verfügung zu stellen. So fand das von Prof. Dr. Hanns W. Maull, FB III Politikwissenschaft, veranstaltete Symposium "Regionale Integrationstendenzen in Ostasien/Pazifik: Außen- und wirtschaftspolitische Tendenzen, im Balkensaal einen repräsentativen Rahmen. Prof. Dr. Devinny hielt ein Blockseminar in Quint ab, wodurch das IAAEG als wissenschaftliche Einrichtung der Universität den Studenten näher gebracht wurde.

3.2. Bibliothek

Im Jahr 1992 lag für die Bibliothekarinnen der Schwerpunkt ihrer Arbeit in der Bestandserschließung.

Mit Hilfe der Erwerbungs-komponente des Bibliothekssystems BIS-LOK, die eine Übernahme der Bestelldaten für die Katalogisierung ermöglicht, wurde der laufende Eingang direkt bearbeitet, so daß keine weiteren Katalogisierungsrückstände entstanden. Darüberhinaus wurden im Rahmen einer Re-katalogisierungsaktion alle bislang noch nicht im Katalog nachgewiesenen Titel erfaßt. Insgesamt wurden 7.155 Bände katalogisiert. Davon entfallen 3.654 auf die laufende Katalogisierung und 3.501 auf die Re-katalogisierung.

Von Seiten der Bibliothekarinnen wurden größtmögliche Anstrengungen unternommen, um trotz dieser erheblichen Mehrbelastung den normalen Bibliotheks-betrieb nicht zu vernachlässigen.

So wuchs der Bestand um 3.574 Bände (Kauf: 2820 Bände, Geschenk/Tausch: 754 Bände) auf 37.458 Bände. 628 Zeitschriften aus 24 Ländern werden zur Fortsetzung gehalten. Die Zusammensetzung des Bestandszuwachses kann nachstehender Tabelle entnommen werden.

Tabelle 4: Buchkauf 1992

	Inland	Ausland	Summe
	BE	BE	BE
Monographien	564	1.230	1.794
Fortsetzungen	31	34	65
Mikromat, CD-ROM	487	10	497
Summe	1082	1.274	2.356
Zeitschriften			
Neu-Abo	2	8	10
Laufendes Abo	101	275	376
Rückergänzung	5	73	78
Summe	108	356	464
Gesamtsumme	1.190	1.630	2.820

BE = Bibliographische Einheiten

Die Bibliothek des IAAEG wird nicht nur von den Mitarbeitern und Gästen des Instituts, sondern auch von einer wachsenden Zahl externer Benutzer - 281 im Jahr 1992 gegenüber 179 im Jahr 1991 - in Anspruch genommen. Gäste und externe Benutzer werden durch Einführungen in die Bibliotheksbenutzung und Hilfestellung bei Recherchen im Katalog und in CD-ROM-Datenbanken an den Bestand herangeführt. Für die Mitarbeiter werden zudem Online-Recherchen in verschiedenen externen Datenbanken durchgeführt.

Um die Bestände leichter zugänglich zu machen, wird es 1993 vorrangige Aufgabe sein, möglichst viele Bücher mit Individualsignaturen zu versehen. Die umfangreichen Vorarbeiten dazu konnten 1992 abgeschlossen werden.

3.3. EDV

Die Betreuung des EDV-Systems im IAAEG ist von Dipl.-Kfm Rainer Krütten verantwortlich geleitet worden. Er wurde unterstützt von cand. rer. pol. Benedikt Queins, und stud. rer. pol. Dietmar Volkemer.

Der gegen Ende 1991 begonnene Ausbau des Netzwerkes konnte im Frühjahr 1992 beendet werden, wodurch eine flächendeckende Ausstattung aller Mitarbeiterbüros mit vernetzten Personalcomputern erreicht wurde

Zur gleichen Zeit konnte der CD-ROM-Server in Betrieb genommen werden. Er wurde mit seinen aufliegenden CDs bald unentbehrliches Hilfsmittel für die Bibliotheksmitarbeiter und -mitarbeiterinnen. Dieses Gerät ermöglicht den Netzzugriff auf die wichtigsten CD-ROM-Datenbanken (deutsche, britische, französische und italienische Nationalbiographie, Verzeichnis

lieferbarer Bücher, Books in Print) von jeder beliebigen Workstation und beschleunigt damit die Arbeitsabläufe bei der Bucherwerbung und Katalogisierung.

Durch den unkomplizierten Zugriff auf die CD und deren Fähigkeit, innerhalb kurzer Zeit größte Datenmengen verarbeiten zu können, erreichte das neue Medium hohe Akzeptanz nicht nur innerhalb der Bibliothek sondern auch bei den wissenschaftlichen Nutzern. Im wirtschaftswissenschaftliche Bereich ist die Anschaffung des "International Statistical Yearbook" (ISY) auf CD-ROM zu nennen, das es erlaubt, Daten zu selektieren und in Dateien zu überführen, die von statistische Programmen ohne manuelle Nachbearbeitung gelesen werden können. Im rechtswissenschaftlichen Bereich wurde die bislang als Loseblattsammlung geführte "Arbeitsrechtliche Praxis" als CD-ROM beschafft und den Nutzer im Netzwerk bereitgestellt.

Um diesen gewachsenen Anforderung im Bereich der CD-ROM-Recherche gerecht zu werden, mußte gegen Ende 1992 eine Aufrüstung des CD-ROM-Servers auf die Maximalkapazität von 14 Laufwerken (bisher sieben) erfolgen. Diese Maßnahme wurde notwendig, nachdem die ursprünglich vorgesehene Ankoppelung des Instituts an die CD-ROM-Server der Universitätsbibliothek wegen der sehr langsamen Leitungsverbindung ausschied.

Als zusätzliches Hilfsmittel wurde im Berichtszeitraum ein leistungsfähiges Electronic-Mail-Programm implementiert, das einerseits eine sehr komfortable InHouse-Kommunikation unter den Mitarbeitern des Instituts ermöglicht und andererseits sogar die weltweite Kommunikation über Internet ermöglicht. Die Vorteile dieses Systems wurden in besonderem Maße erfahrbar für die während des Jahres sich im Ausland aufhaltenden Institutsmitarbeiter, die auf diese Weise ständigen Kontakt mit den Kollegen im IAAEG aufrecht erhalten konnten.

Im Bereich der Software wurde die UpDate-Politik der letzten Jahre konsequent weitergeführt, jedoch durch eine neue Priorität in Richtung graphischer Benutzeroberflächen (insbesondere Windows) ergänzt. Dadurch konnte den steigenden Anforderungen, die empirische Forschung auch an die Software richtet, Rechnung getragen werden.

Folgende Software wird im IAAEG eingesetzt:

Betriebssystem und Netzwerksoftware

MS-DOS (Ver 5.0, 4.01, 3.3), MS-Windows 3.1, NOVELL Netware 386 Ver. 3.11, Datentransfersoftware FTP, Terminalemulationen MF9750 zum Anschluß an der Universitätsgroßrechner SIEMENS H 90 D, TNVT 220 zum Anschluß an die VAX-Großrechner

Textverarbeitung und Desktop Publishing

MS-Word für Windows 2.00a, Pagemaker 4.0, MS-Word 5.5

Texterkennung

Autoread 3.0

Statistische Auswertungen

SPSS 4.01 (mit umfangreichen Teilmodulen) und Microfit 386

Graphik:

HP Paintbruch IV, Harvard Graphics 3.0, Graphikteil von EXCEL für Windows 4.0

Tabellenkalkulation und Datenbanken

EXCEL für Windows 4.0, dBASE IV Ver. 1.1, SIR PC

Bibliotheksverwaltung

BIS-LOK Ver. 1.6 in der Netzwerkversion (Fa. DABIS, Hamburg)

Utilities

XTREE, PC Tools 7.1, Norton Utilities 4.5, TMenu, Novaback, Dr. Holthaus+Heinisch CD-Manager, Pegasus-Mail Ver. 2.34

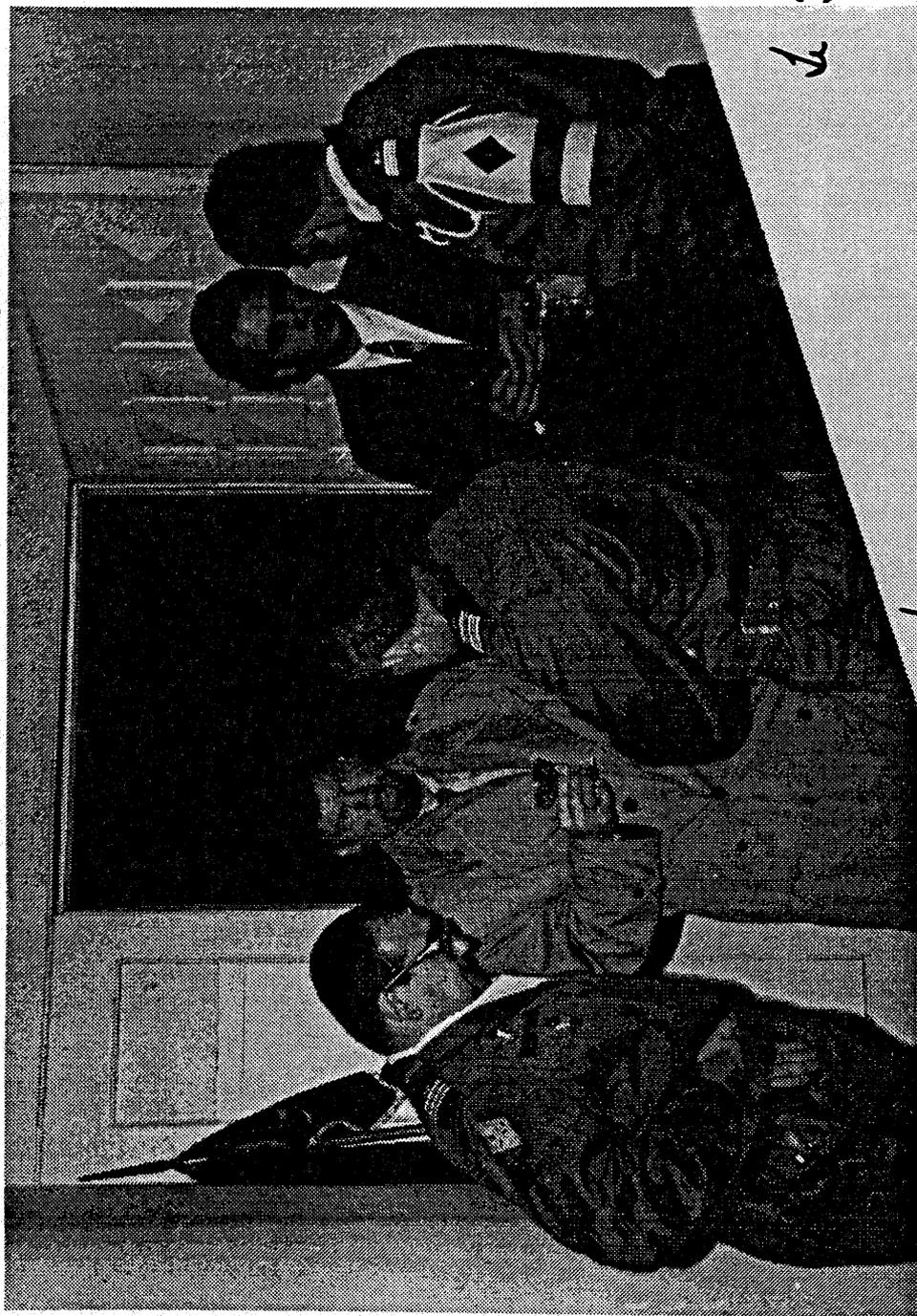
3.4. Schloß Quint

Im Laufe des Jahres 1992 wurde die unter Denkmalschutz stehende ehemalige Modellschreinerei der Eisenhütte Quint nach mehrjährigen Verhandlungen mit Unterstützung der Stadt Trier, des Landes Rheinland-Pfalz und der GBT renoviert und für Zwecke des Institutes bereitgestellt.

Mehrfach wurden das Schloß und seine Parkanlage der Öffentlichkeit zugänglich gemacht:

Im Januar legten Rekruten der ersten französischen Feldjägerkompanie im Schloßpark mit der Verleihung des Kompanieabzeichens und mit einer Parade feierlich ihr Gelöbnis ab. Am 22. März gründete das Katholische Familienbildungszentrum Trier-Ehrang und der gemeinnützige Trägerverein "Remise" zusammen mit dem Oberbürgerbürgermeister der Stadt Trier Helmut Schröer, Abgeordneten des Landtags Rheinland-Pfalz, Vertretern des Generalvikariats des Bistums Trier und Trierer Bürgern einen Verein, der die soziale Infrastruktur des Stadtteils Quint bereichern soll. Im Mai feierte die Katholische Gemeinde St. Peter, Quint, einen Gottesdienst unter der morgenländischen Platane. Im Balkensaal des Schlosses Quint fand das jährliche Wirtschaftsforum der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Gesellschaft Triers, die Trierer Unternehmer und Universitätsprofessoren zusammenführt, statt. Das Thema der Tagung lautete: "Die Vorbereitung mittelständischer Unternehmen auf den EG-Binnenmarkt". Auch das Jahressymposium des Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier tagte mit hohen Beamten der Landessozialverwaltung und dem Staatssekretär im Sozialministerium Rheinland-Pfalz, Herrn Udo Reichenbecher, wieder unter dem 250 Jahre alten Holzdachgewölbe des Schlosses. Beim Sommerfest im Schloßpark erfreute die Dixieland Band "Running Wild" nicht die Mitarbeiter des Institutes sondern auch zahlreiche Gäste der Universität.

Im Treppenhaus des Schlosses sind zur Zeit Werke des Trierer Malers Edgar Mayer ausgestellt.



le 3 avril 1942

avec tous les remerciements du 1^{er} Escadron de Circulation
 Herzlichen Dank von der 1^{er} französischen Feldjägerkompanie

4. Gastforscher

4.1. Gäste der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe

José Joao Nunes Abrantes

Herr Nunes Abrantes, der an der Universität Lissabon Arbeitsrecht lehrt, hielt sich im Rahmen eines DAAD Forschungsstipendiums vom 1.7.1992 bis zum 30.9.1992 im IAAEG auf. Er beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit rechtsvergleichenden Aspekten des Streiks im öffentlichen Dienst. Ergebnis seiner Arbeit ist u.a. eine Studie über das neue portugiesische Streikgesetz. Es ist geplant, diese Studie in der ZIAS zu veröffentlichen.

Takashi Araki

Herr Araki ist Associate Professor für Arbeitsrecht an der Universität Tokyo. Vom 10. bis zum 14.2.1992 befaßte er sich im IAAEG mit Fragen des deutschen Betriebsverfassungsrechts. Während seines Aufenthalts hielt er in der Universität Trier einen Vortrag zu dem Thema "Legal Analysis of the Flexibility of Japanese Labour Relations".

Anne Freyermuth

Im Rahmen eines DAAD Kurzzeitstipendiums für Franzosen beschäftigte sich Frau Freyermuth aus Strassburg vom 1.5.1992 bis zum 30.6.1992 im IAAEG im Rahmen ihrer Promotion mit Fragen des deutschen und französischen Arbeitsförderungsrechts.

J. Pareira Mandalangi

Herr Pareira Mandalangi ist Lektor für Arbeits- und Sozialrecht an der katholischen Universität in Bandung, Indonesien. Mit der finanziellen Unterstützung des DAAD forschte er von Mai bis Oktober 1992 in Quint. Der Schwerpunkt seiner Arbeit lag im Bereich des Tarifvertrags- und Sozialversicherungsrechts.

Prof. Dr. Carol D. Rasnic

Als Associate Professor gehört Frau Rasnic dem Lehrkörper der Virginia Commonwealth University, School of Business, USA, an. Sie hielt sich vom 10.6. bis zum 14.6.1992 zu Forschungszwecken im IAAEG auf. Sie war bereits zum zweiten Mal Gast im Institut.

4.2. Gäste der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe

Dr. Lin-Min Han

Dr. Lin-Min Han, Management College der Qingdao University, hielt sich vom Juli bis Oktober 1992 im IAAEG auf. Der 1960 in Lijin, China geborene Wissenschaftler studierte Wirtschaftswissenschaften an der Agricultural University of Shandong und an der Northwestern Agricultural University, an der er 1988 den Grad eines PhD erwarb. Seit 1988 lehrt und forscht er an der Ocean University of Qingdao v.a. über die Ökonomie von Drittweltländern.

Dr. Witold Suchowicz

Dr. Witold Suchowicz vom Institut für Arbeit und Sozialangelegenheiten, Warschau war im Monat September am IAAEG tätig. 1937 in Lowicz geboren, studierte er Jurisprudenz an der Diplomatisch-Konsularischen Fakultät der Hochschule für Aussendienst in Warschau. Er forschte über das kollektive Arbeitsrecht in komparativer und internationaler Hinsicht am Institut für Arbeit und Sozialangelegenheiten in Warschau. Wenige Wochen nach seiner Rückkehr aus Trier verstarb Dr. Suchowicz im Oktober 1992 in Warschau.

Prof. Dr. Jerzy Wratny

Prof. Dr. Jerzy Wratny, Institut für Arbeit und Sozialwesen, Kath. Universität Lublin, weilte im Dezember 1992 am IAAEG. Wratny (Jahrgang 1943) studierte Rechtswissenschaften an der Juristischen Fakultät der Universität Warschau und wurde 1973 zum Dr.iur. promoviert. Seit 1973 arbeitet er am Institut für Arbeit und Sozialwesen als Leiter der Anstalt für juristische Probleme der Arbeit und Sozialwesens. Zusätzlich lehrt Wratny auf dem Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialversicherung an der Kath. Universität Lublin seit 1984.

Dr. habil. Ernest Ametistov

Dr. Ernest M. Ametistov, geboren 1933 in Voronesh, studierte Jura an der Lomonosow Universität Moskau, arbeitete im Institut für Arbeiterbewegungen in Moskau und später am Forschungsinstitut für Sowjetische Gesetzgebung, wo er sich 1982 über Fragen des Arbeitsrechts in Joint Ventures habilitierte. Seit 1990 ist er Mitglied der Verfassungsgebenden Gesellschaft und seit 1991 Richter am Verfassungsgerichtshof der Russischen Föderation. Dr. Ametistov hielt sich ebenfalls im Dezember 1992 am IAAEG auf.

4.3. Besucher

Dr. Francis Kessler, Maitre des conférences du Faculté de droit à l'Université Nancy II und Mitglied des Institut régional du travail, Université Nancy II

Prof. Dr. Cathérine Marraud, Institut régional du travail, Université Nancy II

Dr. Steindl, Direktor des Instituts für postgraduale Hochleistungsstudien, Krems/ Wien

Prof. Dr. Szurgacz, Universität Wroclaw, Polen, Professor für Arbeits- und Sozialrecht, einer der ersten am IAAEG arbeitenden Gastwissenschaftler

Dr. Thüsing, Leiter der Abteilung "Internationale Sozialpolitik" der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

Professor Stanislaw Golinowska, Institut für Arbeit und Sozialangelegenheiten, Warschau,

Prof. Lucyna Franciewicz, Ökonomische Akademie Katowice

Oberbürgermeister der Stadt Trier im Rahmen der Gründung des Katholischen Familienbildungszentrum Ehrang e.V. in Quint am 22.3.1992

Dr. Reinhold Weiß, Mitglied der Geschäftsführung und stellvertretender Leiter der Hauptabteilung Bildung- und Gesellschaftswissenschaften im Institut der deutschen Wirtschaft, 9.7.1992

Staatsminister Prof. Dr. Jürgen Zöllner, Minister für Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, 23.7.1992

Prof. Dr. Stephen C. Smith, Social Professor Ass. of Economics George Washington University, Economic Policy Institute Washington, 21.12.1992, Mitbestimmung und berufliche Weiterbildung

Arbeitsgruppe des Rechnungshofes

5. Wissenschaftliche Aktivitäten

5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.1.1. Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk:

"L'armonizzazione del diritto del lavoro nel Mercato Unico Europeo"

Vortrag, Tagung: Il diritto del Lavoro tra normazione italiana e normazione comunitaria, Parma, 16. - 18.1.1992 (noch nicht veröffentlicht)

"Der Europäische Betriebsrat - Anmerkungen zum Entwurf einer Richtlinie der Kommission -"

Vortrag, Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht der Universität Bonn, Vortragsreihe Recht und Wirtschaft im Binnenmarkt der EG, Bonn, 20.1.1992 (noch nicht veröffentlicht)

Einführungsreferat in das Europäische Arbeits- und Sozialrecht

Vortrag, Institut für postgraduale Hochleistungsstudien, Wien, 8.2.1992

"Labor Standards and Economic Development in European Countries"

Vortrag, Sino-European Conference on Industrial Relations and Economic Development, Taiwan, 16.2.-22.2.1992

"Elemente eines Gemeinschaftsrechts der Arbeitsbeziehungen"

Vortrag, Tagung des Arbeitskreises Europäische Integration e.V. "Gemeinsames Privatrecht in der Europäischen Gemeinschaft", Trier, 2.4.-4.4.1992 (im Druck)

"Soziale Dimension im Europäischen Binnenmarkt, Rechte der Arbeitnehmer"

Vortrag, Zentralkonferenz Arbeit und Beruf des Kolpingswerkes, Trier, 24.-26.4.1992

"Europa: Chancen und Probleme der Harmonisierung von Lebens- und Arbeitsbedingungen in arbeitsrechtlicher Hinsicht"

Vortrag, Fortbildungstagung für Richter und Staatsanwälte, Richterakademie, Trier, 19.5.1992

"Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt"

Vortrag, Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V., Frankfurt, Nürnberg, 21.5.1992

"Arbeitsvertragsrecht und Tarifrecht in den Mitgliedstaaten der EG"

Vortrag, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung (ISOPLAN), Dublin, 6.-10.7.92

"Comparative Labour Law"

Vortrag, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung (ISOPLAN), Turin, 16.9.-18.9.1992

"Cogestion et représentation du personnel en Allemagne et en France - La représentation du personnel dans l'entreprise allemande"

Vortrag, Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Universität Nancy, 30.9.1992 (im Druck)

"Europäisches Arbeits- und Sozialrecht"

Vortrag, Fiden-Feneal-Kongreß (Fédération Internationale des entreprises de nettoyage), Madrid, 15.-18.10.92

"Der gegenwärtige Stand des europäischen Arbeitsrechts"

Vortrag, Forschungsgespräche, Universität Graz, 22.10.92

"Die Rechtsetzung im Bereich des europäischen Arbeitsrechts"

Vortrag, Richterakademie, Trier, 9.11.1992

"Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung in der Bauwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland"

Vortrag, Juristische Fachtagung der IG-Bau-Steine-Erden "Die Zukunft der Sozialkassensysteme der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt", Trier, 11.11.92 (im Druck)

"Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft - Inhalt und gerichtliche Durchsetzung"

Vortrag, Jahrestagung der Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Niedersachsen, Hahnenklee, 24.-25.11.1992

Einführungsreferat zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht

Vortrag, Seminar zum "Europäischen Arbeits- und Sozialrecht", Institut für postgraduale Hochleistungsstudien, Krems, 4.12.-7.12.92

Bernd Waas:

"Termination of the Contract of Employment in the Federal Republic of Germany"

Vortrag, Association of the Bar of the City of New York, New York, 5.3. 1992

"Terms and Conditions of Employment - A Comparative Analysis"

Vortrag im Rahmen des Eurotrain-Programms der EG-Kommission, Lissabon, 25.6. 1992

"Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EG: Arbeitsvertragsrecht und Tarifrecht"

Vortrag im Rahmen des Eurotrain-Programms der EG-Kommission, Maastricht, 3.9. 1992

"Die Europäisierung des Arbeitsrechts"

Vortrag vor der Gesellschaft Junger Zivilrechtswissenschaftler, München, 25.9. 1992

5.1.2. Lehraktivitäten**Rolf Birk:**

Arbeitsrecht II, Vorlesung, SS 1992

Lehrveranstaltung im Diplomstudiengang BWL, VWL und Soziologie, Arbeitsrecht II, SS 1992

IPR II, Vorlesung, SS 1992

IPR I, Vorlesung, WS 1992/1993

Rechtsvergleichendes Seminar zum Arbeitsrecht, WS 1992/1993

Zivilrechtlicher Klausurenkurs I, WS 1992/1993

Lehre an ausländischen Universitäten:

In der Zeit vom 15.3. bis 22.3.1992 und vom 3.10. bis 9.10.1992 hielt Prof. Birk auf Einladung der Universität Miskolc/ Ungarn Vorlesungen zu Fragen des Europäischen Arbeitsrechts.

5.1.3. Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrung**Rolf Birk:**

1. Mitglied des Vorstandes der deutschen Sektion der internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit.

2. Mitglied des Vorstandes der Gesellschaft für Rechtsvergleichung - Vorsitzender der Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht.

3. Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten.
4. Bis zum 28.2.1992 Dekan des Fachbereichs Rechtswissenschaft
5. Bis zum 28.2.1992 Mitglied des Senats.

5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.2.1. Konferenzen und Workshops

Force-Sitzung: Berufsbildungsexperten Deutscher Arbeitsgeberverbände und Gewerkschaften sowie der Spitzenverbände

Dauer der Veranstaltung: 29. Januar 1992

EALE - IAAEG Workshop: The Economic Analysis of Labour Law

Veranstalter: European Association of Law and Economics und IAAEG

Dauer der Veranstaltung: 7.-8. Februar 1992

The explanatory power of institutionalist analyses vis-à-vis wage fixity

Dr. David Marsden, London School of Economics, London

Standard form contracts and the stability of reversed solidarity

Johan den Hertog, Rijksuniversiteit te Utrecht

The efficiency of the common law in the UK

George R. Baker, Centre for Socio-Legal Studies, Wolfson College, Oxford University, Oxford

The regulation of atypical employment and the interplay between economic and legal spheres

Dr. Sabine Erbès-Seguin, Centre National de la Recherche Scientifique, Paris

Normative principles at the back of legally defined statuses and European labour regimes

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Universität Bremen

Effect analyses of parental leave legislation in Germany

Dr. Margarete Landenberger, Universität München

The appropriateness of the monopoly for placement services in Germany

Dr. Ulrich Walwei, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

The influence of work councils on the dismissal of severely disabled employees in Germany

Dr. Bernd Frick, IAAEG, Trier-Quint

The ineffectiveness of the equal employment opportunity law and women's careers consciousness in Japan

Dr. Alice Lam, Manchester Business School

Re-regulation and European integration

Prof. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz

ZENTRAS-Workshop: Transformation von sozialistischen Gesellschaften in Marktwirtschaften - Das Beispiel Polen

Dauer der Veranstaltung: 16. März 1992

Workshop "Ereignisanalyse" mit Herrn Dr. Thomas Klein im Rahmen des Graduiertenkollegs Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften

Dauer der Veranstaltung: 26.-27. März 1992

Force-Komiteé mit Mitarbeitern des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Vertretern der Tarifparteien: Vertragliche Regelung zur beruflichen Weiterbildung

Dauer der Veranstaltung: 3. Juni 1992

Wirtschaftsforum Trier: "Vorbereitung der mittelständischen Unternehmen auf den EG-Binnenmarkt"

Dauer der Veranstaltung: 28. September 1992

Unternehmensführung - Vorbereitung auf den EG-Binnenmarkt

Dr. Jörg Mittelsten-Scheid, Vizepräsident des DIHT

Erfolgreiche Marketingstrategien mittelständischer Unternehmen vor dem Hintergrund des EG-Binnenmarktes

Prof. Dr. Heymo Böhm, Universität Bayreuth

Die Interessen des Handwerks und der kleinen und mittleren Unternehmen bei der Gestaltung des Binnenmarktes

Karin Rögge, Leiterin der Abteilung "Europapolitik" des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Vertretung Brüssel

Tagung des SAMF-Ausschusses in Quint: "Betrieb als Arena und Akteur in der Arbeitsmarktpolitik: "Interaktion von betrieblicher Personal- und öffentlicher Arbeitspolitik"

Veranstalter: Arbeitsgruppe Soziale Arbeitsmarktforschung

Dauer der Veranstaltung: 1.-2. Juni 1992

Betriebliche Bildungsinvestitionen und institutionelles Umfeld

Dr. Uschi Backes-Gellner, IAAEG Trier

Betriebliche Weiterbildung - neue Ansätze der Qualifizierung und ihrer unternehmensstrategischen Einbindung

Joachim Fischer

Betriebsverfassung und Fluktuation

Dr. Bernd Frick, IAAEG Trier-Quint

Ansätze betriebsbezogener Arbeitsmarktpolitik - das Beispiel Gelsenkirchen

Sybille Stöbe

ZENTRAS-Symposion: Die Rolle sozialer Dienste in der Sozialpolitik

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales, Wissenschaftl. Leiter Prof. Dr. R. Braun, Prof. Dr. E. Knappe und Prof. Dr. D. Sadowski

Dauer der Veranstaltung: 11.-12. Oktober 1992

Die Dienstleistungsstrategie in der Sozialpolitik

Prof. Dr. Peter Gross

Economic Aspects of Social Services

Dr. Ann Netten

Kooperation und Koordination sozialer Dienste auf kommunaler Ebene

Dr. Stephan Articus

Soziale Dienste für Behinderte in den Niederlanden

Yvonne Bemelmans

Psychosoziale Dienste in Rheinland-Pfalz und ihre Weiterentwicklung

Klaus-Peter Stramm

SAMF-Tagung in Gelsenkirchen: Internationale Integration und Regulierung von Arbeitsverhältnissen, Wissenschaftl. Leitung Dr. Gerhard Bosch (IAT Gelsenkirchen), Prof. Dr. Werner Sengenberger, Sozialwissenschaftl. Forschungsinstitut der ILO, Prof. Dr. Dieter Sadowski in Gelsenkirchen

Dauer der Veranstaltung: 16.-17. Dezember 1992

International Integration and the Labour Market Consequences of IMF- and World Bank Activities

Rolf van der Hoeven, International Labour Organization, Genf

International Integration and ILO - Standards

Prof. Dr. Werner Sengenberger, International Institute for Labour Studies, Genf

Die wirtschaftspolitische Integration der Europäischen Gemeinschaft - ein Überblick

Stefan Lehner, EG-Kommission, Brüssel

From National Labour Standards to European Monetary Standards

Prof. Dr. Robert Boyer, Centre d'Études Prospectives d'Économie Mathématique Appliquées à la Planification, Paris

Europäische Integration - auf dem Weg zur Sozialunion?

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Europäische Aktiengesellschaften und europäische Betriebsräte

Michael Blank, IG Metall, Frankfurt

Arbeitsvermittlung im europäischen Vergleich

Dr. Ulrich Walwei, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

5.2.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Wolfgang Schüler, Thema: Planungsmodell für Lebensversicherungsunternehmen, 17.2.1992

Dr. David Marsden, Reader, London School of Economics, Werkstattgespräche in Quint, 22.4.1992, Vortrag: Pay determination and European Monetary Union EMU

Dr. Hendrik J. Fehr, Abteilungsleiter beim Europäischen Rechnungshof, 12.3.1991 "Die europäischen Strukturfonds"

Prof. Dr. Robert K. Freiherr von Weizsäcker, Universität Halle-Wittenberg: Alterssicherung und demographische Inzidenz der Rentenreform 1992, 25.5.1992

Dr. Yumiko Rinner-Kawai, Graz.: Japanische Geschäftspraktiken und Umgangsformen, 1.6.1992

Prof. Lowell Turner, PhD, Cornell-University Ithaca, New York, Thema: "How difficult it is to do comparative industrial relations", 15.6.1992

Ass. Christian Krutoff, Direktor der Krupp-Stahl AG, Essen: Unternehmensentscheidungen und politische Rücksichtnahmen - Erfahrungen aus den neuen und alten Bundesländern, 22.6.1992

Prof. Raymund Loveridge, Aston Business School, Birmingham, Werkstattgespräch: The Strategic Management of Technological Innovation, 23.6.1992

Wilko Brinkman, Universität Maastricht: Industrial Relations in Sweden, Germany, and the Netherlands, 15.7.1991

Witold Suchowicz, Institut für Arbeit und Sozialangelegenheiten Warschau: "Reflektionen über den Transformationsprozeß in Polen", 17.9.1991

Prof. Isik Urla. Zeytinoglu, McMaster University Hamilton Ontario, Kanada: Women, Employment, and Labour Laws in Turkey, 2.11.1992

Dr. Bernd Holzamer, Hildegard Tschamer-Mailänder, Robert Bosch GmbH, Stuttgart: "Zukünftige Herausforderungen für die Sozialpolitik bei Bosch", 26. Nov. 1992

Dr. Ernest Ametistov: Verfassungsgebende Versammlung Moskau: "Rechtspolitik in Rußland", 21.12.1992

5.2.3. Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Uschi Backes-Gellner

"Qualifizierungsstrategien von Betrieben im internationalen Vergleich". Arbeitskreis "Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen" der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, 20.2.1992

"Betriebliche Qualifikation im Zuge technologischen Wandels. Ein internationaler Vergleich". Fakultät für Verwaltungswissenschaften, Universität Konstanz, 30.6.1992

Betriebliche Bildungsinvestitionen und institutionelles Umfeld", SAMF-Tagung "Interaktion von betrieblicher Personal- und öffentlicher Arbeitspolitik", Trier, 1.10.1992

"Zur Einkommensdiskriminierung von Frauen". Interdisziplinären Frauenforums der Universität Trier, 23.11.1992

Bernd Frick

Internal Labor Markets and Plant Level Industrial Relations in Germany, Loughborough University of Technology, Loughborough, 11.3.1992

Der Einfluß betrieblicher Interessenvertretungen auf die Umsetzung des SchwbG, 16. Workshop der Kommission "Organisation" im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 3.4.1992

Beschäftigungspflicht, Kündigungsschutz und betriebliche Interessenvertretungen, Landestagung des VdK für die Vertreter schwerbehinderter Arbeitnehmer der gewerblichen Wirtschaft in Hessen, Rotenburg a.d.F., 20.5.1992

Umfang und Bestimmungsgründe regionaler Disparitäten bei der (Wieder-) Eingliederung Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt, Anpassungsfortbildung für Arbeitsberater/-innen Reha/SB des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz/Saarland, Vallendar, 23.6.1992

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Rheinland-Pfalz, Ministerium des Innern und für Sport, Mainz, 15.9.1992

Die Schwerbehinderung als Beschäftigungsrisiko, Landestagung des VdK für die Vertreter schwerbehinderter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Hessen, Bürstadt/Bergstraße, 30.9.1992

Betriebsverfassung und Fluktuation, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, IAAEG, Trier, 2.10.1992

The Dutch Social Disability Program from a German Perspective - Public Policy and Administrative Points of View, International Conference on the Dutch Social Insurance Programs on Disability Benefits, Tinbergen Institute, Rotterdam (zus. mit D. Sadowski) 19.10.1992

Plant-Level Industrial Relations and Labor Market Regulation, International Conference on Industrial Relations in the European Community, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (zus. mit D. Sadowski) 6.11.1992

Dieter Sadowski

Sanierung und Privatisierung von Unternehmen in den neuen Bundesländern, Tagung an der WHU Koblenz (Diskutant), 1.6.1992

Workshop an der Freien Universität Berlin: Neue Entwicklungstendenzen in der Managementforschung (Diskutant), 3.7.1991

"The Dutch Disability Program - Comparison with the German Programs from a Public Policy and an Administrative Point of View", Vortrag mit Bernd Frick, Erasmus Universität Rotterdam, 19.10.1992

Labour Costs and Social Protection, Wages and European Economic & Monetary Union, Europäische Kommission Brüssel, 30.10.1992

"Plant-Level Representation and Labour Market Regulation", Vortrag mit Bernd Frick, European Foundation Dublin, 6.11.1992

"Arbeitsmarkt und Wettbewerbsfähigkeit in der Europäischen Gemeinschaft", Rathaus der Stadt Trier, 11.12.1992

"Wertewandel und Anreizmanagement", academie weiskirchen, 11.12.1992

Andrea Timmesfeld

"Divergent National Interests and the European Social Dialogue"

IREC Network Conference: "Changing Systems of Workplace Representation in Europe", Dublin 5.-6. November 1992.

Monika Weber-Fahr

"Multinational Enterprises and Segmentation on European Labour Markets", Vortrag im Rahmen des Danish Summer Research Institutes (DSRI) zum Thema Business and Economic Studies on European Integration in Gilleleje, Dänemark, am 18. August 1992.

"Multinational Enterprises - Trendsetters on European Labour Markets?", Vortrag im Rahmen des Doctoral Tutorials der European International Business Association (EIBA) und des European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM) in Reading (Großbritannien) am 13.12.1992. Dabei gewann dieser Vortrag den ersten Preis.

"Inequality on European Labour Markets - A Consequence of Multinational Firms' Investment?", Vortrag im Rahmen des Workshops "Multinational Enterprises and the Organisation of Work and Skills", am 15.12.1992 während des Jahrestreffens der European International Business Association (EIBA) in Reading (Großbritannien).

5.2.4. Lehraktivitäten*Uschi Backes-Gellner*

1. Personalpolitik in multinationalen Unternehmen, Praxisbezogene Studienform im Grundstudium, WS 1991/92, (zus. mit Brühl, Schröder)
2. Personalpolitik in multinationalen Unternehmen II., SS 1992
3. Graduiertenkollegkurs "Sozialpolitik und Sozialphilosophie", (zus. mit Sadowski), WS 1992/93

Ruth Böck

Übung zur Vorlesung "Personal- und Sozialpolitik von Unternehmen" WS 92/93

Karl-Heinrich Bruckschen

1. Krankenhausökonomie, SS 92 (zus. mit Sadowski, Doefert, Otting, Decker)
2. Management in Non-Profit-Organisationen, Praxisbezogene Studienform, SS 92 (zus. mit Sadowski, Schnabel, Weber-Fahr, Wienecke)

Norbert Brühl

1. Personalpolitik in multinationalen Unternehmen, Praxisbezogene Studienform im Grundstudium, WS 1991/92, zusammen mit Uschi Backes-Gellner und Michael Schröder

Stefanie Decker

Krankenhausökonomie, SS 92 (zus. mit Sadowski, Doefert, Otting, Bruckschen)

Bernd Frick

1. Neuere ökonomische Verfahren in der Arbeitsmarktforschung, Praxisbezogene Studienform, WS 1991/92 SS 92

Rainer Krütten

1. Öffentliche Betriebswirtschaftslehre - Entscheidungstechniken, Übung WS 91/92
2. Neuere ökonomische Verfahren in der Arbeitsmarktforschung, Praxisbezogene Studienform, WS 91/92; SS 92, (zus. mit Bernd Frick)

Dieter Sadowski

1. Öffentl. BWL - Entscheidungstechniken , Vorlesung WS 91/92
2. Öffentliche BWL - Funktionen und Institutionen, SS 92
3. Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften - Vergleichende Personalökonomie und Arbeitspolitik Kurs des Graduiertenkollegs, SS 92
4. Management in Non-Profit-Organisationen, Praxisbezogene Studienform, SS 92 (zus. mit Schnabel, Bruckschen, Weber-Fahr, Wienecke)
5. Krankenhausökonomie, SS 92 (zus. mit Doefert, Otting, Decker, Bruckschen)
6. Social Production Policies, Work Organisation, and Human Resource Management in International Comparisons, ESADE Barcelona, 21.-23.-05.1992
7. Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften - Sozialpolitik und Sozialphilosophie WS 92/93 (zus. mit Backes-Gellner)

Michael Schröder

1. Personalpolitik in multinationalen Unternehmen, Praxisbezogene Studienform im Grundstudium, WS 1991/92, (zus. mit Backes-Gellner, Brühl)

Monika Weber-Fahr

Management in Non-Profit-Organisationen, Praxisbezogene Studienform, SS 92 (zus. mit Sadowski, Schnabel, Bruckschen, Weber-Fahr, Wienecke)

Susanne Wienecke

Management in Non-Profit-Organisationen, Praxisbezogene Studienform, SS 92 (zus. mit Sadowski, Schnabel, Bruckschen, Weber-Fahr, Wienecke)

5.2.5. Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung, Ehrungen

Uschi Backes-Gellner

Mitglied der Haushaltskommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Bernd Frick

1992 Förderpreis "Schwerbehinderte und Arbeitswelt" des Ministers für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz

Rainer Krütten

Mitglied der EDV-Kommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Dieter Sadowski

Gutachter für den Sonderforschungsbereich Berlin "Arbeitsmarktflexibilität zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und sozialen Bedürfnissen"

Externer Gutachter in den Berufungskommissionen "Personalwirtschaft" der Humboldt-Universität Berlin

Teilnahme an der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz beim Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz Rudolf Scharping

Teilnahme an einem Kongreß der Europäischen Kommission als Unabhängiger Experte zur Beratung der griechischen Gewerkschaften: Athen: Von Maastricht bis zur europäischen Integration: Die Rolle der Sozialpartner (Veranstaltung für den griechischen Gewerkschaftsbund)

Vorsitzender des Verwaltungsrates des Studentenwerks Trier

Andrea Timmesfeld

Mitglied der Bibliothekskommission des FB IV der Universität Trier

Monika Weber-Fahr

Erster Preis des Doctoral Tutorials der European International Business Association (EIBA) und des European Institute for Advanced Studies (EIASM) in Reading

5.2.6. Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Präsentation der Proposals und Zwischenberichte des Graduiertenkollegs Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften, 27. u. 28. Februar 1992 Folgesitzungen im Juli und Herbst in Quint

Dr. Bernd Frick: Rechtliche Regelungen und Wirksamkeit von Lohnsubventionen: ein internationaler Vergleich. Vortrag im Rahmen des Juristen-Ökonomen Workshops, 15. Juni 1992

Dr. Matthias Turza, Dresden und Trier: "Altenhilfeplanung/Praxis und Theorie, 16.7.1992

Präsentation von Zwischenberichten von Forschern und der Graduierten, Workshop am 22. und 23.7.1991

Juristisch ökonomisches interdisziplinäres Kolloquium in Quint, 10.9.1991

SAM-Ehemaligen-Wanderung mit Vortrag von *Annegret Kintzig* zur Umstrukturierung der Telekom, 26.9.1991

Dipl.-Vw. Kerstin Pull: "Risikoallokation im Arbeitsvertrag", 26.10.1992

5.2.7. Exkursionen

Auf Einladung der International Labour Organization der Vereinten Nationen reisten die Wissenschaftlichen Mitarbeiter der wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Arbeitsgruppen nach Genf, wo sie in Vorträgen und Einzelgesprächen einiges über internationale Arbeitsbeziehungen erfahren konnten.

In November machten Wirtschafts- und Rechtswissenschaftler des IAAEG eine Exkursion zum Europäischen Parlament nach Straßburg, wohin die Herren Europaabgeordneten Langes und Rothley eingeladen hatten.

5.2.8. Wissenschaftliche Weiterbildung

Der Minister für Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, Herr Prof. Dr. Jürgen Zöllner hat Prof. Dr. Dieter Sadowski die Finanzierung eines Modellprojektes bewilligt, in dem Führungskräfte aus dem Krankenhaus- und Pflegesektor wissenschaftlich weitergebildet werden sollen. Das Projekt "Professionalisierungsstrategien der Personal- und Organisationsentwicklung in Non-Profit-Organisationen, insbesondere Krankenhäusern" besteht aus vier Seminaren. Seminar 1 behandelte Fragen der Corporate Identity und der Unternehmenskultur als Voraussetzungen für eine Organisationsentwicklung. Seminar 2 hat nach der Organisation und der Erfolgskontrolle von materiellen und nichtmateriellen Anreizsystemen gefragt (die Seminare haben im November und Dezember 1992 in Trier stattgefunden). Die Seminare 3 und 4 werden in 1993 abgehalten und gelten der Bildungsplanung und der Qualitätssicherung in Non-Profit-Organisationen.

Die Seminare werden gemeinsam mit der academie weiskirchen der Caritas-Trägergesellschaft Trier und ihrem Direktor Herrn Christoph Lang geplant und durchgeführt. Alle Seminare versuchen zunächst eine theoretische Standortbestimmung aus ökonomischer und organisationspsychologischer Perspektive, und sie stellen dann praktische Erfahrungen aus gewinnorientierten und nichtgewinnorientierten Organisationen dagegen, wobei Erfolgs- und Mißerfolgs "geschichten" analysiert werden. Zielgruppe der Seminare sind Verwaltungsdirektoren, Pflegedienstleitungen, verantwortliche Ministerialbeamte. Nach den ersten beiden Seminaren ist den

Veranstaltern klar, daß Ärzte und weibliche Seminarteilnehmer ausdrücklich geworben werden müssen.

Die Projektfinanzierung des Ministeriums für Wissenschaft und Weiterbildung ist ausreichend, um auch hochkarätige Professoren und Praktiker für die Teilnahme am Seminar gewinnen zu können. Die Vermutung hat sich rasch bestätigt, daß gute Theorie, auch wenn sie noch nicht in das Alltagsbewußtsein der Seminarteilnehmer übergegangen ist und mitunter provozierende Pointen erzeugt, von den Teilnehmern als hilfreiche Führung empfunden wurde. Die Erkenntnis etwa, daß das öffentliche Dienst- und Besoldungsrecht innovationsfördernd sei, weil es die Krankenhäuser dazu zwingt, im nichtmonetären Bereich, etwa in der Arbeitszeitgestaltung, innovativ und attraktiv zu sein, verlangt ebenso ein genaueres Nachdenken wie der für Nichtdienstleistungsorganisationen relativ gut bestätigte Befund, daß zwischen Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit kein enger Zusammenhang zu bestehen scheint.

Die Erfahrungen mit dieser Pilotreihe sollen dokumentiert und so ausgewertet werden, daß sie auf Dauer Managern des Gesundheitssektors neue Impulse und Orientierungen geben können. Diese nach dem Hochschulrahmengesetz der Universität auch obliegende Aufgabe wird, ironischer Weise, auch zu einer verbesserten Qualifizierung der Unterrichtenden - sie kann also auch in Zeiten höchster Ressourcenbeanspruchung für die Studenten in Erstausbildung gerechtfertigt werden.

6. Veröffentlichungen

6.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1. Zeitschrift für ausländisches Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) hat ihre insgesamt günstige Entwicklung auch im Jahre 1992 fortgesetzt. Trotz des generellen Zwangs zur Einsparung finanzieller Mittel auch im Bereich der Bibliotheken konnte die Zahl der Abonnenten im wesentlichen stabil gehalten werden. Dieser Erfolg kann angesichts der doch einigermaßen eingeschränkten Zielgruppe möglicher Leser nicht hoch genug eingeschätzt werden. Was die Häufigkeit von Zitaten aus der ZIAS anlangt, so besteht der Eindruck, daß die Aufwärtsentwicklung auch insoweit angehalten hat. Die ZIAS profitiert hier von einem insgesamt zunehmenden Interesse an rechtsvergleichenden und europarechtlichen Fragestellungen. Wieder konnte für die ZIAS eine ganze Reihe namhafter Autoren gewonnen werden. Genannt seien etwa Herr Professor Dr. Gerhard Igl (Hamburg) und Herr Professor Dr. Ulrich Zachert (Hamburg). Gleichzeitig decken die rechtsvergleichenden Beiträge eine nicht geringe geographische Breite ab und sind keinesfalls auf den europäischen Raum beschränkt. Als besonders positiv kann schließlich einerseits vermerkt werden, daß die Zahl von Beiträgen aus IAAEG und Max-Planck-Institut selbst sehr gering war; die ZIAS hat demnach weniger denn je den Charakter einer reinen "Hauszeitschrift", sondern ist ein breites Forum zur wissenschaftlichen Diskussion. Andererseits haben - gemessen an den Veröffentlichung des Jahres 1992 und den fest eingeplanten Beiträgen des Jahres 1993 - die Bemühungen der Herausgeber Früchte getragen, der Behandlung europarechtlicher Fragestellungen gegenüber rechtsvergleichenden Arbeiten größeren Raum zu geben.

6.1.2. Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

I. Monographien

§ 17 Arbeitsvölkerrecht, § 18 Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaften, § 19 Individualarbeitsrecht, § 20 Tarifvertragsrecht, § 21 Betriebsverfassung, § 22 Verfahrensrecht. In: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht I, Beck Verlag, - 1992. - S. 184 - 315

Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsrecht, § 1, § 2, §§ 48, 52a, 78 SeemG (mit Frau Dr. Veit), § 12 BBiG (mit Frau Dr. Veit), Hermann Luchterhand Verlag, - 1993

II. Aufsätze

Die Gesetzgebungszuständigkeit der Europäischen Gemeinschaft im Arbeitsrecht. In: Recht der Arbeit (RdA) 1992, S. 68 - 73

Employé et Ouvriers dans le Droit Allemand. In: Schriftenreihe Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen, Statuut Werkman-Bediende, Arbeidsrechtelijke en Sociologische Kanttekeningen, die keure. Brugge: - 1992. - S. 63 - 74

Stand und Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts. In: Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi. Doc. Dr. Ali Nazım Sözer (Hrsg.). Atmer: - 1992. - S. 1 - 13

Labour Standards and Economic Development in European Countries. Taipei: - 1992. -

Erhard Hernichel

Die Neuregelung des Betriebsübergangs und der Arbeitnehmerrechte in Italien, in: RIW 1992, S. 712 - 716

Besprechung von Ulrich Zachert: Die Wirkung des Tarifvertrages in der Krise - Ein Vergleich des Verhältnisses von autonomem Tarifrecht mit staatlichem Recht und anderen arbeitsrechtlichen Schutzebenen in verschiedenen europäischen Ländern, in: ZIAS 1992 S. 187 f.

Elisabeth Klein (mit Roger Blanpain)

Europäisches Arbeitsrecht, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1992, 211 Seiten

Bernd Waas

Das Streikrecht im öffentlichen Dienst Großbritanniens, in: Zeitschrift für Tarifrecht 1992, S. 311-314

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Spannungsfeld von Schutz des Arbeitnehmers und Gemeinwohlbindung, in: Juristische Rundschau 1992, S. 365-369

Der Entwurf eines Model Uniform Employment Termination Act in den USA, in: Recht der Internationalen Wirtschaft - Betriebs-Berater International 1992, S. 982-986

6.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1. IREC-Newsletter/Quint-Essenzen

IREC-Newsletter

Auch 1992 erschien im Institut der IREC-Newsletter, der die Kommunikation zwischen Forschungsinstituten in der Europäischen Gemeinschaft, inzwischen auch mit Forschern aus Kanada, den USA, Polen und Australien, stärken soll. Der zentrale Fokus des Netzwerkes ist die Wirkung des Einheitlichen Binnenmarktes auf die Industriellen Beziehungen. Das Netzwerk selbst führt keine Forschungsprojekte durch, sondern will sie nur indirekt unterstützen, indem Wissensdefizite aufgedeckt werden, alternative Forschungsstrategien diskutiert und Kontakte für internationale Kooperationen geschaffen werden.

Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das IAAEG eine eigene Reihe von Diskussionspapieren "Quintessenzen" heraus. 1992 sind folgende Ausgaben erschienen:

19. George R. Barker: The Economics of Collective Labour Law, Februar 1992
20. Takaski Araki: Legal Analysis of the Flexibility in Japanese Labour Relations, Mai 1992
21. Berndt Keller: The German Version of Deregulation - and Beyond, Juni 1992
22. Kerstin Pull: Risikoallokation im Arbeitsvertrag, September 1992
23. Michael Schröder/Dieter Sadowski: Freiwillige Publizität und personalpolitische Reputation, November 1992

6.2.2. Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Berufsethos und akademische Bürokratie - Zur Effizienz alternativer Motivations- und Kontrollmechanismen im Vergleich deutscher und US-amerikanischer Hochschulen. In: Zeitschrift für Personalforschung 6(1992)4 S. 403-435.

Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich - Gibt es einen "Wettbewerb der Systeme"? Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie Bd. 11, Tübingen: Mohr 1992, S. 245-271.

Bernd Frick:

Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde, Frankfurt/M: Campus 1992

Die Beschäftigung Schwerbehinderter: Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen, Idstein: Schulz-Kirchner 1992 (zus. mit D. Sadowski)

Schwerbehinderte und Arbeitswelt: Aufbau und Funktionsweise eines sozialpolitischen Berichtssystems, in: Laaser, U., Schwartz, F.W. (Hrsg.): Gesundheitsberichterstattung und Public Health in Deutschland, Berlin: Springer 1992, S. 340-350 (zus. mit M. Hammerschmidt, M. Niehaus, M. Walger)

Gruppenspezifische Lohnsubventionen und Arbeitsvermittlungen Schwerbehinderter, in: Sadowski, D., Brühl, N., Krütten, R. (Hrsg.) Regionale Sozialpolitik: Komparative Perspektiven, Frankfurt/M: Campus 1992, S. 149-182

Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter - Eine explorative Analyse von Gesetzeserfolg, in: Sadowski, D., Brühl, N., Krütten, R. (Hrsg.) Regionale Sozialpolitik: Komparative Perspektiven, Frankfurt/M: Campus 1992, S. 115-147 (zus. mit N. Brühl)

Dieter Sadowski

Die Beschäftigung Schwerbehinderter - Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen. Idstein 1992

Hochschulorganisation. Handwörterbuch der Organisation, 3. Aufl. , Stuttgart 1992 S. 807-815.
(zus. mit U. Backes-Gellner)

Kommentar zu 'Sieben Thesen zur Lehre im Fach Personalmanagement' von Horst Steinmann und Thorsten Kühlmann, DRW 52(1992) S. 146f.

Andrea Timmesfeld

"Europäischer Regionalkongreß der IIRA" [Tagungsbericht des 3. Europäischen Regionalkongresses der International Industrial Relations Association vom 23.-26.9.1991 in Bari, Italien]. In: Arbeit und Recht 40(1992)1, S. 19-20.

"Europäische Arbeitsbeziehungen - neue Institutionen und Entwicklungen" [Tagungsbericht der DT. Sektion der IIRA vom 28.10.1991]. In: Betriebsberater 47(1992)4, S. 272-275.

"Arbeitnehmermitwirkung in transnationalen Unternehmen" [Tagungsbericht der DT. Sektion der IIRA vom 10.4.1992]. In: Betriebsberater 47(1992)35/36, S. 2505-2507.

6.2.3. Herausgeberschaften

Sadowski, Dieter; Norbert Brühl; Rainer Krütten (Hg.): Regionale Sozialpolitik. Komparative Perspektiven, Frankfurt a.M./New York 1992

Sadowski, Dieter; Andrea Timmesfeld (Hg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung - Europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Socialpolitik. Bd. 213, Berlin 1992.

6.2.4. Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte

Uschi Backes-Gellner

The Role of Regulation in Corporate Training Strategies. Trier, Masch.verf. Dezember 1992.

Bernd Frick

Betriebliche Modernisierung: Strukturwandel zwischen Personalentwicklung, Personalaustausch und betrieblicher Fluktuation, Veröffentlichung in Vorbereitung (zus. mit K. Semlinger)

Uwe Fachinger: Lohnmobilität in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Untersuchung auf der Basis von prozeßproduzierten Längsschnittdaten der gesetzlichen Rentenversicherung. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, im Druck, erscheint 1993

Christoph Helberger, Lutz Bellmann, Dieter Blaschke (Hrsg.) Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Analysen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, im Druck, erscheint 1993

Keine Diskriminierung Schwerbehinderter erkennbar: Betriebliche Personalpolitik und die Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter. Blickpunkt Wirtschaft, Nachrichten der Industrie- und Handelskammer Trier, (1992) 6, S. 10-13

Warum sollten Arbeitgeber Schwerbehinderte diskriminieren? Blickpunkt Wirtschaft, Nachrichten der Industrie- und Handelskammer Trier, (1992) 9, S. 29-30

Interne Arbeitsmärkte und Schwerbehindertenbeschäftigung, in: Ritz, H.-G. (Hrsg.) Präventiver Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung für Behinderte, im Druck

Andrea Timmesfeld

"Divergent National Interests and the European Social Dialogue". Trier masch.verf., November 1992

7. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter

Basten, Jörg (geb. 1966), 1987-92 Studium der Slavistik, Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre in Trier und Moskau. 1989-92 Studentische Hilfskraft am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft. 1992 Magisterprüfung bei Prof. Dr. Christian Hannick. Titel der Arbeit: "Die Komödien von Marin Drzic als wirtschafts- und sozialhistorische Quellen". Seit 1993 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

Pull, Kerstin (geb. 1967), 1986 Abitur am Staatlichen Friedrich-Spee-Gymnasium, 1986-1992 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und an der Clark-University, Worcester, Massachusetts (als Stipendiatin des DAAD), 1988-1992 Stipendiatin der Bischöflichen Studienstiftung Cusanuswerk, 1992 Diplom-Volkswirt (Thema der Diplomarbeit: "Risikoallokation im Arbeitsvertrag", Betreuer: Prof. Sadowski), während des Studiums Tutor zur Volkswirtschaftslehre und Wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG, seit 08/1992 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

M'Bayo, Musewa (geb. 1959), Diplôme d'Etat d'études secondaires du cycle long am "Institut Lubuye" (Kalemie/Zaire), 1980/1982 deutscher Sprachkurs und Besuch des Studienkollegs an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (1982-1987), Diplom Kaufmann 1987, Titel der Diplomarbeit: "Planung von standortgerechten landwirtschaftlichen Betrieben in Zaire" (bei Prof. Dr. Wächter), 1988/1989: Mitarbeiter der Deutsche Eisenbahn-Consulting /GTZ-Stelle in Lubumbashi/Zaire, 1990/1992 Leitung eigener Handelsfirma in Lubumbashi/Zaire. Seit August 1992 Promotionsstipendiat im IAAEG.

Wagner, Karin (geb. 1966), 1985 Abitur am St. Willibrord Gymnasium Bitburg, 1987-1993 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier. Während des Studiums Tutor zur Volkswirtschaftslehre und Wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. 1993 Diplom-Volkswirtin, (Thema der Diplomarbeit: "Lohnwettbewerb auf gemischtwirtschaftlichen Arbeitsmärkten", Betreuer: Prof. Sadowski. Seit Februar 1993 Stipendiat am IAAEG

8. Ausgewählte Pressemeldungen

IAAEG/FPP

auch unterhalb der Ebene der Betriebsverfassung, durchgeführt wird.

Aus diesem Grund sei faktisch nur ein geringer Teil der Weiterbildungsaktivitäten vertraglich geregelt. Vorhandene vertragliche Weiterbildungsaktivitäten könnte man nach Einzelverträgen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Betriebsvereinbarungen, Haustarifverträgen und Tarifverträgen unterscheiden. Parallel dazu bestehen weitere Formalisierungen zum Beispiel im Rahmen von Rechtsverordnungen auf Bundesebene und Kammerregelungen.

Generell bleibt festzuhalten, so auch das Ergebnis des Berichts, daß der Großteil der bundesdeutschen Weiterbildungsaktivitäten auf hohem Niveau aber ohne rechtliche Absprachen erfolgt. Vertraglich regelte

IAAEG-Vorträge

Auf Einladung von SAM und IAAEG hielt Professor Dr. *Robert K. Frhr. von Weizsäcker*, Universität Halle-Wittenberg, einen Vortrag zum Thema „Alterssicherung und demographische Inzidenz der Rentenreform 1992“. Ausgehend von der Überalterung der Gesellschaft und deren Konsequenzen für die intergenerationelle Altersversorgung entwickelte der Redner ein Modell, an dem er die Finanzierung und Verteilung der Renten erläuterte.

Im Graduiertenkolleg „Soziale Sicherung in offenen Industriege-

sellschaften“ sprach Dr. *Yumiko Rinner-Kawai*, Universität Graz, über „Japanische Geschäftspraktiken und Umgangsformen“. Der Kontaktverlust westlicher Unternehmen zu japanischen Firmen wegen kultureller Schwierigkeiten ist nur ein Hinweis für die wachsende Bedeutung von Kulturspezifika wirtschaftlichen Handelns. Vor dem Hintergrund einer hierarchischen Gesellschaftsstruktur, einem strengen Traditionalismus und konfuzianischem Konformismus leitete die Rednerin mögliche Konflikte bei der Konfrontation beider Kulturen ab.

Jörg Basten

Weiterbildungsaktivitäten sind im deutschen System eher unüblich. Das aufgezeigte Beziehungsgeflecht macht dann auch eine quantitative Erfassung der von Weiterbildungsaktivitäten betroffenen Personen unmöglich.

Andrea Timmesfeld/Stefanie Decker

Quelle: Uni-Journal 18(1992) Nr. 3

Aus dem IAAEG

IAAEG-Nachrichten

Im Frühjahr 1991 fand in Berlin unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Dr. Rolf Birk die Fachtagung der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit — Deutsche Sektion — „Die erste internationale Arbeiterschuttkonferenz 1890 in Berlin“ statt. Professor Birk hielt einen Vortrag zum Thema „Arbeitnehmerschutz — vom internationalen zum supranationalen Recht —“.

An der Juristischen Fakultät der Katholischen Universität Löwen, Belgien, hielt er zwei Gastvorlesungen in englischer Sprache über „General Principles of German Labour Law“ und „Workers' Participation in Germany“.

Auf Einladung der Evangelischen Kirche in Deutschland hielt Professor Birk am 17. April 1991 ein Referat anlässlich der Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in München zum Thema: „Tendenzschutz in den EG-Ländern und seine Entwicklung im EG-Gemeinschaftsrecht“.

Das Österreichische Institut für Menschenrechte veranstaltete in Zusammenarbeit mit dem Europarat vom 17. bis 20. April 1991 in Salzburg ein Kolloquium über „Die Durchsetzung wirtschaftlicher und sozialer Grundrechte“. Professor Birk referierte dort über den Schutz wirtschaftlicher und sozialer Grundrechte im Rahmen internationaler Organisationen.

Auf Einladung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz sprach Professor Birk am 2. Mai 1991 an der Deutschen Richterakademie in Trier über das Thema „Das Arbeitskampfrecht in den Mitgliedstaaten der EG“.

Anlässlich einer Fortbildungstagung für Richter und Staatsanwälte vom 27. Mai bis 7. Juni 1991 am selben Ort hielt er einen Vortrag zum Thema „Einführung in das italienische Rechtssystem“. Veranstalter war das Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz.

Während des Sommersemesters 1991 hielt Professor Birk Gastvorlesungen über das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland an der Universität Strasbourg, Faculté de Droit, im Programm Magistère Juristes d'Affaires Franco-Allemands.



Vernissage in Schloß Quint

Den Freunden und Förderern des IAAEG Dank sagen wollten die beiden Direktoren *Birk* und *Sadowski* (Bild oben, Mitte) mit der Vernissage zu einer Ausstellung des deutsch-französischen Künstlerhepaares *Marianne* und *Guy Charlier*. Wenngleich — wie Dieter Sadowski hervorhob — die Ausstellung der beiden Trierer Künstler nicht die Normalität dessen zeige, was deutsche Wohnzimmer schmücke, so sei doch mit den Collagen von Marianne Charlier und den Assemblagen von Guy Charlier ein Stück Grenzüberschreitung gegenwärtig, welches auch für das Institut wegweisend sein könne.

Integration demonstrierte der in Roanne (Frankreich) geborene Guy Charlier mit seinen Kunstwerken im

Treppenhaus, die eine natürliche Symbiose mit den Gemäuern von Schloß Quint bilden sollten.

Zumindest für den Geldbeutel attraktiver waren jedoch für viele Leute die imposanten Collagen der Kunsterzieherin Marianne Charlier. Manch ein Bild lag wohl kurze Zeit später unter dem Weihnachtsbaum.

Bereichert wurde die Vernissage durch eine tänzerische Interpretation von Gershwins „Rhapsody in Blue“. Zu einer Choreographie von Béatrice Dujardin-Heinzel tanzte *Vera Plepp* (Bild unten).

Die Ausstellung weckte auch in den darauffolgenden zwei Wochen reges Interesse bei der Trierer Bevölkerung. Schließlich bot sich hier nicht nur Kunstliebhabern die Möglichkeit, einmal das „Schlößchen“ von innen zu sehen. A.T.



IAAEG-Nachrichten

Am 3. September 1991 referierte Professor Birk auf Einladung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz an der Deutschen Richterakademie in Trier über „Die Einwirkungen des europäischen Arbeitsrechts auf das Arbeitsrecht“.

Vom 5. bis 7. September 1991 fand in Maastricht die „Conference on Legal Education in the Future“ statt. Hier hielt er einen Vortrag in englischer Sprache mit dem Titel „The Teaching of Labour Law in a European law School“.

Die Universität Mailand veranstaltete vom 31. Oktober bis 2. November 1991 das Seminar „Le nuove tipologie del Rapporto di Lavoro — una analisi comparata“. Professor Birk wurde eingeladen, um den Landesbericht der Bundesrepublik Deutschland zu diesem Thema zu erstatten.

Am 22. November 1991 veranstaltete die Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen, Löwen, ein Seminar über den Status des Arbeiters und Angestellten in Belgien. Professor Birk referierte in französischer Sprache über die Situation in der Bundesrepublik Deutschland.

Professor Dr. *Dieter Sadowski* hat auf der ersten Fachkonferenz der Zeitschrift für Betriebswirtschaft „Neue Unternehmensstrukturen in den neuen Bundesländern“ zusammen mit dem Mitglied des Aufsichtsrates der Wella AG, Professor Dr. Dieter Schneidewind, einen Vortrag über „Das Humankapital in den Betrieben der neuen Bundesländer“ gehalten.

Daran schloß sich ein Workshop mit Topmanagern deutscher Unternehmen an, die auch in den neuen Bundesländern investiert haben.

Professor Dr. Sadowski ist zum ordentlichen Mitglied der *ACADEMIA SCIENTARUM ET ARTIUM EUROPAEA* gewählt worden.

Dr. *Hermann Kotthoff* vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft in Saarbrücken hielt innerhalb des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ einen Gastvortrag im IAAEG zum Thema „Die soziale Welt kleiner Betriebe“. Basis seiner Ausführungen war eine Untersuchung von etwa 50 Betrieben mit zwischen 20 und 200 Beschäftigten in unterschiedlichen Regionen und verschiedener Branchenausrichtung. Der Referent präsentierte eine variierende Typologie im Kontrastverhältnis zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer, die einen Einblick in die betrieblichen Sozialordnungen der Firmen gestattete.

Zum Deutschlandreferenten ernannt

Professor Dr. *Dieter Sadowski* Berichterstatter in europäischem Bildungsforschungsprojekt

Ihren Namen „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“ (IAAEG) hat die Quinter Forschungsstätte nun wirklich verdient. Nachdem im barocken Schloß bereits seit mehreren Jahren Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler der Universität Trier über Probleme des europäischen Arbeitsrechts und der Industriellen Beziehungen in der EG forschen, hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften den wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des IAAEG, Professor Dr. *Dieter Sadowski* zum nationalen Berichterstatter für Deutschland in einem Projekt ernannt, das spezielle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung von Arbeitskräften in den EG-Mitgliedsstaaten untersuchen soll.

Die Arbeit wird in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den Vertretern der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vor sich gehen.

In dem Gutachtergremium befinden sich, neben dem Trierer Vertreter, Wissenschaftler der „Sorbonne“ in Paris, der Universitäten Leuven (Belgien) und Roms.

Der beruflichen Weiterbildung wird nach Auffassung der Kommission in einem einheitlichen Binnenmarkt eine Schlüsselstellung zukommen, weil durch Weiterbildung von Arbeitnehmern die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion in Volkswirtschaften, die einem starken technologischen Wandel ausgesetzt sind, positiv beeinflusst wird. Hinzu kommt, daß berufliche Weiterbildung Beschäftigungsschutz für die dann besserqualifizierten Arbeitnehmer bedeutet.

Wegen der besonderen Bedeutung des Themas hat die Kommission es zum Kernpunkt eines Aktionsprogramms gemacht, das die Mitgliedsländer auf eine gleichartige Berufsbildungspolitik festlegt. Erstmals sind auch europäische Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Mitglieder in dem eigens eingerichteten Ausschuß.

Neben Frankreich und Belgien nimmt die Bundesrepublik Deutschland eine führende Rolle bei der Regelung der Weiterbildung durch Tarifverträge ein. Regelungsgegenstand entsprechender deutscher Tarifverträge — wie zum Beispiel der Techniktarifvertrag von Volkswagen und der Manteltarifvertrag der Metallindustrie von 1988 — ist dabei häufig nicht nur der Anspruch auf und die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme, sondern auch die Entlohnung und der qualifikationsangemessene Arbeitsplatz nach Abschluß der Weiterqualifizierung.

Interessant ist Deutschland als Fallbeispiel aber auch, weil deutsche Arbeitgeber — wie auch anderswo — einer überbetrieblichen Regelung der Weiterbildung eine gewisse Skepsis entgegenbringen. Die EG-Kommission sieht sich also durchaus widerstrebenden Trends ausgesetzt, die einer unabhängigen wissenschaftlichen Analyse bedürfen.

Andrea Timmesfeld/Jörg Basten

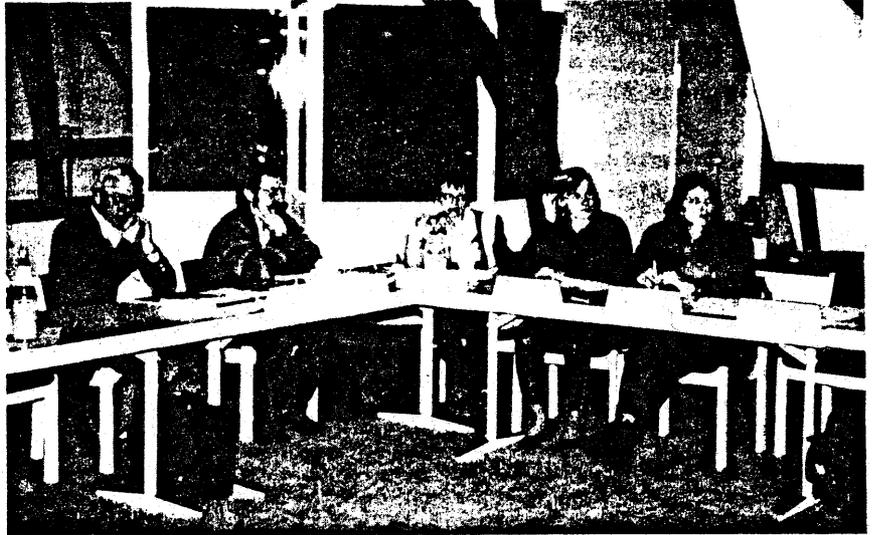
Aus dem IAAEG

„Politische Vorarbeit leisten“

Juristen und Ökonomen analysieren ökonomische Wirkungen arbeitsrechtlicher Regelungen in Schloß Quint

„Daß die Prüfung der Voraussetzung für Rechtsangleichungen im europäischen Binnenmarkt einen geradezu klassischen Anwendungsfall der ökonomischen Analyse des Rechts darstellt“, ist eine Erkenntnis, der sich das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) seit langem verpflichtet fühlt. Gemeinsam mit der European Association of Law and Economics (EALE) organisierte das Quinter Forschungsinstitut der Universität Trier jetzt auch einen internationalen Workshop in Schloß Quint über die „Economic Analysis of Labour Law.“

Bei dieser interdisziplinären Arbeitstagung, zu der Institutsdirektor Professor Dr. Dieter Sadowski Experten aus den meisten EG-Mitgliedsländern im Balkensaal von Schloß Quint begrüßen konnte, bestätigte sich einmal mehr: Die Trierer Wissenschaftler sind auf dem richtigen Weg. So zeigte der Workshop deutlich, daß Arbeitsrechtsnormen in den einzelnen europäischen Ländern einer Bewertung dahingehend bedürfen, ob sie unter ökonomischen Gesichtspunkten der Vollendung des Binnenmarktes eher förderlich oder



Zuhörer und Zuhörerinnen beim internationalen Workshop in Schloß Quint.

Foto: IAAEG

hinderlich sind. Aus diesem Grund betrachteten die 35 Teilnehmer, unter denen sich mit Dr. David Marsden (London School of Economics), Professor Dr. Hans-Bernd Schäfer (Universität Hamburg), Professor Frank H. Stephen (Department of Economics) oder Dr. Ulrich Walwei (IAB, Nürnberg), nicht nur die europäischen Spezialisten, son-

dern auch die Vertreter der wichtigsten europäischen Forschungsinstitutionen auf dem Gebiet der ökonomischen Rechtsanalyse befanden, einzelne Aspekte des Arbeitsrechts besonders intensiv.

Im Mittelpunkt des Workshops standen beispielsweise „individuelle Arbeitsverträge“ und „Ökonomische Tauschbeziehungen in Beschäftigungsverhältnissen“, „das kollektive Arbeitsrecht“ oder empirische Befunde zu konkreten arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Maßnahmen. Ein anderer Schwerpunkt war der Bedeutung von Interessengruppen bei der Implementierung arbeitsrechtlicher Maßnahmen gewidmet. Hier war das IAAEG selbst mit einem Beitrag von Dr. Bernd Frick vertreten.

Grundsätzlich, so waren sich alle Beteiligten einig, zeige sich bei der ökonomischen Arbeitsrechtsanalyse, daß Wissenschaft durchaus in der Lage sei, politische Vorarbeit zu leisten, die nicht nur auf kurzfristige Ergebnisse ziele. Voraussetzung dafür sei das Zusammenwachsen eines

IAAEG-Nachrichten

Dr. Uschi Backes-Gellner, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG, hat auf Einladung der Hans-Böckler-Stiftung bei einem Treffen des Arbeitskreises 'Industrielle Beziehungen, Beteiligung der Arbeitnehmerschaft und der Gewerkschaften im internationalen Vergleich' in Düsseldorf einen Vortrag über das Thema ihrer Habilitation „Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Wettbewerb — Gibt es einen Wettbewerb der Systeme?“ gehalten.

Bei der gleichen Tagung hielt auch Andrea Timmesfeld, M.A., ebenfalls Mitarbeiterin am IAAEG, einen Vor-

trag über ihr Dissertationsprojekt „Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen für die kollektive Handlungsfähigkeit europäischer Dachverbände“.

Professor Dr. Wolfgang Schüler, Universität Bielefeld, hielt einen Vortrag auf Einladung von Professor Dr. Dieter Sadowski, IAAEG und SAM, zum Thema „Ein Planungsmodell für Lebensversicherungsunternehmen“. Nach einer Darstellung bisheriger Planungsmodelle stellte der Redner seine eigenen Untersuchungen und Ergebnisse vor, die auf der Auswertung eines umfangreichen Datensatzes über demographische Entwicklungen beruhen.

Aus Fächern und Fachbereichen

Arbeitstagung im IAAEG

Über tarifvertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung diskutierten im Konferenzraum von Schloß Quint Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter mit den Mitgliedern einer Projektgruppe des Instituts. Im Rahmen des europäischen Forschungsprojekts FORCE, welches sich mit tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen EG-Ländern auseinandersetzt, wurde das Quinter Institut der Universität Trier zum nationalen Berichtersteller ernannt (*Unijournal* 18/1992, Heft 1).

Um nun direkt von den Beteiligten

Informationen darüber zu bekommen, welche tarifvertraglichen Weiterbildungsregelungen in welcher Branche als vorbildlich gelten, welche Stärken und Schwächen bestimmte Regelungsformen aufweisen, traf man sich zur Expertenrunde. Dabei konnten die anwesenden Vertreter der Tarifparteien den IAAEG-Wissenschaftlern wichtige Tips für den im Rahmen des Projektes erstellten Fragebogen, mit dessen Hilfe Daten zur tarifvertraglichen Regelung von Weiterbildung auf Unternehmensebene erhoben werden sollen, und zur Durchführung der Befragung geben.

Darüber hinaus erhielt das Pro-

jektteam unter Leitung von Professor Dr. Dieter Sadowski wichtige Anregungen, in welchen Branchen überhaupt tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung bestehen und auf welcher Ebene (lokal, regional, Bundesebene) vorhandene Regelungen angewandt werden. Abschließend wurde auch die Situation bezüglich tarifvertraglicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern eingehend diskutiert. Insgesamt zeigte das Treffen erneut, wie fruchtbar und wichtig für Wissenschaftler der Austausch und die Kooperation mit den Zuständigen in der Praxis sein kann.

internationalen Forschungsnetzwerkes und die Annäherung an wissenschaftliche Partner, die auf den ersten Blick vielleicht etwas „entfernter“ schienen.

Das IAAEG, so konnte Professor Sadowski dann auch abschließend feststellen, könne mittlerweile auf eine umfangreiche Liste solcher Forschungskontakte blicken. Mit den wichtigsten Forschungsinstitutionen in Belgien, Großbritannien und den Niederlanden beständen bereits fest institutionalisierte Beziehungen. T.

Kindermodenschau

Daß im barocken Schloß Quint — dem Sitz des IAAEG — Wissenschaftler über Büchern brüten, ist keine Neuigkeit; daß sich auf der grünen Wiese vor der malerischen Institutskulisse auch einmal die heimische Modeszene trifft, dürfte jedoch weitgehend unbekannt sein. Zwar waren es nicht Lagerfeld, Dior oder Jil Sander, die hier ihre neuesten Kollektionen präsentierten, die „Models“, Kinder zwischen 6 und 14 aus Quint, standen den Profis jedoch nicht nach. Möglich gemacht hatte das Spektakel die „Mobile Spiele Aktion“, eine Initiative von Pädagogen und Studenten der Universität Trier, und die Quinter Schloßherren.

Aus dem IAAEG

IAAEG-Nachrichten

Anläßlich des RdA Symposiums über Europäisches Arbeitsrecht am 10./11. Oktober 1991 in Köln hielt Professor *Birk* einen Vortrag über „Die Gesetzgebungskompetenzen der Europäischen Gemeinschaft im Arbeitsrecht“. Am 15. Dezember 1991 hielt er auf Einladung der Deutsch-portugiesischen Vereinigung für Wissenschaft und Kultur, Lissabon, einen Vortrag in französischer Sprache zum Thema: „Die Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft“.

Vom 16. bis 18. Januar 1992 fand in Parma die Tagung 'Il diritto del Lavoro tra normazione italiana e normazione comunitaria' statt. Hier referierte er in italienischer Sprache über „L'armonizzazione del diritto del lavoro nel Mercato Unico Europeo“.

Im Rahmen der Vortragsreihe 'Recht und Wirtschaft im Binnenmarkt der EG', veranstaltet vom Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht der Universität Bonn, sprach Professor *Birk* am 20. Januar 1992 über „Der Europäische Betriebsrat — Anmerkungen zum Entwurf einer Richtlinie der Kommission“.

Auf Einladung des Instituts für postgraduale Hochleistungsstudien hielt er am 8. Februar 1992 in Krems das

Einführungsreferat in das Europäische Arbeits- und Sozialrecht.

Während der Sino-European Conference on Industrial Relations and Economic Development in Taiwan vom 16. bis 22. Februar 1992 referierte er in englischer Sprache über „Labor Standards and Economic Development in European Countries“.

Auf Einladung der Universität Miskolc, Ungarn, hielt Professor *Birk* in der Zeit vom 16. bis 22. März 1992 Gastvorlesungen zu Fragen des Europäischen und deutschen Arbeitsrechts.

Auf der Tagung des Arbeitskreises Europäische Integration e. V. 'Gemeinsames Privatrecht in der Europäischen Gemeinschaft' vom 2. bis 4. April 1992 in Trier sprach er zum Thema „Elemente eines Gemeinschaftsrechts der Arbeitsbeziehungen“.

Auf der Zentralkonferenz Arbeit und Beruf des Kolpingwerkes vom 24. bis 26. April 1992 hielt Professor *Birk* das Grundsatzreferat zum Thema „Soziale Dimension im Europäischen Binnenmarkt, Rechte der Arbeitnehmer“.

Anläßlich einer Fortbildungstagung für Richter und Staatsanwälte sprach auf Einladung des Ministeriums für Justiz Rheinland-Pfalz Professor *Birk* am 19. Juni 1992 an der Deutschen

Richterakademie, Trier, zum Thema „Europa: Chancen und Probleme der Harmonisierung von Lebens- und Arbeitsbedingungen in arbeitsrechtlicher Hinsicht“.

Außerdem hielt er auf Einladung des Arbeitgeberverbandes der Wohnungswirtschaft e. V., Frankfurt, anläßlich einer Mitgliederversammlung am 21. Mai 1992 einen Vortrag in Nürnberg über „Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt“.

Professor Dr. *Dieter Sadowski* hat im Mai 1992 auf einem Seminar von vier europäischen Business Schools aus Manchester, Lyon, Koblenz und Barcelona einen Vortrag über „Manufacturing and Business Policies in an International Perspective“ gehalten.

Maifest für Quinter

Auch in diesem Jahr konnten die Nachbarn des IAAEG ein stimmungsvolles, buntes Maifest auf dem Parkplatz von Schloß Quint feiern. In nachbarschaftlicher Tradition hatten die beiden Direktoren des Forschungsinstituts den Platz für das Dorffest zur Verfügung gestellt. Auf dem Rasenplatz vor dem Institut vergnügten sich die Quinter bei strahlendem Sonnenschein, Musik, Tanz und Verpflegung. Höhepunkt war der Familiengottesdienst im Schloßpark, der von Pfarrer Bohr zelebriert wurde.

Große Anerkennung bei den Sozialpartnern

FORCE-Projektbericht des IAAEG über vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung

Wie produktiv Teamarbeit sein kann, bestätigte einmal mehr die Arbeit der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Rahmen des FORCE-Projektes der EG-Kommission. :

Im Oktober 1991 war Professor Dr. *Dieter Sadowski* zum nationalen Berichterstatter für den Länderbericht Deutschland ernannt worden, mit der Aufgabe, bis zum Sommer 1992 eine umfassende Bestandsaufnahme der bestehenden vertraglichen Regelungen zur beruflichen Weiterbildung vorzulegen. Zu die-

sem Zweck war in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern der Branchen, in denen entsprechende tarifvertragliche Weiterbildungsregelungen vorliegen, eine schriftliche Befragung durchgeführt worden. Jetzt wurden in einer weiteren Arbeitssitzung mit den deutschen Sozialpartnern die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert.

Dabei lobten beide Parteien insbesondere die plastische und in der Praxis verwendbare Aufarbeitung des deutschen Systems der Berufungs- und Weiterbildung. Ausdrücklich betont wurde, daß der Bericht eine große Hilfestellung für die Entschei-

dung, auf EG-Ebene bestimmte Normen des deutschen Systems zu übernehmen, bieten würde.

Als Ergebnis der Tagung kann man festhalten, daß die Positionen der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite im Hinblick auf vertragliche Regelungen kontrovers sind; dem Wunsch einer Anspruchserweiterung auf Gewerkschaftsseite steht der einer größeren Flexibilität aufgrund von Managemententscheidungen auf Arbeitgeberseite entgegen. Einig sind sich die Tarifverbände jedoch darüber, daß betriebliche Weiterbildung über ein Netzwerk von Beziehungen auf unterschiedlichen Ebenen, häufig

Prüfungsbescheinigung

des Haushaltes des Institutes für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG für das Haushaltsjahr 1992

Die Haushaltsmittel des Forschungsinstitutes sind im Haushaltsjahr 1992 im Rahmen der im Haushaltsplan der Universität in Kapitel 1506 Titelgruppe 96 veranschlagten Haushaltsansätze und der erteilten Haushaltsermächtigungen ordnungsgemäß bewirtschaftet worden. Soweit bei den gegenseitig deckungsfähigen Titeln 429 96, 515 96, 523 96, 527 96, 547 96 und 812 96 in Einzelfällen Mehrausgaben entstanden sind, sind diese zugleich durch Minderausgaben im Bereich der gleichen Titel wieder ausgeglichen worden. Die verbliebenen Ausgabereste von 3.587,14 DM sind zur Übertragung in das Haushaltsjahr 1993 beim Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung angemeldet worden; eine Entscheidung steht noch aus.

Die bei den Titeln 422 96 - Bezüge der Beamten -, 425 96 - Vergütungen der Angestellten - und 426 96 - Löhne der Arbeiter - gegenüber den Haushaltsansätzen eingetretene Mehrausgaben sind nicht zu beanstanden. Diese Ausgaben beruhen auf gesetzlichen Verpflichtungen und sind im übrigen durch eine zu geringe Mittelveranschlagung entstanden. Nach den haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Landes Rheinland-Pfalz sind unter diesen Voraussetzungen Haushaltsüberschreitungen zulässig.

Nach den Feststellungen der Universität, die sich im übrigen an der Mittelbewirtschaftung gemäß § 7 der Vereinbarung gemäß § 90 HochSchG zwischen dem Land Rheinland-Pfalz und dem Institut beteiligt, hat die Ausführung des Haushaltes im übrigen zu keinen Beanstandungen Anlaß gegeben.

Trier, den 10. Mai 1993

Der Beauftragte für den Haushalt

I. Bender

I. Bender
Universitätskanzler