

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1997
und
Forschungsplan 1998 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend seit 1997)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski

Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Services Administration & Manage-
ment am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner:

Erhard Hernichel, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216

Matthias Schmitt, Dipl.-Vw., Tel. (0651) 9666-120

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht.....	3
1. Vorwort	6
2. Organe der Stiftung	10
2.1 Das Kuratorium	10
2.2 Der Beirat	10
2.3 Das Direktorium	11
3. Forschung: Programm und Ergebnisse.....	11
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	11
3.1.1 Die Ziele der Forschung	11
3.1.2 Forschungsprojekte.....	12
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung	25
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	26
3.2.1 Die Ziele der Forschung	27
3.2.2 Produkte der Forschung.....	30
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung.....	31
3.2.4 Selbsteinschätzung.....	35
3.2.5 Forschungsprojekte.....	37
4. Infrastruktur.....	57
4.1 Bibliothek	57
4.2 EDV.....	59
5. Gastforscher und Besucher.....	59
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher.....	59
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	60
5.3 Besucher	61

6. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	61
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	61
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	61
6.1.2 Lehraktivitäten.....	63
6.1.3 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts.....	63
6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	64
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	64
6.2.1 Konferenzen und Workshops.....	64
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche	65
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	65
6.2.4 Lehraktivitäten.....	68
6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	69
6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	71
6.2.7 Externe Weiterbildungsaktivitäten	72
7. Veröffentlichungen.....	74
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	74
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht... 74	
7.1.2 Monographien und Aufsätze.....	74
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	75
7.2.1 Quint-Essenzen	75
7.2.2 Monographien und Aufsätze.....	75
7.2.3 Herausgeberschaften.....	76
7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen.....	77
7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften.....	77
7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.....	77
7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	78

8. Neue Stipendiaten des Graduiertenkollegs.....	78
9. Publikationsreihen des IAAEG	79
10. Ausgewählte Pressemitteilungen.....	81
11. Personalbewegungen und Personalstand.....	85

1. Vorwort

Der Ablauf des Kalenderjahres macht es unsere Pflicht, über die Arbeit des Instituts öffentlich Rechenschaft abzulegen. Dies gilt für jedes Jahr, auch für das vergangene von 1997.

Es geht dabei freilich nicht nur um dürre Zahlen und blasse Fakten. Beide würden die Aktivitäten des IAAEG nicht ausreichend zum Ausdruck bringen.

Die Einbindung des Instituts und seiner Direktoren und Mitarbeiter in nationale und internationale Beziehungsgeflechte spielt dabei eine wesentliche, immer größer werdende Rolle. Dieser Bezug zur „Forschungslandschaft“ schlägt sich in vielfältigen Aspekten und Unternehmungen nieder. Auf einige von ihnen soll hier aufmerksam gemacht werden. Sie reflektieren auch Anerkennung und Entwicklung. Im einzelnen braucht aber der Bericht an dieser Stelle nicht noch einmal wiederholt zu werden.

Kuratorium und Beirat wurden 1997 neu bestellt. Die gute Zusammenarbeit mit beiden konnte nahtlos fortgesetzt werden. Hierfür möchten wir auch an dieser Stelle diesen Gremien unseren herzlichen Dank aussprechen. In Zukunft wollen wir in gleichem Sinne dieses Verhältnis pflegen.

In der Forschung sind die Direktoren und Mitarbeiter ihren bisherigen Weg konsequent weitergegangen. Laufende Projekte wurden abgeschlossen oder weitergeführt, neue begonnen. Darüber gibt der Rechenschaftsbericht im einzelnen Aufschluß.

Die beiden vom Institut herausgegebenen Schriftenreihen sind durch neue Studien wesentlich erweitert worden. Ebenso haben sich die beiden vom Institut herausgegebenen und hier auch größtenteils redigierten Zeitschriften, nämlich die „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht“ (ZIAS) und die „Industrielle Beziehungen“ aktiv an der Förderung der wissenschaftlichen Diskussion im deutschen Sprachraum und darüber hinaus beteiligt.

Erwähnenswert für den juristischen Bereich ist die zusammen vom Institut und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vom 3. bis 4. Juli 1997 veranstaltete wissenschaftliche Tagung über die Problematik der Entsenderichtlinie und des Arbeitnehmerentsendegesetzes. Das vom juristischen Direktor gehaltene Referat führte unmittelbar zu einer Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

Im eigentlichen Gebiet der Rechtsvergleichung spielte die vom rechtswissenschaftlichen Direktor organisierte und geleitete Diskussion der Fachgruppe Arbeits- und Sozialrecht der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Graz vom 24. bis 27. September 1997 zum Thema „Die Umsetzung des Arbeitsschutzrechtes der EU“ (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich) eine Rolle wie auch mehrere Missionen (Polen, Slowakei) von ihm im Auftrag des Europarates.

Für den Bereich der Wirtschaftswissenschaften sind etwa hervorzuheben: Die Expertise für die Kommission „Mitbestimmung“, die Beteiligung an einem Projekt der Europäischen Kommission über Beschäftigungsförderung durch Kollektivvereinbarungen und die Herausgabe des Sonderheftes „25 Jahre novelliertes Betriebsverfassungsgesetz.“ Hinzu kommen mehrere von wirtschaftswissenschaftlicher Seite durchgeführte Workshops.

Der Zuschnitt des Instituts bringt es fast zwangsläufig mit sich, daß die bereits vorhandenen zahlreichen Kontakte des Instituts zu zahlreichen in- und ausländischen Institutionen und einzelnen Forschern weiter ausgebaut und intensiviert werden konnten. Auch diese Aktivitäten dokumentiert im einzelnen der Rechenschaftsbericht.

Kurzgefaßt läßt sich feststellen, daß natürlich der Schwerpunkt der auslandsorientierten Aktivitäten sich auf Europa und vornehmlich auf die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten bezieht, daß aber kein Erdteil ausgespart bleibt.

Dies schlägt sich umgekehrt in der Liste der ausländischen Besucher und Gastwissenschaftler, die längere Zeit am Institut arbeiten, nieder. Wir freuen uns über dieses Echo sehr, auch wenn es einen gewissen Vorbereitungs- und Betreuungsaufwand erfordert.

Die wissenschaftliche Arbeit und Leistung des Instituts findet nicht nur im Schrifttum, sondern auch durch die Zuerkennung des Förderpreises der Universität Trier an die Mitarbeiterin Frau Dr. Kerstin Pull sowie besonders in der Ernennung des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors zum Honorarprofessor an der Universität Qingdao (VR China) äußere Anerkennung.

Es gibt allerdings weiterhin Anlaß darauf hinzuweisen, daß den durch die Entwicklung der EU stark ausgeweiteten Aufgaben kein Zuwachs an Stellen für Wissenschaftler folgte. Die personelle Decke des Instituts ist dafür nach wie vor zu dünn. Daran ändert der Umstand nichts, daß bei allen öffentlich finanzierten Einrichtungen gespart werden muß.

Die stark reduzierte Zuweisung von Haushaltsmitteln kann durch andere Mittel nicht kompensiert werden.

Die Ausdünnung der Funktionsfähigkeit der Bibliothek des Instituts verhindert nicht die Abnahme ihrer Aktivität als einmalige Spezialbibliothek. Es gilt zwar, ihren Mitarbeiterinnen für ihre Anstrengungen besonderes Lob zu zollen, sie können freilich - wie schon im letzten Bericht beklagt - nicht die negativen Folgen budgetärer Kürzungen aufwiegen.

An personellen Veränderungen ist vor allem das Ausscheiden von Frau Dipl.-Bibliothekarin Carolin Wally, einer kompetenten und allseits beliebten Mitarbeiterin, zu beklagen.

Voraussagen über die künftige Arbeit zu machen, ist nicht Aufgabe eines Rechenschaftsberichts. Wir werden jedoch auch im Jahre 1998 versuchen, unsere satzungsgemäßen Aufgaben zu erfüllen.

Quint will weiterhin einen guten Platz in der nationalen und internationalen Forschungslandschaft einnehmen. Der Fortführung intensiver Forschung gelten unverändert unsere Anstrengungen.

Trier, im April 1998

Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend)

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(11)	2(14)	5(25)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	4	3	7
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Examensarbeiten je Direktor	4	13	17
Fluktuation	1	1(2)	2(3)
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			95%
• Softwarelizenzen			85%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	9	8	17
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	6 (7)	6	12(13)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	6	8	14
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	42	-	42
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	10(14)	10(14)
Ausländische Gastforscher	6	5	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	19	11	30
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4	4(15)	8(19)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	4	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche	19	10	29

In Klammern: Forschungsgruppe incl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

2. Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

Mitglieder des Kuratoriums sind der Präsident der Universität Trier Prof. Dr. Rainer Hettich als Vorsitzender und die im folgenden genannten Personen:

- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Frau Marlies Mosiek-Urbahn, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. Pierre Ortscheidt, Université des Sciences Juridiques, Strasbourg, Frankreich
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Willi Rothley MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. André Thill, Sozialversicherungsanstalt Luxemburg, Luxemburg
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, Deutschland

Das Kuratorium hat die Aufgabe, zum jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsbericht, zum Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, vorbehaltlich der Genehmigung des Kultusministers und des Ministers der Finanzen, den Haushaltsplan festzustellen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Die jährliche Sitzung des Kuratoriums fand am 04. Juni 1997 unter der Leitung des Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Rainer Hettich, in Schloß Quint statt. In einem kurzen Bericht erläuterten die Direktoren die aktuelle Situation des Instituts. Der Rechenschaftsbericht 1996 und der Forschungsplan 1997 wurden eingehend diskutiert und fanden die Billigung und Anerkennung der zahlreich angereisten Kuratoriumsmitglieder. Die Jahresrechnung 1996 wurde einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt.

2.2 Der Beirat

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP Theologische Fakultät Trier als Vorsitzender
- Prof. Dr. Horst Ehmman, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Paul Windolf

Der Beirat berät mit den Direktoren Stiftungsangelegenheiten, insbesondere die Planung größerer Forschungsvorhaben und die allgemeine Ausrichtung der Forschungstätigkeit. Die Direktoren unterrichten den Beirat gemäß der Satzung der Stiftung über bestimmte, von ihnen getroffene Entscheidungen. Der Beirat berät und entscheidet über Meinungsverschiedenheiten der Direktoren und wirkt bei ihrer Bestellung mit.

Der Beirat ist am 04. Juni 1997 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk als Vertreter des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes und Prof. Dr. Dieter Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes.

Das Direktorium leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. In den Jahren 1997 und 1998 wird turnusgemäß Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Geschäfte führen.

3. Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut haben sich 1997 nicht verändert. Nach wie vor bilden die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen - wie auch für die Individualforschung. Der verantwortliche Direktor und seine Mitarbeiter konnten auch 1997 eine Reihe von Projekten abschließen und veröffentlichen.

Für die **langfristige** Forschung stehen folgende Themenkomplexe im Vordergrund:

- (1) Implementationsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU,
- (2) eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht),
- (3) eine weitere rechtsvergleichende Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts,
- (4) eine vergleichende Darstellung der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme.

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte mit Nancy und Warschau sowie die Untersuchung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU und über die workplace privacy. Ferner gehören dazu Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts.

Bei den **kurzfristigen** Forschungsprojekten handelt es sich meistens um besonders aktuelle Fragestellungen. Eine konkrete Auflistung ist aus diesem Grunde nicht möglich.

Für die lang-, mittel- und 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.

3.1.2 Forschungsprojekte

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 09/1997
	Ende: 09/1998

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
 Hrsg.: Reinhard Richardi, Otfried Wlotzke
 Bd. 1, Individualarbeitsrecht I
 Erstes Buch: Grundlagen und allgemeine Lehren des Arbeitsrechts
 Dritter Abschnitt: Internationales und Europäisches Arbeitsrecht
 2. Auflage 1998

Neubearbeitung:

Erstes Kapitel: Internationales und supranationales Arbeitsrecht

- § 17 Arbeitsvölkerrecht
- § 18 Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts
- § 19 Arbeitsrechtliche Regelungen der Europäischen Union

Zweites Kapitel: Arbeitskollisionsrecht

- § 20 Individualarbeitsrecht
- § 21 Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht
- § 22 Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht
- § 23 Verfahrensrecht

Textsammlung Europäisches Arbeits- und Sozialrecht in drei Bänden: Rechtsvorschriften – Entscheidungssammlung – Rechtsanalyse	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 11/1995
	Ende: fortlaufend

Ziel: Mit der Textsammlung „Europäisches Arbeits- und Sozialrecht“ sollen die umfangreiche Gesetzgebung der EU auf diesem Gebiet und die dazu ergehende Rechtsprechung des EuGHs in einer zusammenhängenden, fortlaufend aktualisierten Sammlung dargestellt werden. In einem weiteren Band werden die Bedeutung und Auswirkung des Europäischen Arbeits- und Sozialrechts auf das nationale Arbeits- und Sozialrecht aufgezeigt. Mit der Sammlung sollen die europaweite Rechtsentwicklung auf diesem Gebiet erfaßt und der mühelose Zugriff auf die einschlägigen Rechtsakte und der dazugehörenden Rechtsprechung ermöglicht werden.

Vorgehen: Band 1 hat alle von der EU auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts herausgegebenen Rechtsakte und Rechtsäußerungen in konsolidierter Fassung zum Inhalt. Wichtige Rechtssetzungsvorhaben werden auch in die Sammlung aufgenommen. Durch die wöchentliche Durchsicht der Amtsblätter der EU wird durch das Einfügen aller einschlägigen Änderungen die Sammlung auf aktuellem Stand gehalten. Die Umsetzung der Rechtsakte in nationales Recht wird ebenfalls dokumentiert.

In zwei weiteren Bänden werden die arbeits- und sozialrechtlichen Urteile des EUGH kommentiert und die diese Problematik betreffenden Sachgebiete wissenschaftlich aufgearbeitet. Die Urteile des EuGH auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sind bereits erfaßt und thematisch zugeordnet. Der Abdruck eines Urteils in voller Länge oder in gekürzter Fassung hängt von der Bedeutung des einzelnen Urteils ab.

Stand: Band 1 hat Tagesaktualität, Band 2 und 3 sind in Vorbereitung.

Internationales Privatrecht	
	Start: 06/96
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Ende: 04/98

Münchener Kommentar zum bürgerlichen Gesetzbuch
Hrsg.: Kurt Rebmann, Franz Jürgen Säcker, Roland Rixecker
Bd. 10, Einführungsgesetz zum bürgerlichen Gesetzbuche
Art. 1 - 38
Internationales Privatrecht
Redakteur: Hans Jürgen Sonnenberger
3. Auflage 1998

Neubearbeitung der folgenden Vorschriften:

- Art. 7 Rechtsfähigkeit u. Geschäftsfähigkeit
- Art. 9 Todeserklärung
- Art. 10 Name
- Art. 25 Rechtsnachfolge von Todes wegen
- Art. 26 Verfügungen von Todes wegen

Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 02/97
	Ende: 09/98

Hrsg. und Bearb.: Rolf Birk, Hans Prütting, Friedrich Sprang, Hans-Werner Steckhan,
Barbara Veit
Redakteur: Reinhard Zuleger
2. Auflage 1998

Neubearbeitung der folgenden Vorschriften:

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen
- § 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
- § 4a Anrechnung auf den Erholungsurlaub
- § 4b Kürzung von Sondervergütungen
- § 5 Anzeige- und Nachweispflichten
- § 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

Arbeitsrecht II/ Kollektives Arbeitsrecht II	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	

In Bearbeitung ist eine fallbezogene Darstellung des kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland.

Der Studienkurs gliedert sich in vier Teile:

1. Betriebsverfassungsrecht (16 Fälle)
2. Verbands- und Koalitionsrecht (1 Fall)
3. Tarifvertragsrecht (2 Fälle)
4. Arbeitskampfrecht (3 Fälle)

Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag	
Andreas Dymke	Start:
	Ende: 12/1998

Das Dissertationsprojekt beschäftigt sich mit dem Zusammenschluß tariffähiger Parteien zu Verhandlungsgemeinschaften zum Zweck des Abschlusses mehrgliedriger Tarifverträge. Bekanntestes Beispiel für diese Vorgehensweise aus der Praxis ist der Bereich der Angestellten des öffentlichen Dienstes (BAT): Auf Arbeitgeberseite bilden hier die Bundesrepublik Deutschland (als einzelner Arbeitgeber), die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (als Arbeitgeberverband) und die Bundesvereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (als Spitzenverband) eine Verhandlungsgemeinschaft, während die Arbeitnehmerseite durch die gemeinsam verhandelnden Gewerkschaften ÖTV und DAG repräsentiert wird. Darüber hinaus werden Tarifgemeinschaften jedoch auch in vielen anderen Bereichen praktiziert. Insbesondere der Zusammenschluß einzelner Arbeitgeber könnte angesichts der derzeit vieldiskutierten „Verbandsflucht“ auf Arbeitgeberseite als „dritter Weg“ zwischen Flächentarif und einzeln ausgehandeltem Firmentarifvertrag an Bedeutung gewinnen.

Neben der Darstellung der unterschiedlichen Erscheinungsformen mehrgliedriger Tarifverträge und ihrer rechtsdogmatischen Untersuchung soll das Innenverhältnis der gemeinsam verhandelnden Parteien erläutert werden. Weitere Schwerpunkte bilden die Koalitionseigenschaft von Tarifgemeinschaften, arbeitskampfrechtliche Probleme multilateraler Tarifbeziehungen, sowie verfahrensrechtliche Fragen.

Die Grenzen der Harmonisierung am Beispiel der europarechtlichen Regelung der Massenentlassung	
Ass. Jur. Erhard Hernichel	Start: 09/1997
	Ende: 09/1998

Ziel: Bereits seit dem Jahre 1975 gibt es eine Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen. Sie wurde im Jahre 1992 geändert. Nachdem inzwischen alle Mitgliedstaaten in ihrem nationalen Recht Regelungen zur Durchführung der Richtlinie aufweisen, liegt die Vermutung nahe, daß zumindest in diesem Bereich eine gemeinschaftsweite Angleichung erreicht ist. Ein oberflächlicher Blick auf die Rechtsvorschriften in den verschiedenen Mitgliedstaaten vermag diese Annahme sogar weitgehend zu bestätigen. Bei näherer Betrachtung zeigen sich jedoch schnell die Grenzen der Harmonisierung. In besonderem Maße gilt dies hinsichtlich der Unterschiede, die ungeachtet der Richtlinie bezüglich des Konsultationsverfahrens der Arbeitnehmervertreter verbleiben.

So sind etwa auch in Spanien die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören (despido colectivo, Art. 51 ET). Ein Mitbestimmungsrecht, wie es in Deutschland im Falle einer Betriebsänderung gilt, besteht demgegenüber nicht. Andererseits ist in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern ein Sozialplan auszuhandeln. Wenn sich die Parteien hierüber einigen, ist das Verfahren beendet. Einigen sie sich nicht innerhalb einer vorgegebenen Zeit, hat die Arbeitsinspektion zu entscheiden, ob die Kündigungen genehmigt werden. Daraus kann sich für den Arbeitgeber ein nicht unerheblicher Anreiz für eine Einigung mit den Arbeitnehmervertretern ergeben. Das italienische Recht sieht in Art. 24 des Gesetzes vom 23.7.1991 über Massenentlassung ein Konsultationsverfahren vor. Über ein Mitbestimmungsrecht im Sinne des deutschen Rechts verfügt zwar auch hier die als Teil der Gewerkschaftsbewegung angesehene betriebliche Arbeitnehmervertretung nicht. Unter bestimmten Voraussetzungen hat sie aber die Möglichkeit, auf das Mittel des Streiks zurückzugreifen. Damit kann der Arbeitnehmervertretung in Italien im Rahmen der Beratungen über die Massenentlassung trotz Fehlens eines Mitbestimmungsrechtes faktisch eine nicht unerhebliche Machtposition zukommen. Auch in Portugal gelingt es den Arbeitnehmervertretern zunehmend, in Form von Sozialplanverhandlungen den wirtschaftlichen Folgen einer Massenentlassung zu begegnen.

Anhand der ausgewählten Beispiele soll verdeutlicht werden, daß trotz Harmonisierung der Formalstruktur des Konsultationsverfahrens dieses in jedem Mitgliedstaat etwas ganz anderes ist, weil die am Verfahren beteiligten Arbeitnehmervertreter nicht miteinander vergleichbar sind. Die hier gewonnene Erkenntnis läßt sich ohne Schwierigkeiten auf andere Bereiche übertragen, in denen Arbeitnehmervertreter als Akteure mitwirken.

Vorgehen: Die Arbeit umfaßt die genannten Mitgliedstaaten und beruht auf einer umfassenden Auswertung von Rspr. und Literatur.

Arbeits- und Zeitplanung:

03/1998 - 09/1998: Erstellung der Endfassung

Kollektivvereinbarungen der gewählten Arbeitnehmervertreter in französischen Betrieben – untersucht am Beispiel der Sozialplanproblematik	
Ass. Jur. Franz Kibler	Start: 09/1993
	Ende: 05/1998

Ziel: Das französische Arbeitsrecht kennt keine Betriebsvereinbarung deutscher Prägung und räumt nur den Gewerkschaften das Recht ein, Kollektivvereinbarungen auf der betrieblichen Ebene abzuschließen. Ungeachtet dieses gesetzlichen Gewerkschaftsmonopols werden in der betrieblichen Praxis Vereinbarungen geschlossen, an denen nicht die Gewerkschaften, sondern andere Arbeitnehmervertretungen als Vertragspartner des Arbeitgebers auftreten. Überwiegend handelt es sich um Vereinbarungen des Arbeitgebers mit den Mitgliedern des „comité d'entreprise“, mit den „délégués du personnel“. Die Frage, welche rechtlichen Wirkungen diese „accords atypiques“ entfalten, wird in Frankreich äußerst kontrovers diskutiert. Die Arbeit versucht, aus der Sicht des deutschen Betrachters einen Beitrag zur rechtlichen Aufarbeitung der Problematik zu leisten.

Ursprünglich war die Arbeit hierauf beschränkt. Im Laufe der Untersuchung stellte sich jedoch heraus, daß ein von den französischen Betriebspartnern ausgehandelter Sozialplan ein wichtiger Anwendungsfall eines accord atypique sein kann. Im Gegensatz zum deutschen Recht begreift das französische Recht die Aufstellung des Sozialplans als ein einseitiges Rechtsgeschäft des Arbeitgebers und billigt im Ergebnis dem accord atypique wie auch dem einseitig aufgestellten Sozialplan dieselben Wirkungen, nämlich die eines engagement unilatéral zu. Aus diesem Grunde hat sich der Bearbeiter entschlossen, die Problematik der Rechtswirkungen der atypischen Vereinbarungen am Beispiel der Rechtsnatur des französischen Sozialplans zu entwickeln.

Dies war zugleich Anlaß, auch die Grundzüge des französischen Sozialplanrechts zu behandeln, was sich aus zwei Gründen aufdrängte: Zum einen knüpft das französische Recht, ganz anders als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz, die Sozialplanpflicht an die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ordnet den Sozialplan dem Kündigungsrecht zu, zum anderen hat die Rechtsprechung zum plan social das französische Arbeitsrecht wie kaum ein anderes Thema in den letzten Jahren bewegt.

Vorgehen: Die Arbeit beruht auf einer umfassenden Auswertung der französischen Rspr. und Literatur.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 06/1998: Erstellung der Endfassung

Die Auswirkungen des Amsterdamer Vertrages auf das Europäische Arbeits- und Sozialrecht	
Dr. Elisabeth Mayer	Start: 02/1998
	Ende: 06/1998

Ziel: Anders als der Maastrichter Vertrag, der umfassend und nachhaltig Presse und Wissenschaft zu umfangreichen Stellungnahmen und Abhandlungen anregte, machte der Amsterdamer Vertrag vergleichsweise wenig Schlagzeilen. Ihm fehlt vordergründig ein so zugkräftiges Thema wie das der Wirtschafts- und Währungsunion, das die Diskussion um den Maastrichter Vertrag beherrschte. Ab und an ertönt jetzt der Ruf, die Ratifizierung dieses Vertrages mit neuen Bedingungen für die Wirtschafts- und Währungsunion zu verknüpfen.

Wenig Beachtung fand bislang die weitgehende Beendigung der Sonderrolle Großbritanniens in Fragen der Sozialpolitik. Durch den Amsterdamer Vertrag finden das Protokoll und das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Maastrichter-Vertrag beigelegt ist und Großbritannien von den aufgrund dieses Protokolls bzw. Abkommens ergangenen Vereinbarungen ausgenommen hat, Aufnahme in den EG-Vertrag und werden auch für Großbritannien verbindlich. Als einschneidender Gesinnungswandel in der britischen Europapolitik ist der Umstand zu werten, daß Großbritannien noch vor der Unterzeichnung des Vertrages von Amsterdam den aufgrund des Abkommens erlassenen Richtlinien im eigenen Land Gültigkeit verleihen will. Dementsprechende Richtlinien zu Elternurlaub und zum Europäischen Betriebsrat hat der Rat bereits erlassen. Für die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit kann mit einem ähnlichen Vorgehen gerechnet werden.

Entwicklungen und Perspektiven der Europäischen Arbeits- und Sozialpolitik werden auch im Hinblick auf die EU-Erweiterung dargestellt. Die Darstellung befaßt sich mit der Frage, ob ein erweitertes Europa mit vermehrten Aufgaben den Anforderungen an eine zukunftsorientierte Arbeits- und Sozialpolitik gewachsen ist.

Vorgehen: Auswertung des umfangreichen Schrifttums und der Rechtsprechung zum Europäischen Arbeits- und Sozialrechts. Vergleich des Amsterdamer Vertrages mit dem Maastrichter Vertrag.

Arbeits- und Zeitplanung: 02/1998 - 06/1998: Erstellung der Endfassung

Tarifgebundenheit und Geltung des Tarifvertrags	
Akad. Rat Dr. Bernd Waas	Start: 01/1994
	Ende: 09/1998

Ziel: In den letzten Jahren ist das Tarifvertragswesen zunehmend in den Blick des Interesses gerückt: Im Zuge massenhafter Verbandsaustritte auf Arbeitgeberseite ist eine gewisse „Erosion“ des Flächentarifvertrags eingetreten. In dieselbe Richtung hat es gewirkt, daß viele Arbeitgeber ihre Vollmitgliedschaft im Verband in Gastmitgliedschaften umgewandelt oder - bei fortbestehender Vollmitgliedschaft - die Gebundenheit an die vom Verband abgeschlossenen Tarifverträge sogar ausdrücklich ausgeschlossen haben. Zusätzliche Probleme werfen die weitreichenden Umstrukturierungen auf, zu denen es in der deutschen Wirtschaft verstärkt gekommen ist: Hier stellt sich etwa die Frage, welches rechtliche Schicksal einem Tarifvertrag beschieden ist, wenn sich ein Unternehmensträger in einen anderen umwandelt oder wenn es zu einem Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB kommt. Die Frage nach dem rechtlichen Schicksal von Tarifverträgen stellt sich aber etwa auch dann, wenn auf der Ebene der Verbände Veränderungen eintreten, wenn sich also etwa Verbände verschmelzen, die jeweils Beteiligte unterschiedlicher Tarifverträge sind.

In der vorliegenden Arbeit sollen Antworten auf diese und ähnliche, mit der Problematik im Zusammenhang stehende Fragen gegeben werden. V. a. ist es aber Ziel der Arbeit zu einer umfassenden „Theorie der Tarifgebundenheit“ vorzudringen, von der aus sich die im Zusammenhang mit der Tarifgebundenheit und der Geltung des Tarifvertrags entstehenden Probleme unter Vermeidung von Wertungswidersprüchen überzeugend lösen lassen. Schwerpunkte der Darstellung bilden dabei: Verfassungsrechtliche Grundlagen unter besonderer Berücksichtigung des Schutzes der negativen Koalitionsfreiheit; rechtliche Qualifizierung der Inbezugnahme von Tarifverträgen; Tarifgebundenheit in den „Sonderfällen“ der Normen über Gemeinsame Einrichtungen und der Betriebsnormen; „Bindung“ an den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags unter besonderer Berücksichtigung des Problems der „Bindung“ an die Friedenspflicht; Beginn der Tarifgebundenheit unter Einschluß der Frage nach der Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Disposition über die Tarifgebundenheit; Fragen des aufschiebenden Inkrafttretens des Tarifvertrags und seiner Rückwirkung auf einen Zeitpunkt vor Eintritt der Tarifgebundenheit; Gastmitgliedschaft im Verband und sog. OT-Mitgliedschaft unter Einschluß des Problems der Tarifzuständigkeit; Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 3 TVG gegenüber dem ausgetretenen Arbeitgeber und Nachwirkung des Tarifvertrags; Beendigung des Tarifvertrags und der Tarifgebundenheit bei Auflösung des Verbands; gesetzliche und gewillkürte Rechtsnachfolge in die Tarifgebundenheit und Einschluß der Problematik der Gesamtrechtsnachfolge und der Problematik des Betriebsübergangs; Tarifkonkurrenzen.

Vorgehen: Die Arbeit beruht auf einer umfassenden Auswertung von Rspr. und Literatur.

Arbeits- und Zeitplanung:

0/1998 - 08/1998: Erstellung der vorläufigen Endfassung

Externe Dissertationsprojekte	
Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	

- (1) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuß
(Kirsten Baus)
- (2) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung
(Thomas Egger)
- (3) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (4) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores)
(Jan-Hendrik Froesch)
- (5) Work Councils in Großbritannien
(Claudia Hesper)
- (6) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht
(Jan-Freerk Müller)
- (7) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (8) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
(Petra Schramm)

Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich	
Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 08/1998

Leitung:

Prof. Dr. Dr. Rolf Birk und Prof. Dr. Catherine Marraud

Bearbeiter auf deutscher Seite:

Prof. Dr. Dr. Rolf Birk, Andreas Dymke, Erhard Hernichel, Ursula Hohenadel, Franz Kibler, Sebastian Krebber, Dr. Elisabeth Mayer, Petra Zimmermann, Dr. Bernd Waas.

Bearbeiter auf französischer Seite:

Prof. Dr. Catherine Marraud, Françoise Champeaux, Philippe Enclos, Agnès Etiennot, Pascal Etiennot, Annette Ganzer, Jean-Michel Gasser, Yonka Gasser, Dr. Francis Kessler, Fabienne Muller, Véronique Puig.

Das Projekt wird von der VW-Stiftung finanziell gefördert.

Ziel: Es soll eine umfassende Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung aller Rechtsfragen, die aus Anlaß und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeworfen werden, erstellt werden. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die einvernehmliche Beendigung, die Arbeitnehmerkündigung, die Kündigung durch den Arbeitgeber sowie die Folgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Vorgehen: Mittels aufeinander abgestimmten Länderberichten wurde das jeweilige nationale Recht unter Auswertung von Rechtsprechung und Literatur vor dem Hintergrund der jeweils fremden Rechtsordnung erarbeitet. Die hierauf basierenden rechtsvergleichenden Anmerkungen der einzelnen Projektmitarbeiter fließen in eine rechtsvergleichende Synthese zum Kündigungsrecht in Frankreich und Deutschland ein.

Zwischenergebnisse:

Dymke, Andreas, Die personenbedingte Kündigung.

Hernichel, Erhard/ Gasser, Yonka, Die Kündigung durch den Arbeitnehmer im deutsch-französischen Rechtsvergleich.

Hernichel, Erhard/ Kessler, Francis, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag im deutsch-französischen Rechtsvergleich.

Kibler, Franz, Sozialplan bei Personalabbau in Deutschland.

Kibler, Franz/ Enclos, Philippe, Sozialplan bei Personalabbau in Frankreich.

Kibler, Franz, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im deutschen Recht im Überblick.

Mayer, Elisabeth, Die Stellung der leitenden Angestellten im deutschen Kündigungsrecht.

Mayer, Elisabeth, Die Stellung der cadres supérieurs im französischen Kündigungsrecht

Zeitplan: 10/1997 - 08/1998 Erstellung der Endfassung.

Die Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das Recht der EU	
Polnische Akademie der Wissenschaften/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 12/98

Beteiligter auf deutscher Seite: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk

Beteiligte auf polnischer Seite: Prof. Dr. Maria Matey und Prof. Dr. Herbert Szurgacz.

Gegenstand des Kooperationsprojektes mit den Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften ist die Erforschung der im Zusammenhang mit der Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das EG-Recht auftretenden Rechtsfragen. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen folgende Rechtsfragen:

- I. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer
- II. Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen
- III. Soziale Aspekte der Umstrukturierung der Unternehmen und der Modernisierung der Arbeitsverhältnisse
- IV. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Forschungsarbeit wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert.

Zu Forschungszwecken im Rahmen des Kooperationsprojektes hielt sich Frau Dr. Maria Matey im Jahr 1997 wiederholt im IAAEG auf.

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich	
Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und University of Stellenbosch/ IAAEG	Start:
	Ende:

Intensive wissenschaftliche Kontakte unterhält das Institut auch mit Rechtswissenschaftlern in Südafrika. Mit dem Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und der University of Stellenbosch wurde im Jahre 1995 eine förmliche Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes hielt sich Akad. Rat Dr. Bernd Waas als Stipendiat der Alexander von Humboldt-Stiftung von Oktober 1996 bis April 1997 an dem Forschungsinstitut in Südafrika auf. Er arbeitete dort an dem Projekt „The Impact of the Constitution on Labour Law“ mit. Der Direktor des Centre for International and Comparative Labour Law, Herr Professor Dr. Marius Olivier, war nach Besuchen in den Vorjahren auch im Jahre 1997 im IAAEG zu Gast.

Ein Kooperationsabkommen besteht auch mit der University of South Africa (UNISA), vertreten durch Herrn Professor Dr. Farny van Jaarsfeld.

Enge Kontakte bestehen darüber hinaus auch mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universität Kapstadt).

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Ab April 1997 nahm Herr Dr. Bernd Waas seine Arbeit am IAAEG wieder auf. Er kehrte nach einem halbjährigen Forschungsaufenthalt in Südafrika zurück. Herr Ref. jur. Andreas Dymke, der während dieser Zeit die Stelle verwaltet hatte, wurde als wissenschaftliche Hilfskraft weiterbeschäftigt

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Junkes: Gewinnbeteiligung und Kapitalmarktreaktionen	<i>Basten: Gewerkschaften und betriebliche Sanierung im Transformationsprozeß</i>	
	Schmitt: Personalpraxistransfer in multinationalen Unternehmen		
	Dockter: Personalpolitik im professionellen Mannschaftssport	<i>Schneider: Personalpolitische Anpassung an Risiken</i>	
	Varul: HRM in multinationalen Unternehmen		
	Viła: Unfallrisiken und Lohnausgleich		
	Richertz: Kompensationssysteme in Schulen und Krankenhäusern		
Betriebs-, Unternehmensverfassung und Organisationspolitik		Wienecke: Institutionelle Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	Reden: Rechtsunsicherheit und Joint Ventures in der VR China
		Lindenthal: Mitbestimmter Aufsichtsrat	Vaudt: Rechtsunsicherheit und organisatorisches Lernen in Krankenhäusern
allgemeine Unternehmenspolitik	Decker: Umweltschutz und betriebliche Interessenvertretung	Pull: Standortentscheidungen im internationalen Arbeitsregimewettbewerb	Riemer-Hommel: Internationaler Institutionentransfer in der Gesundheitsversorgung
Synthese	Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik Sadowski et al: Beschaffungsförderung durch Kollektivvereinbarungen		
Daten, Methoden	Sadowski/Junkes: Betriebspanel Rheinland-Pfalz		
	Sadowski et al: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Junkes/Weinke/Ludewig: Panelanalysen		

Abb. Die Wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsprojekte im Überblick
schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 1997 abgeschlossen

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Statt wie häufig in den vergangenen Jahresberichten die allmähliche, stets auch von den Fertigkeiten und Interessen der jeweiligen MitarbeiterInnen abhängende Entfaltung unseres Forschungsprogramms zu wiederholen, soll im folgenden der methodische Ansatz aus Sicht eines externen Beobachters vermittelt werden. Oswald Neuberger schreibt in seinem neuen Lehrbuch „Personalwesen 1“ (Stuttgart 1997: 66-79) über die ökonomischen Grundlagen der betriebswirtschaftlichen Organisations-, Management- und Personaltheorie und ihrem „Leitautor Sadowski“ (S. 66), nachdem er auf verschiedene Rational-Choice-Theoretiker (Esser, Coleman etwa) hingewiesen hat:

„Auf dieser Linie liegen auch *Sadowskis* Bemühungen um eine mikroökonomische Fundierung des Personalwesens, wobei er - aufbauend auf der *Gutenbergschen* Tradition - den Anschluß herstellt zu neueren institutionalistischen und organisationstheoretischen Konzeptionen.

In spürbarer Aversion gegen liebedienerisch-beflissene Anbiederung an ‘die Praxis’, sowie Werkzeugkasten-Mentalität, oberflächliches Variablensammeln und dessen theoriefreie Verpackung in Kästchen-mit-Pfeilen-Diagrammen formuliert *Sadowski*:

‘Die Theorie der Personalwirtschaft ist nicht als Arbeitsbuch für die Personalabteilung zu entwerfen, voller Verfahren, Techniken, Checklisten und Schaubilder, sondern zunächst als Theorie von Beschaffungsentscheidungen unter Marktbedingungen, anders ausgedrückt: als Teil der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre im Sinne Gutenbergs.’ (*Sadowski* 1991, 130 f).

Einem kleinen Seitenhieb auf die ‘humanistische Fraktion’ folgt eine starke These:

‘Die Furcht vor der Kommerzialisierung der Welt und der Entfremdung des Menschen könnte ein forschungspraktischer Ausdruck des Widerstandes gegen die Grundkonzepte mikro-ökonomischen Denkens sein: relative Preise, Substituierbarkeit, Effizienz und Wettbewerb, neuerdings auch: Opportunismus.’ Dennoch gilt: ‘Auch wer nur multi- oder interdisziplinäre Konzepte für angemessen hält, muß zugestehen, daß vor der sozioökonomischen Synthese die ökonomische Analyse steht.’ (a.a.O., 130).

Sadowski lehnt den einseitigen Umweltdeterminismus kontingenztheoretischer Ansätze ab und zeigt eine gewisse Annäherung an den (politökonomischen) ‘betriebsstrategischen Ansatz’ von *Altmann & Bechtle*, der das Bestreben der Betriebe thematisiert, sich autonome Handlungsspielräume zu sichern. In einem zusammen mit Bernd *Frick* veröffentlichten Aufsatz heißt es:

‘Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie, die das Unternehmen als eine ‘black-box’ betrachtet, definiert die neuere Organisationstheorie Unternehmen als ‘quasi-autonomous economic agents which allocate, use and transform sets of resources with imperfect knowledge in idiosyncratic ways’ (*Whitley* 1987: 132). Dies bedeutet, daß sich Zustand und Dynamik betrieblicher Sozialsysteme sowohl durch ihre Stellung auf den relevanten Faktor- und Absatzmärkten als auch durch die jeweiligen betrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen erklären lassen. Um sich in einer ‘turbulenten’ Umwelt behaupten zu können, entwickeln Unternehmen deshalb Autonomiestrategien, die darauf abzielen, die zur Verwirklichung des Produktionszieles notwendigen ökonomischen, technischen und sozialen Strukturen des Betriebs so zu organisieren, daß der Betrieb nicht auf Leistungen angewiesen ist, deren Verwertung mit ‘betriebsfremden’ Auflagen verbunden ist (vgl. *Altmann/Bechtle* 1971: 30). Im Fall des Umweltausschnitts ‘Arbeitsmarkt’ steht dabei

das Interesse, Autonomie über die Nutzung und Verwertung des Humankapitals zu erlangen, im Mittelpunkt der betrieblichen Strategien (vgl. *Hohn* 1989: 83) (*Sadowski & Frick* 1989, 409).

‘Um die Aushandlung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu verstehen, bedarf es solcher Konzepte, wie sie in der ökonomischen Organisationstheorie entwickelt werden, wo man die Wirkungen von Anreizen, Informationsasymmetrien, Kontroll- und Bestrafungsregeln und die Bedingungen für stabile Koalitionen untersucht.’ (*Sadowski* 1991, 131).

Im Unterschied zu *Williamson* geht *Sadowski* von der Möglichkeit ‘dauerhaft ungleichgewichtiger Arbeitsmärkte’ und von systematischen Machtdifferenzen aus. Er schlägt vor,

‘die Nachfrage nach Arbeitskräften als Problem der von der Produktnachfrage abgeleiteten Faktornachfrage zu verstehen. Selbst einfache Faktornachfragefunktionen enthalten zentrale Determinanten der unternehmerischen Beschäftigungspolitik: Löhne, Grenzwertprodukte und die Marktformen auf Produkt- oder Absatzmärkten. Kompliziertere Funktionen erfassen die Substitution von Arbeit und Kapital sowie die Substitution zwischen Arbeitskräften unterschiedlicher Qualifikation’ (a.a.O., 132).

Dabei differenziert *Sadowski* zwischen kleineren und größeren Unternehmen, wobei die kleineren stärker unmittelbar vom Markt abhängig seien. Die größeren entwickelten interne Arbeitsmärkte, sie begegneten z.B. Nachfrageeinbrüchen mit ‘internen Federungsstrategien’ (a.a.O., 133).

Bezeichnend für die Absage an jeglichen ‘ökonomischen Imperialismus’ ist, daß *Sadowski* die Einbettung von Ökonomie in Gesellschaft, die ‘Ambiguität’ von Markt und Herrschaft, die Notwendigkeit einer ‘Verbindung’ von Wirtschaftlichkeit und Akzeptanz registriert:

‘Die Bezeichnung ‘interne Arbeitsmärkte’ für solche Beschäftigungssysteme (aufeinander abgestimmter Personalpraktiken) erfaßt zwar die tendenzielle Ablösung vom externen Arbeitsmarkt, begünstigt aber den irreführenden Eindruck, als wirkten hier anonyme Marktkräfte, wo doch in Wirklichkeit sehr unterschiedliche Organisationsteilnehmer Verfahrenswege und Entscheidungen aushandeln ... Auf diese unterschiedlichen Sichtweisen von internen Arbeitsmärkten, nämlich einerseits Personalallokationssysteme, andererseits Systeme der Herrschaftsausübung oder der politischen Auseinandersetzung zwischen den Organisationsmitgliedern zu sein, weise ich besonders hin, weil diese Ambiguität denotwendig verlangt, die Wirtschaftlichkeit einer Entscheidung mit Fragen der sozialen Akzeptanz (Legitimität, Gerechtigkeit) zu verbinden’ (a.a.O. 133).

‘Wenn die Beschäftigungskosten nicht nur Lohn- und Lohnnebenkosten, sondern auch Kontroll-, Fluktuations- und Suchkosten, Kosten der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften sowie alle von den Arbeitnehmern als lohnäquivalente Kompensationen empfundenen Leistungen umfassen, dann sind die aus dem quasi-fixen Charakter des Faktors Arbeit resultierenden Beschäftigungspraktiken des internen Arbeitsmarktes als organisations-kostenreduzierende (freiwillige) Wahlentscheidungen der Unternehmen interpretierbar’ (*Sadowski & Frick* 1989, 411).

Man muß sowohl den Investitions-, wie den Systemcharakter von Personalentscheidungen berücksichtigen. Dafür kommen Techniken wie z.B.: ‘self-enforcement’ (self-policing) als Form des ‘relational contracting’ in Frage; auch die

Principal-Agent-Theorie fordert, 'diese Detailsicht von Anreizen in den Gesamtnutzenzusammenhang der Bedingungen der langfristigen Nutzung von Personal zu stellen' (*Sadowski* 1991, 134). Damit wird deutlich, daß nicht etwa kurzfristig kalkulierte Vorteilsmitnahme (Opportunismus) propagiert wird, sondern die Sicherung langfristig gewinnbringender Austauschprozesse, die auf scheinbar unökonomischen Kategorien wie Moral, Vertrauen, 'Treu und Glauben' gründen.

'Im Kern, denke ich, geht es in der Personalökonomie darum, dem Wettbewerb angemessene Investitionsstrategien in die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Personals zu finden. *Streeck* (1988) versucht in soziologischer Perspektive die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen im Hinblick auf die Grundbegriffe 'Status' und 'Kontrakt' zu ordnen. Als Ökonom ziehe ich es vor, 'Humankapital' und 'Organisationskapital' zu Grundkategorien einer unternehmerischen Personalpolitik zu machen' (a.a.O., 135). [Das Konzept Organisations- oder Sozialkapital übernimmt *Sadowski* von *Coleman* (z.B. 1990, 300-321)].

Humankapital definiert *Sadowski* als den 'Ertragswert der verfügbaren Qualifikationen' (a.a.O., 136), Organisationskapital als den 'Bestand an Regeln in einer Organisation, Informationen zu teilen, Konflikte beizulegen und Kooperationsbereitschaft zu signalisieren'; dabei fallen 'produktive Folgen von Berechenbarkeit und Zuverlässigkeit in sozialen Beziehungen' ins Gewicht. 'Die zweifellos wichtigste Form von Sozialkapital stellen wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen dar, die ihrerseits von der 'Vertrauenswürdigkeit' der Arbeitsbeziehungen abhängen.' ... Die 'nicht-kontraktuellen Elemente des Arbeitsvertrages [bleiben] in vieler Hinsicht unspezifisch und unjustitiabel' (*Sadowski & Frick* 1989, 411). *Sadowski* konzediert die schwierige Operationalisierung dieser Kategorie:

'... Amortisationsrechnungen sind nicht einfach, weil Organisationskapital intangibel ist und infrastrukturellen Charakter hat. Es ist weder einzelnen Personen, Transaktionen, Produkten oder Projekten zuzuschreiben und dürfte als unternehmensöffentliches Gut daher einer Tendenz zur Unterinvestition unterliegen. Den Personalwirt sollte die Kapitalmetapher zudem daran erinnern, daß es sich um ein langfristig nutzbares Vermögen handelt, das allerdings nicht so sehr durch isolierte Anlageentscheidungen, sondern im alltäglichen Unternehmens-ablauf aufgebaut und verspielt werden kann.' (1991, 136).

'Die Gleichgültigkeit vieler Personalwirte hierfür [für die Modellentwicklungen in der ökonomischen Theorie, N. & W.] könnte als List der Vernunft vermuten lassen, daß es zu einer sozioökonomischen Theorie der Personalwirtschaft von Unternehmen kommt, ohne daß das programmatisch multidisziplinäre Personalwesen daran ernsthaft beteiligt ist.' (*Sadowski*, FN 4 auf S. 138).

In ähnlicher Zielrichtung definiert *Backes-Gellner* (1993), eine frühere Mitarbeiterin *Sadowskis*:

'Gegenstand der Personalökonomie ist einerseits die Betrachtung von Beschäftigungsentscheidungen unter Marktbedingungen, d.h. Personalökonomie versucht, Beschäftigungsentscheidungen vor dem Hintergrund von Unsicherheit auf Produkt- und Absatzmärkten zu erklären. Andererseits ist der Spielraum betrieblicher Personalpolitik durch rechtliche, tarifvertragliche und sonstige normenstiftenden Regelungen vorgezeichnet. Personalökonomie wird also auch Beschäftigungsentscheidungen vor dem Hintergrund der Wirkung institutioneller Rahmenbedingungen betrachten und versuchen, alternative Arbeitsmarktinstitutionen i.w.S. ökonomisch zu analysieren. Eine so

verstandene Personalwirtschaftslehre reiht sich nahtlos ein in eine allgemeine Betriebswirtschaftslehre im Sinne Gutenbergs' (*Backes-Gellner* 1993, 516).

Personalökonomie ist für *Backes-Gellner* (1993) nicht (nur) traditionelle Mikroökonomie, sondern stützt sich (auch) auf Arbeitsökonomie, Informationsökonomie, die Neue Institutionelle Ökonomie, die Vertrags- und Transaktionskostentheorie und die Verhandlungs- bzw. Spieltheorie. Es handelt sich bei der ökonomischen Fundierung also nicht um ein einheitliches Theoriegebäude, sondern um eine Vielzahl von Spezialisierungen, die sich lediglich auf eine gemeinsame Theorietradition berufen können. *Backes-Gellner* (1993) charakterisiert das, was zusammenfassend Personalökonomie genannt wird, durch folgende Akzentsetzungen, Kernthemen bzw. Interpretationsmuster:

1. Personal als Arbeitsangebot und -nachfrage;
2. Personal als Investitionsgut (Humankapitaltheorie);
3. der Arbeitsvertrag als nichtjustitierbares Dauerschuldverhältnis (à la *Williamson*), relational contracting, interne Arbeitsmärkte; Beziehungen zwischen Humankapital und Organisationskapital;
4. das Arbeitsverhältnis als Aushandlungsverhältnis;
5. die Einbettung der Arbeitsbeziehungen in staatliche Regulierung und industrielle Beziehungen.

'Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß für die Personalökonomie das Beschäftigungsverhältnis ein Tausch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist, d.h. Funktionalität und Instrumentalität der Arbeit für den Beschäftiger und die Beschäftigten ist die grundlegende Wertvorstellung ökonomischer Personalwirtschaftslehre.' ... 'Sie ist keine Kunstlehre, die eine Vielzahl von Instrumenten an die Hand gibt, und keine angewandte Wissenschaft, deren Probleme von der Praxis definiert werden.' (*Backes-Gellner* 1993, 520f.)."

Diesem Forschungsprogramm ist die wirtschaftswissenschaftliche Forschungsgruppe weiterhin verpflichtet, und zwar, wie die Neuere Institutionelle Ökonomie insgesamt, in undogmatischer Weise. Die Akzente liegen auf der empirischen Vertragstheorie, und die 'Anschlußfähigkeit' an die Ergebnisse anderer organisationstheoretischer Ansätze, die etwa der Soziologe Harney dem Forschungsprogramm insgesamt zubilligt, wird als Erfolg gewertet.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

In 1997 sind in der von R. Birk und D. Sadowski herausgegebenen Reihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ neben der Habilitationsschrift von Bernd Frick auch die Habilitationsschrift von Matthias Kräkel (Würzburg, jetzt Bonn) sowie die Dissertation von Thomas Cleff (Wuppertal) erschienen, ein Zeichen dafür, daß die Reihe nicht allein für das IAAEG, sondern für einen sich durchsetzenden Forschungsansatz zu stehen beginnt. Auch in der Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, die vielfach dieselben Probleme wie Arbeitsleistungen aufweisen, sind zwei weitere Arbeiten veröffentlicht: die Dissertation Brühls zum Zusammenhang von Personalabbau und Altersstruktur in Unternehmen sowie diejenige Krüttens zur Konstruktion synthetischer Unternehmensstichproben.

Diese Reihe wird ab 1998 von Dieter Sadowski gemeinsam mit Bernd Frick, Greifswald, herausgegeben.

Unter den übrigen Büchern seien die beiden Bände "Optionen für mehr Beschäftigung" erwähnt, die konkrete Vorschläge zur Linderung der Beschäftigungsmisere in Deutschland erörtern, darunter auch eine Reihe regulierungspolitischer Initiativen. Daß sich die Zeitschrift "Industrielle Beziehungen" in einem Sonderheft dem 1972 novellierten Betriebsverfassungsgesetz unter der Ägide von Dieter Sadowski gewidmet hat, sei als Beispiel für den rechts- und institutionenökonomischen Analyseansatz schließlich ebenso erwähnt wie das Gutachten für die Kommission Mitbestimmung zum Zusammenhang von Mitbestimmung, Gewinnen und Investitionen.

Unter den Aufsätzen sei derjenige von Kerstin Pull und D. Sadowski besonders hervorgehoben, welcher eine neue, politikökonomische Interpretation der betrieblichen Sozialpolitik vorstellt, die eine lebendige fachwissenschaftliche Diskussion hervorgerufen hat.

Bibliothek

Der Ausbau der wirtschaftswissenschaftlichen Buchbestände ist, gegeben die Budgetrestriktionen, weiter fortgesetzt worden. Die Bibliothek gehört für ihre Spezialmission sicher zu den bestausgestatteten in Europa.

Gutachten

Dieter Sadowski hat 1997 neben seiner Arbeit im Arbeitsmarktpolitischen Beirat des Ministeriums für Arbeit und Soziales sowie in der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz insbesondere in der Arbeitsgruppe des Wissenschaftsrates zur Evaluierung der Forschung in den wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten mitgearbeitet.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

In dem am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität angesiedelten Kolleg werden Forschungsfragen bearbeitet, welche die ökonomische Problematik der Erbringung humaner Dienstleistungen thematisieren. Die Spannbreite der Qualifizierungsarbeiten reicht dabei von der Analyse des Akteursverhaltens im deutschen Gesundheitssystem über Effizienzbetrachtungen des mitbestimmten Aufsichtsrats bis hin zur Untersuchung der Personalpolitik im professionellen Teamtransport. Institutionell widmen sich die Projekte also sowohl öffentlichen Organisationen wie privatwirtschaftlichen Unternehmen, wobei ihr gemeinsames Merkmal in der Anwendung aktueller Erkenntnisse der Neuen Mikroökonomik und insbesondere der Neuen Institutionenökonomik auf die einzelnen Forschungsaufgaben liegt. Zudem zeichnen sich die Arbeiten in ihrer Mehrzahl durch eine - zumindest die theoretischen Befunde ergänzende - empirische Ausrichtung sowie ihren international vergleichenden Charakter aus.

Projektweise mathematische Unterstützung erfahren die Wirtschaftswissenschaftler durch Herrn Dipl.-Math. Patrick Justen sowie Herrn cand. rer. nat. Tim Voetmann. Eine, gegeben

den Trierer sozialwissenschaftlichen Ausbildungsakzent, sehr notwendige und hilfreiche Unterstützung.

Im Rahmen des von einem privaten Unternehmen finanzierten und seit Oktober 1996 bestehenden Graduiertenkollegs gehen sowohl Stipendiaten als auch Nachwuchswissenschaftler der Universität Trier und des IAAEG ihrer Forschungstätigkeit nach. Zur fachlichen Begleitung der jungen Forscherinnen und Forscher wurde ein Internationaler Wissenschaftlicher Beirat gebildet. Auf der konstituierenden Sitzung des Beirats am 14./15. November 1997 präsentierten die KollegiatInnen - einige zum ersten Mal - Qualifizierungsprojekte einer breiteren wissenschaftlichen Öffentlichkeit. Die dort erhaltenen Anregungen lieferten ihnen wichtige Impulse für ihre weitere Forschungsarbeit.

Dem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat gehören folgende Persönlichkeiten an:

Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Magdeburg)
 Prof. Dr. Klaus Harney (Universität Bochum)
 Prof. Dr. Anthony I. Ogus (Universität Manchester)
 Prof. Dr. Ronald Schettkat (Universität Utrecht)

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter, Dipl.-Vw. Gabriele Gotzen, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes, Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal, Dr. Kerstin Pull, Kerstin Reden M.A., Petra Riemer-Hommel Ph.D., Dipl.-Vw. Matthias Schmitt, Dr. Martin Schneider, Dipl.-Kffr. Susanne Vaudt, MSc. Sergi Vilà.

Qualifizierungsprogramm für das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Bisheriges Qualifizierungsprogramm:

Termin	Kurs/Veranstaltung
WS 96/97	<i>Arbeitsgemeinschaft: Forschung im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“: Qualitätskriterien und organisationsökonomische Grundlagen</i>
Jan. 97-Feb. 97	<i>Forschungskolloquium</i>
SS 1997	<i>Arbeitsgemeinschaft: Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln</i>
15./17.07.1997	<i>Intensiv-Workshop: Einführung in die Spieltheorie Planung: Sabine Lindenthal, Petra Riemer-Hommel</i>
14./15.11.1997	<i>Konstituierende Sitzung des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1997/98	<i>Arbeitsgemeinschaft: Neuere Mikroökonomie Planung: Kerstin Pull, Petra Riemer-Hommel, Dieter Sadowski</i>

Geplantes Qualifizierungsprogramm:

SS 1998	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Ausgewählte quantitative und qualitative Methoden <i>Planung:</i> Joachim Junkes, Petra Riemer-Hommel, Matthias Schmitt, Martin Schneider, Sergi Vilà
Juni/Juli 1998	<i>Forschungskolloquium</i>
6./7.11.1998	<i>Sitzung des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1998/99	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Arbeitsökonomie und ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen
April 1999	<i>Forschungskolloquium</i>
SS 1999	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Public Choice (voraussichtlich)

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Auch in 1997 waren Studierende aus Belgien und Frankreich in der zweiten Hälfte ihres Master-Programmes zu Gast. Das Netz ist um das Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa in Lissabon sowie die Universität von Granada erweitert worden; die ersten Studierenden sind auch nach Florenz gegangen. Koordinator dieses Aufbaustudienganges ist D. Sadowski.

Sommerkurse

Die Sommerkurse der London School of Economics and Political Science erfreuen sich zunehmend weltweiten Ansehens. Wir sind daher froh, drei NachwuchswissenschaftlerInnen eine Teilnahme an den Kursen: Mikroökonomie für Fortgeschrittene, Ökonometrie für Anfänger bzw. für Fortgeschrittene, ermöglicht zu haben. Auch andere Sommerkurse, wie diejenigen des Zentralarchivs in Köln oder des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin, sowie eines Workshops der Industrial Relations Research Unit über Comparative Industrial Relations wurden von verschiedenen Kollegiaten wahrgenommen. Des weiteren besuchten Teilnehmer des Graduiertenkollegs den an der Erasmus Universität Rotterdam stattfindenden Intensivkurs über „European Human Resource Management and Industrial Relations.“ Das Programm wurde gemeinsam von der Erasmus Universität Rotterdam, dem Department of Industrial Relations and Personnel der London School of Economics, dem Templeton College der Universität Oxford und dem IAAEG erarbeitet.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke*Kooperationen und Außenaktivitäten*

Als federführendes Vorstandsmitglied der deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski die Jahrestagung bei der BASF AG in Ludwigshafen organisiert, auf der hochrangige Unternehmens- und Verbandsvertreter die Krise des Flächentarifvertrages erörtert haben, und zwar in einer Gegenüberstellung von Chemie- und Metallindustrie. Eine große Zahl der Nachwuchskräfte des Instituts konnte an dieser Tagung ebenfalls teilnehmen.

Im Rahmen des von der Anglo-German Foundation genehmigten Projekts zur Anglo-Saxonisierung der industriellen Arbeitsbeziehungen in Deutschland ist Herr Matthias Varul für ein Jahr in das Team des IAAEG integriert. Das Projekt wird von Dr. Anthony Ferner, IRRU Warwick, geleitet.

Erstmalig konnte auch die Anregung des Kuratoriums realisiert werden, ein Kooperationsprojekt mit der Universität Trier zu realisieren. Herr Dipl.-Soz. Sebastian Schief arbeitet, betreut von einem Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats, Herrn Kollegen Windolf, über "Konzernentwicklung - Internationalisierung und Diversifizierung auf Konzernebene" und benutzt dazu extensiv die im IAAEG-Unternehmensarchiv bereitgestellten Daten.

Auf dem europäischen Kongreß der International Industrial Relations Association haben D. Sadowski und K. Pull über die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben und die Bedeutung gesetzlicher Regelungen für die Aushandlungsergebnisse vorgetragen. Ein gemeinsamer Vortrag über die Zukunft betrieblicher korporatistischer Strukturen auf dem Weltkongreß in Bologna im Herbst 1998 ist akzeptiert worden. D. Sadowski ist mitverantwortlich für das Programm "Die Zukunft des Sozialstaates" des Vereins für Socialpolitik 1998 in Rostock.

Als Leiter der "Kommission für öffentliche Unternehmen und Verwaltungen" des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft hat er im Herbst 1997 einen Workshop über neuere Entwicklungen in der Krankenhausökonomie in Schloß Quint abgehalten; die von ihm ebenfalls verantwortete Jahrestagung 1998 wird Fragen der Organisation der Universitäten in Mannheim behandeln.

Auch in diesem Jahr sind Gastforscher, und zwar Birgit Benkhoff, London School of Economics, und Shuwen Wang, People University Beijing, zu Gast am IAAEG gewesen, wie auch der ehemalige Doktorand Prof. Musewa M'Bayo, heute Dekan an der Wirtschaftswissenschaftlichen Universität Lubumbashi.

Eine besondere Anstrengung galt dem Zugriff der Rohdaten der Industrieberichterstattung des Landes Rheinland-Pfalz, wo mit Unterstützung des Arbeitsministeriums und von Drittmitteln die Grundlagen für ein Betriebspanel ab 1996 gelegt wurden (Betreuer in Trier: Joachim Junkes). Damit ist Rheinland-Pfalz in dem Forschungsnetzwerk FIDAST durch das IAAEG vertreten. Koordiniert wird dieses Netz durch Prof. Joachim Wagner, Lüneburg.

Prof. Sadowski betreut die folgenden externen Promotionskandidaten:

Thomas Beck, Düsseldorf: Der Markt für Weiterbildung im Gesundheitswesen

Sibylle Blank, München: Die Wirkungslosigkeit der gesetzlichen Regelungen zum ambulanten Operieren in Krankenhäusern

Doerte Jansen, Neuß: Frauenförderpläne in der Versicherungsindustrie

Ulrich Ziegelmayr, Trier: Der § 301 des Sozialgesetzbuchs V

Im laufenden Jahr sind zwei Forschungsprojekte abgebrochen worden: dasjenige von Benedikt Queins über gemischte Anreizstrategien in Krankenhäusern und dasjenige von Connie Lent zur Modernisierung der Arbeits- und Sozialverwaltung.

Zwei Mitglieder der Forschungsgruppe stehen am Beginn neuer Projekte: Dr. rer. pol. Martin Schneider wird sich habilitieren und denkt gegenwärtig darüber nach, ob eine ökonomische Analyse der Arbeitsrechtssprechung in Deutschland ihm genügend Herausforderungen bieten würde. Frau Dipl.-Vw. Gabi Gotzen plant eine industrieökonomische Analyse des "Managed Competition" zwischen Rehabilitationskliniken in Deutschland.

Sozioökonomisches Panel

Bei dem sozioökonomischen Panel (SOEP) handelt es sich um eine Längsschnittbefragung privater Haushalte, die seit 1984 betrieben wird. Das vom DIW betreute Panel erhebt mittels Interviews Mikrodaten von Personen (ca. 16.000) und Haushalten (ca. 6.500) zu

ökonomischen und sozialen Fragestellungen.

Die Arbeiten am SOEP konzentrierten sich während der vergangenen Monate auf unterschiedliche Fragen der Arbeitsmarktdynamik. Um Aspekte der Dauerarbeitslosigkeit zu untersuchen, wurden in einem ersten Schritt Daten aus den Erhebungswellen 1993 bis 1995 zu einer Längsschnittdatei zusammengefügt. Darauf aufbauend wurden Erwerbsstatusvariablen für die Jahre des Untersuchungszeitraums definiert. Bereits in diesem Stadium war es möglich, Kreuztabellen zu erstellen, die einen ersten Eindruck über das Ausmaß aber auch die Dynamik der Dauerarbeitslosigkeit zulassen. Als Ergebnis ließ sich feststellen, daß rund ein Drittel der 1995 arbeitslosen Personen bereits zwei Jahre zuvor ohne Beschäftigung war.

Um die Determinanten der Arbeitsmarktdynamik herauszuarbeiten, wurde das Verfahren der logistischen Regression angewendet. Es stellte sich dabei heraus, daß nur die Bildungsvariable in einem multivariaten Erklärungsansatz die Wahrscheinlichkeit dauerhafter Arbeitslosigkeit mit dem erwarteten negativen Vorzeichen signifikant beeinflusst. Die Beschränkung dieser Vorgehensweise liegt sicher darin, daß man im Ansatz der logistischen Regression für jede Folge von Zustandswechseln, die erklärt werden soll, eine Dummy-Variable bildet, die durch eine Logit- oder Probit-Regression erklärt wird. Dadurch geht die Gesamtschau der Arbeitsmarktdynamik etwas verloren, allerdings steht dem der Vorteil guter Interpretierbarkeit der Ergebnisse gegenüber. Letzteres ist wiederum ein Problem bei der Anwendung loglinearer Modelle, die auf das Testen von Hypothesen zur Dynamik von Zu- und Abströmen insgesamt abstellen. Auch mit diesen Methoden wurde experimentiert.

Hinzu kamen unterstützende Arbeiten für ZENTRAS zu Arbeitsmarktchancen von Behinderten sowie eine Kooperation von SOEP-Nutzern an der Universität Trier, im Rahmen derer zur Zeit Möglichkeiten der Ereignisdatenanalyse zur Erklärung selbstständiger Erwerbstätigkeit erarbeitet werden.

IAAEG-Unternehmensarchiv

Im IAAEG-Unternehmensarchiv - ehemals WSI-Unternehmensarchiv - werden Geschäftsberichte deutscher Unternehmen gesammelt und verwaltet. 978 Unternehmen schicken regelmäßig ihren aktuellen Jahresabschlußbericht am Ende eines Geschäftsjahres an das Archiv. Dieser wird nach Erhalt in das 'Findbuch' eingetragen, einer Computerdatei. Viele Unternehmen sind fortlaufend seit 1950 archiviert.

Um das Archiv künftig in seiner ganzen Datenfülle nutzen zu können, sind zwei wesentliche Schritte notwendig: Es muß erstens gezielte Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden, insbesondere in der Universität Trier. Hiermit ist 1997 mit Erfolg begonnen worden. Zweitens wäre eine räumliche Erweiterung des Archivs wünschenswert, um interessierten Wissenschaftlern die Nutzung der Bestände vor Ort zu erleichtern. Zur Zeit werden wegen dieser räumlichen Restriktionen die Berichte in der Regel ausgeliehen, was sich nachteilig für weitere Benutzer auswirkt, da bei dieser Vorgehensweise Wartezeiten unvermeidlich sind.

3.2.4 Selbsteinschätzung

Im Laufe des Jahres 1997 hat sich die Präzisierung einer Reihe der 1996/97 neu begonnenen Projekte des Graduiertenkollegs verstärkt. Einige Projekte haben bereits klare Konturen, die organisierenden Ideen sind formuliert. Andere Arbeiten sind noch nicht soweit, sondern befinden sich noch im Stadium des Suchens und Probierens.

Form angenommen hat die Binnenorganisation der Forschungsgruppe, wo im Laufe des Jahres 1998 drei HabilitandInnen die Mitbetreuung der jüngeren Wissenschaftler verstärkt übernehmen: Frau Dr. Kerstin Pull, Frau Dr. Petra Riemer-Hommel, Herr Dr. Martin Schneider.

Außerordentlich bemerkenswert ist auch der Umstand, daß im Wintersemester 1997/98 die Arbeitsgemeinschaft erstmals von zwei Habilitandinnen alleine verantwortet wurde, nämlich von Petra Riemer-Hommel und Kerstin Pull. Dieser Einsatz ist um so bemerkenswerter, als beide Mitarbeiterinnen junge Mütter sind - wie übrigens auch Susanne Vaudt, die für ein Jahr ihre Arbeit zugunsten eines Mutterschaftsurlaubs unterbrochen hat, und Susanne Wienecke, die Anfang 1998 zum zweiten Mal Mutter wurde.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung - Die Wirkung von Arbeitsrechtsregimen in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands	
Dr. Jörg Basten	Start: 01/1993
	Ende: 04/1997

Ziel: Das Gelingen der Systemtransformation von Zentralverwaltungswirtschaften zu Marktwirtschaften in Ost- und Mitteleuropa hängt letztendlich von den Sanierungserfolgen der einzelnen Betriebe, d.h. der Gewinnung ihrer Wettbewerbsfähigkeit, ab. Bislang beherrschte der Privatisierungsaspekt die Diskussion, also die Sanierung durch veränderte Nutzungs-, Abschöpfungs- und Verfügungsrechte. Inzwischen jedoch muß man sich eingestehen, daß ein großer Teil der Betriebe nicht privatisiert werden können, jedenfalls nicht durch äußere Kapitalgeber. Die Sanierung zur Wettbewerbsfähigkeit solcher Unternehmen ist mit internen Investitionen und Lohnzurückhaltung verbunden. Im Spannungsfeld dieser Problematik stehen die Gewerkschaften, die sich ihrerseits von der „Transmissionsriemengewerkschaft“ nach leninistischem Modell zu Arbeitnehmervertretungen westlicher Prägung zu transformieren haben. Durch die Dezentralisierung von Lohn- und Beschäftigungspolitik von ehemals zentralstaatlicher Ebene auf die Betriebs-ebene kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu. Angesichts der in verschiedenen Ländern sich unterscheidenden Transformationstechniken wird hier untersucht, welche rechtlichen Rahmenbedingungen die gewerkschaftliche Kooperativität bzgl. der betrieblichen Sanierungsanstrengungen fördern oder hemmen.

Vorgehen: Theoretische Grundlage der Arbeit sind mikroökonomische Analysen der Wirkung rechtlicher nationaler Institutionen auf Gewerkschaftsverhalten. Als Vertreter unterschiedlicher rechtlicher Systeme werden Polen (Gradualismus) und Rußland (Schocktherapie) gewählt. In jedem Land wird eine Fallstudie durchgeführt. In zwei nicht privatisierten Unternehmen werden die Verläufe der Tarifverhandlungen von 1989 bis 1995 rekonstruiert, als deren Ergebnisse die betrieblichen Lohnquoten analysiert werden. Der Vergleich von Wertschöpfung und Lohnzuwachsen soll im Zusammenhang mit Dokumentenanalysen und Interviews erklären, wie Lohnzuwachs und Beschäftigungssicherheit gegeneinander abgewogen werden und inwiefern Gewerkschaften dazu neigen, von ihren Aufgaben und Privilegien in der alten Wirtschaftsordnung zu lassen, um ein neues System zu unterstützen.

Ergebnisse: Es wird gezeigt, daß die Aktivitäten der Gewerkschaften maßgeblich differieren zwischen den Arten der Systemtransformation. Entgegen der Erwartung, daß eine gradualistische Vorgehensweise mit längerer Übergangsphase, in der die Arbeitslosigkeit niedriger und die Reallohnverluste geringer ausfallen, gewerkschaftliche Kooperation hervorrufen, ist an der hohen Lohnquote, der niedrigen Arbeitsproduktivität und dem Fehlen jeglicher Unterstützungsprogramme zu sehen, daß Gewerkschaften sich in Rußland nicht am Sanierungsprozeß beteiligen. Im Gegensatz dazu finden sich in einer schockartigen Anpassung, wie in Polen, eine niedrige Lohnquote, hohe Arbeitsproduktivität und eine Fülle gewerkschaftlicher Aktivitäten, die die Sanierungsunterstützung vorantreiben.

Veröffentlichung: Basten (1998), im Druck

Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des Flexiblen Unternehmens	
Dr. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 12/1997

Ziel: Konzepte des „Flexiblen Unternehmens“ benennen die Eigenschaften, welche Unternehmen jene Anpassungsfähigkeit verleihen, um auf zunehmend unsicheren Produktmärkten erfolgreich zu agieren: eine hohe Qualifikation der Belegschaft, ein feindosierbares Arbeitszeitsystem sowie wirksame Lohnanreize. Bislang wenig untersucht ist dabei der folgende Aspekt: Welcher Einfluß kommt den zwischen Unternehmen divergierenden Ausstattungen mit Flexibilität für die konjunkturelle personalpolitische Anpassung zu? Entlassen z.B. Unternehmen mit gutausgebildeten Arbeitnehmern in der Rezession stärker oder weniger intensiv als Unternehmen mit geringqualifizierten Mitarbeitern? Personalpolitische Anpassungen werden hier als *Risikomanagement durch Flexibilität*, nicht wie in der Arbeitsnachfragetheorie als Versuche zur Kostenminimierung, verstanden.

Vorgehen: Drei Flexibilitätstypen werden unterschieden: Gutausgebildete Arbeitnehmer können sich umgehend auf wechselnde Arbeitsanforderungen einstellen und in Absatzkrisen neue Produkte entwickeln, den Betriebsablauf rationalisieren usf. (*Funktionsflexibilität*). Ein flexibles Arbeitszeitsystem, das eine genaue Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen erlaubt und daneben für strategisch wichtige Arbeitnehmer bei Bedarf längere Arbeitszeiten zuläßt, kann den Unternehmenserfolg ebenfalls von der Volatilität der Geschäftslage abschirmen (*Zeitflexibilität*). Schließlich gehen vom Lohnsystem eines Unternehmens Motivationswirkungen aus, die im Konjunkturzyklus eines Unternehmens mehr oder weniger stabil sein können (*Lohnanreizflexibilität*). Die Flexibilitätsausstattungen eines Unternehmens dürften entscheidend dafür sein, wie Arbeitgeber auf wechselnde Absatzmarktbedingungen reagieren; funktionsflexible Unternehmen, d.h. solche mit gutausgebildeten Arbeitnehmern verfolgen vermutlich eine andere konjunkturelle Beschäftigungspolitik als Unternehmen mit geringqualifizierten Mitarbeitern. Der Grundgedanke des Risikomanagements durch Flexibilität wird entfaltet anhand eines formalen unternehmenstheoretischen Ansatzes, der von der Portfoliotheorie des Unternehmens (GREENWALD/STIGLITZ 1989, 1995) inspiriert ist.

Ergebnisse: Das Modell sagt theoretisch u.a. voraus, daß große, bislang erfolgreiche Unternehmen c.p. eine geringere Beschäftigungsvariation aufweisen als kleine Unternehmen. Arbeitgeber, die auf eine im Durchschnitt hohe Qualifikation bzw. Funktionsflexibilität der Belegschaft zurückgreifen können, verfolgen c.p. eine vergleichsweise geringe Beschäftigungsvariation. Sie verzichten in der Unternehmensrezession auf einen radikalen Personalabbau. Dies ist jedoch nicht, wie in der Arbeitsnachfragetheorie, als Hortung von Arbeitskräften zu verstehen; vielmehr werden gutausgebildete Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, weil sie durch Innovation die Unternehmenskrise überwinden helfen können. Auf eine Zunahme der Risiken am Absatzmarkt reagieren Unternehmen dem Modell zufolge ebenso, wie sie auf eine Rezession antworten: u.a. mit Personalabbau und Arbeitszeitverkürzung. Die theoretischen Hypothesen, die aus dem Modell abzuleiten sind, sind mit realem Anpassungsverhalten der Unternehmen gut vereinbar. Für eine Reihe von Hypothesen konkurriert der risikotheorietische Ansatz dabei mit den kostentheoretischen Erklärungen aus der Arbeitsnachfragetheorie. Manche der untersuchten Faktoren indessen hat die Arbeitsnachfragetheorie bislang gar nicht als Determinante von Personalanpassungen untersucht, etwa die Risikoeinstellung des Arbeitgebers, die Rentabilität an den Finanzmärkten sowie die Zeitflexibilität eines Unternehmens.

Veröffentlichung: Schneider (1998), im Druck

3.2.5.2 Laufende Projekte

Betriebliche Eigeninitiativen im Umweltschutz: Umwelteffizienz betrieblicher Interessenvertretung	
Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 06/1998

Ziel: Die Ausgaben der Unternehmen für Maßnahmen im Umweltschutz zeigen einen seit Jahren steigenden Verlauf; eine zunehmend große Zahl von Arbeitsplätzen ist direkt oder indirekt mit diesem Sektor verbunden. Trotz der vermehrten Klagen von Seiten der Wirtschaftsverbände über die starke Kostenbelastung der Unternehmen durch Umweltschutzmaßnahmen und hierdurch bedingte Wettbewerbsnachteile im internationalen Vergleich ist beobachtbar, daß es auch Unternehmen gibt, die die gesetzlich geforderten Standards im Umweltschutz überschreiten. Diese Diskrepanz zwischen Lamentieren einerseits und das diese Klagen andererseits - zumindest auf den ersten Blick - wieder in Frage stellende Verhalten läßt eine nähere Betrachtung dieses Phänomens als sinnvoll erscheinen. Es stellt sich daher die Frage, was Unternehmen veranlaßt, mehr als das gesetzlich Notwendige zu tun. Zu fragen ist nach den Bedingungsfaktoren der Selbstregulierung. In welchem Maße geht die Selbstregulierung auch auf den Einfluß von Arbeitnehmern und ihrer Vertreter zurück?

Vorgehen: Die ökologieorientierte Diskussion innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ist bisher vorwiegend an der Umsetzung eines Umweltmanagements orientiert - ein Ansatz der primär an der Entwicklung von Instrumenten und Organisation in Unternehmen ausgerichtet ist. Ein zweiter Zugang versucht eine Verhaltensänderung der Unternehmen im Rahmen einer kommunikativen Ethik zu erreichen. Das Aufdecken der Hemmschwellen eines ökologischen Engagements ist hingegen noch wenig ausgeprägt (FÖSTE 1994, STITZL 1994). Die vorliegende Arbeit versucht, basierend auf dem verfügungsrechtlichen Ansatz der Neuen Institutionenökonomie, einen Beitrag zur Reduktion dieses Defizits zu leisten. Ausgehend von dem verfügungsrechtlichen Ansatz werden die Bedingungsfaktoren für betriebliche Selbstregulierung im Bereich des Umweltschutzes, d.h. das freiwillige Übererfüllen rechtlicher Standards in Unternehmen untersucht, wodurch Hinweise auf die Ausgestaltung von Verfügungsrechten gewonnen werden können. Die Rolle der betrieblichen Akteure - Management, Arbeitnehmervvertretung und Beauftragte für Umweltschutz - steht dabei im Vordergrund.

Stand: Der empirischen Fundierung dient eine in den Branchen Chemie und Bekleidung durchgeführte Betriebsbefragung, mittels derer die Interessen der betrieblichen Akteure - Management, „Umweltbeauftragte“ und Arbeitnehmervvertretung - in 24 Unternehmen erfaßt wurden. Erste Ergebnisse der empirischen Untersuchung deuten darauf hin, daß der Einfluß betrieblicher Arbeitnehmervvertreter auf die „substantielle“ Selbstregulierung im Umweltschutz - operationalisiert durch die Existenz von über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehender Umweltschutzinvestitionen - eher unbedeutend ist, während ein Einfluß auf die „prozedurale“ Selbstregulierung - operationalisiert durch die Existenz von Umweltleitlinien oder Umweltberichterstattung - durchaus gegeben zu sein scheint. Einen stärkeren Einfluß auf die betrieblichen Akteure scheinen jedoch Faktoren wie gesetzliche Regelungen und Marktbedingungen auszuüben.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 06/1998: Erstellung des Endberichts

Personalpolitik im professionellen Teamsport	
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	Start: 07/1997
	Ende: 12/1999

Ziel: Das personalpolitische Instrumentarium, z.B. im Bereich der Beschäftigungs- und Entgeltspolitik, eröffnet dem Arbeitgeber eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verhaltenssteuerung der Mitarbeiter. Ziel dieses Projektes ist es, den Einfluß personalpolitischer Strategien auf den sportlichen und wirtschaftlichen Erfolg im professionellen Teamsport zu analysieren. Wie unterscheiden sich die Rekrutierungsstrategien finanzschwacher und finanzkräftiger Bundesligavereine? Welche Bedeutung hat die Ausbildung im Jugend- und Amateurbereich für den Profifußball? Wie ändert sich die Personalpolitik angesichts wechselnder Zielsetzungen?

Vorgehen: Empirische personalökonomische Analysen erfordern sehr betriebsnahe und detaillierte Daten, die in dieser Form der wissenschaftlichen Öffentlichkeit nur schwer zugänglich sind. Wie sich zeigen läßt, liefert der professionelle Sport „funktional äquivalentes“ Datenmaterial, welches darüber hinaus aufgrund seiner Ausführlichkeit und Verfügbarkeit „eines Statistikers Traum“ bedeutet (BOYES 1994). Die Beziehung zwischen Vereinsführung und Sportler läßt sich beispielsweise als eine Principal-Agent-Beziehung interpretieren, die der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr ähnlich ist. Die beobachtbaren Verhaltensfolgen lassen sich demnach hinreichend erklären bzw. es läßt sich prognostizieren, wie z.B. deutlich höhere Ausfallzeiten durch Verletzungen auf fehlende leistungsbezogene Anreize zurückzuführen sind. In diesem Projekt werden im Schwerpunkt die Rekrutierungsstrategien im deutschen Profifußball und deren Einfluß auf den sportlichen und wirtschaftlichen Erfolg untersucht. Zur empirischen Analyse wird hierzu die Data Envelopment Analysis (DEA) angewandt. Dieses nicht-parametrische multivariate Verfahren zur Erfolgs- und Effizienzmessung ist zur Schätzung von Input-Output-Funktionen entwickelt worden und stellt im Kontext der Erforschung personalpolitischer Effizienz eine methodische Innovation dar. Die Umsetzung der DEA erfolgt mit Hilfe des Softwarepaketes „Warwick DEA“ von der britischen University of Warwick und erfordert keine zusätzlichen programmiertechnischen Arbeiten. Im Zusammenhang mit der Rekrutierungspolitik der professionellen Clubs stellt sich nun die Frage, welche Akteure in einem solchen Organisationskonstrukt wie dem DFB die Hauptlast der Investitionen in das allgemeine Humankapital tragen und wer am meisten davon profitiert. Hierzu erfolgt eine Untersuchung der Beschäftigungsströme zwischen Jugend-, Amateur- und Profibereich. Abschließend werden Ergebnisse der personalökonomischen Analyse zur Bewertung alternativer Organisationsformen des Profifußballs herangezogen.

Stand: Das Projekt befindet sich noch in der Entwicklungsphase und erfordert daher noch erhebliche Arbeit an dem theoretischen Fundament und der Datenerhebung. Die Aufarbeitung der Literatur zur Data-Envelopment-Analysis ist abgeschlossen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 07/1997 - 03/1998: Abschluß der Datenerhebung
Abschließende Ergebnisse der Data Envelopment Analysis
Ausarbeitung des Forschungsstandes und der Theoriebausteine
- 04/1998 - 12/1998: Fortführung und Abschluß der empirischen Analysen
Abschluß der theoretischen Aufarbeitung
- 01/1999 - 12/1999: Auswertung und Fertigstellung der Arbeit

Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft - Mikroökonomische Analyse aus Sicht der Finanzierungs- und Lohntheorie	
Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: 12/1999

Ziel: Neuere lohntheoretische Konzepte haben zum Ziel, produktivitätssteigernde Wirkungen im Unternehmen zu entfalten. Aufgrund schwankender Erträge am Absatzmarkt stellen Lohnzahlungen jedoch auch einen Kostenblock dar, der aus finanzierungstheoretischer Sicht flexibilitätsmindernd wirkt. Ein Instrument, das positive Wirkungen in beiden Bereichen entfalten soll, ist die Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft. Neuere Analysen gehen davon aus, daß sich durch *Profit Sharing* Produktivitätswirkungen (aktivseitiger Einfluß) und Flexibilitätserhöhungen aufgrund breiterer Risikoallokation (passivseitiger Einfluß) realisieren lassen (KRUSE 1996), wobei der Fokus meist auf Produktivitätsanalysen liegt. Ziel dieses Projekts ist es daher, Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Risikoumverteilung und Lohnveränderung empirisch zu testen, um damit einen Nettoeffekt von Gewinnbeteiligungen zu isolieren.

Vorgehen: Wie können aktiv- und passivseitige Wirkungen von Gewinnbeteiligungen getrennt werden? Wenn Unternehmen durch *Profit Sharing* produktiver sind, können sie mithin auch höhere Löhne zahlen als andere unproduktivere Konkurrenten. Bei unvollständigem Wettbewerb am Arbeitsmarkt sind Unternehmen jedoch u.U. zur Zahlung von Löhnen oberhalb des bei vollständigem Wettbewerb markträumenden Lohnniveaus bereit, woraus gemäß der *Effizienzlohnhypothese* positive Produktivitätswirkungen resultieren. Analysen, die ausschließlich auf die aktivseitige Wirkung abstellen, haben mithin das Problem der simultanen Beeinflussung von Lohn und Produktivität. Eine Trennung der Effekte erscheint möglich, wenn der Aspekt des Risikos in den Vordergrund gerückt wird. Wird durch Gewinnbeteiligungen Risiko auf die Arbeitnehmer, die *Humankapitalisten*, übertragen, so entlastet dies c.p. die anderen Risikoträger. Eine solche Veränderung kann zu einer geringeren Volatilität des Aktienkurses am Kapitalmarkt führen. Gegeben die Annahme, daß Arbeitnehmer risikoavers sind, fordern sie c.p. eine Kompensation für diese Risikoübernahme. Im Gegensatz zu anderen Modellen, die entweder eine Senkung der Lohnbelastung (JACKMAN 1988) oder Konstanz der Löhne (WADHWANI 1988) postulieren, führt diese Interpretation zu steigender Bruttolohnbelastung.

Das empirische Design zur Überprüfung der Zusammenhänge rückt ab von der Methodik der Querschnittsanalyse, da sie es nicht erlaubt, simultane Beeinflussungen zu erfassen (FITZROY/KRAFT 1987). Vielmehr soll im Rahmen von Längsschnittanalysen die Veränderung von Lohn- und Finanzierungskennzahlen von Unternehmen, die ihre Lohnpolitik nennenswert durch Gewinnbeteiligungen ergänzt haben, untersucht werden. Es handelt sich hierbei um eine Anlehnung an die *Event Study*-Methodologie (MACKINLEY 1997). Geplant ist die Verwendung und empirische Analyse von Kapitalmarkt- und Jahresabschlußdaten.

Stand: Das Projekt befindet sich noch in der Anfangsphase. Neben der Ableitung kritischer Hypothesen werden zur Zeit Möglichkeiten zur Generierung einer geeigneten Unternehmensstichprobe geprüft.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 12/1998: Stichprobenkonstruktion; empirische Analysen
 01/1999 - 09/1999: Zusammenfassung der Ergebnisse, erste Rohfassung

Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine vertragstheoretische Analyse über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands	
Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	Start: 12/1996
	Ende: 11/1999

Ziel: In jüngster Zeit ist die Diskussion über den Aufsichtsrat erneut entbrannt. Anlaß sind Skandale und Insolvenzen verschiedener Unternehmen, deren Ursache häufig auch auf mangelnde Kontrolle des Managements zurückzuführen ist. Es wird diskutiert, ob der Aufsichtsrat eine geeignete Instanz zur Kontrolle der Geschäftsführung ist und wie die Funktionsweise dieses Organs verbessert werden kann. Bisherige Vorschläge beziehen sich meist auf die Größe und Sitzungsfrequenz des Aufsichtsrats sowie die Anzahl der Aufsichtsratsmandate pro Person. In dieser Arbeit soll dagegen untersucht werden, wie sich die Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands auswirkt. Da die meisten großen Kapitalgesellschaften in Deutschland unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, scheint dies von besonderer Relevanz. Nachgegangen wird der Frage, ob die Arbeitnehmervertreter oder die mitunter als „Nieten in Nadelstreifen“ bezeichneten Kapitalvertreter die besseren Kontrolleure sind und wie diese sich eventuell gegenseitig ergänzen.

Vorgehen: Für die Formalanalyse der Funktionsweise des Aufsichtsrats scheint ein Prinzipal-Supervisor-Agenten Modell besonders geeignet. Vertragstheoretisch sind hier eine Vielzahl von Problemen asymmetrischer Information bei der Betrachtung der Aufgaben des Aufsichtsrats relevant. So herrscht beispielsweise bei der Bestellung eines neuen Vorstands vorvertragliche asymmetrische Information. Das wesentliche Problem bei der Wahl des Vorstands ist, daß der Aufsichtsrat dessen Qualifikation nicht perfekt beobachten kann. Er soll jedoch versuchen, einen Agenten zu finden, der die Interessen der Aktionäre am besten vertritt. Es existiert also hier ein Problem adverser Selektion. Zusätzlich gibt es noch ein Problem nachvertraglicher Unsicherheit, da nicht genau beobachtbar ist, ob der Vorstand im Interesse der Aktionäre agiert. Es tritt also hier ein sogenanntes „hidden action“-Problem auf. Dieses Problem kann gemildert werden, indem der Aufsichtsrat den Vorstand kontrolliert, um Informationen über dessen Arbeitseinsatz zu finden.

Beide Probleme sollten - zumindest in einem ersten Schritt - in getrennten Modellen betrachtet werden, da ansonsten keine klare Zuordnung der jeweiligen Effekte möglich scheint. Von besonderem Interesse bei der Analyse obiger Fälle ist die Rolle der Arbeitnehmervertreter. Eigentümer und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben verschiedene Motive und Fähigkeiten, diesen Problemen asymmetrischer Information entgegenzuwirken.

Wichtig erscheint auch die Untersuchung der Frage nach der Auswirkung der Mitbestimmung auf die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gegenüber dem Vorstand. Aus zwei Gründen scheint diese im deutschen System nicht gesichert: Zum einen schlägt in der Praxis der Vorstand häufig die Aufsichtsräte - also seine eigenen Kontrolleure - vor. Zum anderen schafft die starke Unternehmensverflechtung hier ein Problem. Beides betrifft aber vor allem die Vertreter der Kapitaleigner, und es scheint die These überprüfenswert, daß durch die Arbeitnehmervertreter eine gewisse Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gewährleistet wird.

Stand: Es existieren bisher lediglich „Modellskizzen“ zu den drei angesprochenen Problemen. In den kommenden Monaten sollen diese weiter ausformuliert werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 12/1998: Weitere Aufarbeitung der Literatur; Modellkonkretisierung

01/1999 - 06/1999: Ableitung überprüfbarer Hypothesen und Plausibilitätsprüfung

07/1999 - 11/1999: Fertigstellung der Arbeit

Der Einfluß arbeitsrechtlicher Regulierung auf die Standortwahl von Unternehmen	
Dr. Kerstin Pull	Start: 06/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: Kaum ein Thema beherrschte die wirtschaftspolitische Diskussion der vergangenen Jahre in Deutschland mehr als die in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und zugleich hoher Direktinvestitionen deutscher Unternehmen im Ausland vielfach als unzureichend eingeschätzte Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Als Ursache des „Exports von Arbeitsplätzen“ wird regelmäßig die Kostenbelastung der Unternehmen in Deutschland angeführt, wobei neben der Steuerbelastung insbesondere den hohen Arbeitskosten eine besondere Rolle zugesprochen wird. Außerdem ist häufig die Rede von einer zu hohen Regulierungsdichte, und zwar insbesondere von einer „arbeitsrechtlichen Überregulierung“ am Standort Deutschland. Dabei gehört es längst zu den stilisierten Fakten, daß Direktinvestitionen insbesondere der Erschließung und Sicherung neuer Märkte dienen und weniger der „Flucht“ vor ungünstigen Standortbedingungen. Das vorliegende Projekt will zur Versachlichung der Diskussion beitragen und die Wirkungsrichtung arbeitsrechtlicher Regulierung auf die Standortwahl von Unternehmen studieren.

Vorgehen: Auch wenn Direktinvestitionen überwiegend markt- und weniger kostendeterminiert sind, stellt sich die theoretische Frage, welchen Einfluß Arbeitsrecht auf Standortentscheidungen habe. Nicht zuletzt für die Standortwahl von Unternehmen in Grenzregionen dürfte die Beantwortung dieser Frage dann auch empirisch bedeutsam sein. Kern des Forschungsprojektes soll die modelltheoretische Identifikation von Kennzeichen und Elementen eines Arbeitsrechtssystems sein, die als potentiell relevant für Standortentscheidungen angesehen werden können.

Stand: Gegenwärtig wird der Stand der Forschung aufgearbeitet, um auf diesem Weg Ansatzpunkte für das eigene Forschungsprojekt zu finden: So hat sich etwa bereits gezeigt, daß in den vorliegenden Ansätzen (Neue Außenhandelstheorie, PORTERS Ansatz der „competitive advantage of nations“ und Theorien Multinationaler Unternehmen), *erstens*, die Unternehmensperspektive explizit in der Regel nicht eingenommen wird und, *zweitens*, die Wirkung von Recht trotz der Diskussion um Überregulierung nicht zentral im Blickfeld liegt. Die Analyse des Einflusses arbeitsrechtlicher Regulierung auf die Standortwahl von Unternehmen liegt damit nicht nur im Zentrum des Forschungsinteresses des IAAEG, sondern trifft – gegeben die aktuelle Diskussion – in eine zentrale Lücke der bisherigen Forschung zur Standortwahl von Unternehmen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1998 - 06/1998: Konkretisierung der Forschungsfrage und weitere Aufarbeitung der Literatur
- 07/1998 - 12/1999: Entwicklung eines theoretischen Modells zur Identifikation relevanter Kennzeichen und Elemente eines Arbeitsrechtssystems
- 01/2000 - 12/2000: Plausibilitätsprüfung und Fertigstellung der Arbeit

Die Bedeutung nichtrechtlicher Mittel für die Stabilität von Joint Ventures in der Volksrepublik China	
Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1997
	Ende: 12/1999

Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1997
	Ende: 12/1999

Ziel: Analyse der Faktoren, die Instabilität in sino-ausländischen Joint Ventures generieren. Insbesondere soll nach den Bedingungen gefragt werden, unter denen die gemeinhin als schwer zu führend bezeichneten Partnerschafts-Joint Ventures (Gemeinschaftsunternehmen mit paritätischer Kapitalbeteiligung) gelingen.

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Faktoren, die zu Instabilität führen, verweisen Autoren oftmals auf unternehmensexterne Faktoren. Zwar können unternehmensexterne Faktoren sicherlich die Stabilität beeinflussen, doch bieten sie nur eine ungenügende Erklärung für die Fragilität von Joint Ventures. Daher fokussiert dieses Projekt auf unternehmensinterne Faktoren. Denn sowohl das Ausmaß der zusätzlichen laufenden Kosten als auch der zu erzielenden Vorteile hängt von unternehmensinternen Bedingungen ab, etwa vom Vertrauen der Partner. Die der Joint Venture-Organisation inhärenten zusätzlichen Transaktionskosten lassen sich auf Unsicherheiten zurückführen, die durch die Unvollständigkeit des Joint Ventures-Vertrags hervorgerufen werden. Diese Unsicherheiten können aus Zieldivergenzen, eingeschränkter Rationalität, nichtperfekter Kommunikation, privater Information und Schwierigkeiten der Leistungsbemessung und -kontrolle resultieren. Auch die Höhe der zu realisierenden Vorteile ist unsicher, denn beispielsweise läßt sich die Stärke der Netzwerke des chinesischen Partners nicht als Leistungsverpflichtung vertraglich fixieren bzw. ex post einklagen. Durch diese Unsicherheiten bzw. vertraglichen Risiken stehen den Parteien im Betrugsfall oftmals keine rechtlichen Wege zur Bestrafung offen, denn viele Formen der Vertragsverletzung sind nur schwer und teuer rechtlich nachzuweisen. Daher sind die Parteien in großem Maß auf nichtrechtliche Mittel angewiesen, um sich vor Opportunismus zu schützen. Bedenkt man zusätzlich noch die unvollkommene Rechtsordnung in China, dann kann vermutet werden, daß informelle Mechanismen häufig die effizientere und billigere Form der Reduzierung von Rechtsunsicherheit und Vertragsdurchsetzung in China sind. Daher wird vermutet, daß die Stabilität vom Einsatz nichtrechtlicher Mittel abhängt.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Phase der theoretischen Aufarbeitung und Hypothesenproduktion. Angesichts des schon absehbaren Mangels an aussagefähigen Daten besteht der nächste Schritt darin, die Erhebung eines eigenen Datensatzes in Form von Fallstudien vorzubereiten. Da wir bereits seit längerem einen intensiven Kontakt zu Wissenschaftlern der Ocean-University in Qingdao (Provinz Shandong) unterhalten, soll die Feldforschung in der Stadt Qingdao und Umgebung durchgeführt werden. Voraussichtlich sollen Unternehmen der Konsumgüterindustrie ausgewählt werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1998 - 03/1998: theoretische Aufarbeitung
- 04/1998 - 12/1998: Vorbereitung der empirischen Untersuchung mit anschließender Durchführung
- 01/1999 - 12/1999: Fertigstellung der Arbeit

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Richertz, geb. Wagner	Start: 02/1993
	Ende: 03/1998

Ziel: Aufgrund der angespannten finanziellen Lage der öffentlichen Haushalte und des verstärkten internationalen Wettbewerbs gerät der öffentliche Sektor immer stärker unter Druck. Die daraus resultierenden Modernisierungsdiskussionen beziehen sich gleichermaßen auf Arbeitsorganisation sowie Niveau, Struktur und Art der Einkommen der im öffentlichen Sektor Beschäftigten. Derartige Eingriffe in die expliziten oder impliziten Verträge der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor bedeuten zugleich eine Veränderung der Kompensationssysteme. Das laufende Projekt hat das Ziel, die Frage zu beantworten, welche Motivations- und Selektionswirkungen solche Reformen haben.

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Auch wenn wenige Ausnahmen Selbstselektion sowie Motivation der im öffentlichen Sektor Beschäftigten thematisierten (LUHMANN/MAYNTZ 1973), existieren jedoch kaum Ansätze, die den Einfluß der Kompensationssysteme auf Selbstselektion und Motivation systematisch und theoretisch fundiert aufarbeiten. Ausgehend von der Annahme, daß Kompensationssysteme auf unvollkommenen Arbeitsmärkten wie Selbstselektion indizierende Signale wirken können, wird aufbauend auf den Arbeiten zur hedonistischen Lohntheorie (LUCAS 1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Kompensationssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren und welche Effekte vor diesem Hintergrund Veränderungen der Kompensationssysteme auf die Motivation der Beschäftigten haben. Um den Erfolg verschiedenartiger Reformansätze zu beurteilen, scheint es wichtig, die Präferenzstrukturen der Arbeitnehmer zu kennen. Daher wurden umfangreiche Fallstudien in Schulen und Krankenhäusern durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mithilfe der Conjoint-Analyse stehen (vgl. auch Projekt SADOWSKI/RICHERTZ: Reformen der Einkommen ...). Dieses Verfahren ermöglichte es, das relative Gewicht einzelner Komponenten unterschiedlicher Ausprägung einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln. Auf der Basis dieser Untersuchungen lassen sich theoretisch fundierte und empirisch gestützte Aussagen hinsichtlich der Wirksamkeit von alternativen Reformansätzen ableiten. Die Untersuchung bezieht sich dabei insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer. Die vorliegenden Daten deuten auf systematische, den Präferenzfunktionen der Beschäftigten entsprechende Selbstselektionsprozesse hin. Da es zudem möglich ist, verschiedene „Typen“ von Beschäftigten zu identifizieren, können Ansatzpunkte für potentiell erfolgreiche bzw. mögliche Folgen weniger erfolgreicher Reformpolitiken aufgezeigt werden.

Stand: Das Projekt ist fast abgeschlossen, eine erste Fassung der Dissertation wird zur Zeit erstellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 03/1998: Fertigstellung einer Rohfassung

Neue Organisationsformen im Gesundheitswesen: System-inhärente Interessenkonflikte - Interkulturelle Transferpotentiale	
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Start: 05/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: Ziel des Projektes ist es, die Erfolgsaussichten vertikal integrierter Organisationsformen (im Sinne von amerikanischen Health Maintenance-Organisationsformen) im deutschen Gesundheitssystem zu bewerten. Steigende Versicherungsprämien und der zunehmende Kostendruck haben auch in Deutschland die Forderung nach mehr Markt im Gesundheitswesen laut werden lassen (CASSEL ET AL. 1997). Dabei wird amerikanischen „Managed-Care“-Ansätzen oft Vorbildcharakter zugeschrieben, zumindest was die Kostenkontrolle betrifft. Die Unterschiede in den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen Deutschlands und der USA (KÜHN 1997) sowie die inhärenten Probleme des „Managed Care“-Ansatzes (ZELMAN 1996), lassen jedoch die Erfolgsaussichten einer unmodifizierten Übertragung der Strukturen auf Deutschland offen erscheinen, insbesondere wenn die Finanzierung nach dem Solidarprinzip erhalten bleiben soll.

Vorgehen: Als Einstieg in die gewählte Fragestellung werden in einem ersten Schritt die Stärken und Schwächen integrierter Versorgungsmodelle analysiert. Die theoretisch abgeleiteten Vor- und Nachteile werden danach vor dem Hintergrund der bestehenden Modelle in den USA, der Schweiz und Deutschland analysiert. Durch dieses zweistufige Vorgehen soll eine Unterscheidung kulturell bedingter und in der Organisationsform begründeter Probleme erleichtert werden. Basierend auf der Unterscheidung zwischen system-inhärenten und kulturell bedingten Einflußfaktoren wird danach ein Mikro-Modell entwickelt, mit dessen Hilfe die Effekte dargestellt werden sollen, die durch das Auftreten alternativer Organisationsformen in bestehenden Systemen verursacht werden. Dazu sollen, neben konventionellen Lerneffekten, auch Elemente aus der Epidemiologie und evolutorischen Theorie eingesetzt werden, um einerseits die Wahl der Akteure nach dem Auftreten neuer Optionen in ihrem Entscheidungsportfolio bewerten zu können und andererseits ansatzweise eine Verknüpfung zwischen Mikro- und Makroebene herzustellen. Erste Versuche einer Mikro-Makroverknüpfung werden in BALLOT/TAYMAZ (1997) für technologische Innovationen präsentiert. In einem letzten Schritt werden dann die Aussagen des Modells, bezüglich der Ausbreitung und Überlebenswahrscheinlichkeit der verschiedenen Optionen, mit Hilfe von Simulationen getestet.

Stand: Das Projekt befindet sich noch in der Anfangsphase. Die Aufarbeitung der deskriptiven und empirischen Literatur wurde größtenteils abgeschlossen. Im nächsten Schritt werden bestehende Modelle aus der Industrieökonomie und evolutionären Ökonomie verglichen und im Hinblick auf ihre Eignung als Basis für die vorgeschlagene Arbeit untersucht.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1998 - 06/1998: Abschluß der Literaturlaufarbeitung
- 07/1998 - 12/1999: Entwicklung eines theoretischen Modells
- 01/2000 - 12/2000: Plausibilitätsprüfung und Fertigstellung der Arbeit

Personalökonomie und Arbeitspolitik	
Prof. Dr. Dieter Sadowski	Start: 01/1990
	Ende: nicht absehbar

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

Die Arbeit am Manuskript wurde im Lauf des Jahres 1997 sporadisch fortgeführt

Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Richertz	Start: 01/1995
	Ende: 03/1998

Ziel: In Kooperation mit einem Forscherteam der London School of Economics (Dr. David Marsden, Stephen French) werden die Veränderungen in Art und Struktur der Einkommenssysteme des öffentlichen Sektors untersucht. Vergleicht man die Reformen und Reformbestrebungen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland, kann man große Unterschiede feststellen: Während in Großbritannien das System der Einkommensbestimmung und die Entlohnungssysteme selbst in ihrer Ausgestaltung grundsätzlich verändert wurden, zeichnen sich die Reformansätze in Deutschland bisher eher durch eine graduelle Vorgehensweise aus. Das System der Einkommensbestimmung und das Einkommenssystem selbst bleiben in Deutschland im Prinzip erhalten, vielmehr sind eher die Arbeitsbedingungen, insbesondere Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Ansatzpunkte von Reformen. Ziel des Projektes ist es, diese unterschiedlichen Reformansätze vergleichend zu analysieren und insbesondere die Wirkungen in den Organisationen im Hinblick auf ihre Effektivität zu untersuchen.

Vorgehen: Theoretischer Hintergrund ist die Überlegung, daß Änderungen der monetären und der nicht-monetären Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gleichermaßen die expliziten und auch die impliziten Bestandteile des Kontraktes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern. Die so veränderte Anreizsituation kann Effekte auf Einstellung und Motivation der öffentlich Beschäftigten und auf die Effizienz der erbrachten Leistungen haben. Bisherige Erfahrungen aus Großbritannien und Deutschland zeigen, daß die Bedingungen für Erfolg bzw. Mißerfolg von Reformen im öffentlichen Sektor nicht leicht beobachtbar und nicht einfach identifizierbar sind. Aus diesen Gründen konzentriert sich die Untersuchung auf detaillierte Fallstudien, um so die Effektivität der Reformansätze in der jeweiligen Organisation zu analysieren. Dies geschah mithilfe von Arbeitnehmerbefragungen, in deren Mittelpunkt eine Conjoint-Analyse stand, die es ermöglichte, relative Gewichte einzelner Bestandteile der Nutzenfunktion der Arbeitnehmer zu ermitteln. Dadurch wird eine differenzierte Analyse von Reformansätzen und Reformpotentialen möglich. Untersuchungsfelder in der Bundesrepublik Deutschland sind Krankenhäuser und Schulen, die den besonderen Charakter und auch die Vielfalt der öffentlichen Dienstleistungen repräsentieren.

Stand: Die Arbeitnehmerbefragung ist für zwei Krankenhäuser und zwei Schulen abgeschlossen, die Daten sind analysiert und ausgewertet. Die Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland bestätigen die Vermutung, daß insbesondere die nicht-monetären Elemente der Kompensation eine wichtige Rolle für die Arbeitnehmer spielen und daß die Reformpotentiale dieser Instrumente höher sind als diejenigen monetärer Anreize. Es lassen sich zudem verschiedene Beschäftigtengruppen identifizieren, die sich in der Gewichtung einzelner Elemente der Kompensationssysteme systematisch unterscheiden. Auf dieser Basis kann über Erfolg bzw. Mißerfolg verschiedenartiger Reformansätze „spekuliert“ werden. Ein abschließender Projektbericht wird derzeit erstellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 03/1998: Ferstigstellung des Projektberichts

Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz - Forschungsprojekt zur Begleitung und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: offen

Ziel: Im internationalen Vergleich ist erkennbar, daß empirische Forschung zur Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unterrepräsentiert ist. Dies ist nicht zuletzt auf das Fehlen geeigneter Mikrodatenbanken zurückzuführen. Ziel dieses Projekts ist es, ein solches Betriebspanel aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik zu erstellen und dies für wissenschaftliche Untersuchungen zu nutzen. Die zentrale Idee ist die Nutzung qualitativ hochwertiger Datenbestände mit Hilfe des Verfahrens der Paneldatenanalyse. Das Vorbild des Projekts ist eine langjährige Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Landesamt für Statistik und den Universitäten Lüneburg und Hannover. Die Zusammenarbeit lieferte bereits wichtige arbeitsmarktökonomische und -politische Erkenntnisse und wird gegenwärtig neben Rheinland-Pfalz in zehn weiteren Bundesländern umgesetzt bzw. angestrebt.

Stand: Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz besteht aus zwei Teileinheiten: dem *Monatsmelder*- und dem *Totalerhebungspanel*. Die erste umfaßt sämtliche Betriebe, die in mindestens einem der untersuchten Jahre meldepflichtig zum „Monatsbericht für Betriebe im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe“ waren. Dies trifft auf alle Industrie- und Handwerksbetriebe zu, die entweder selbst 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen oder zu einem Unternehmen zählen, das diese Bedingung erfüllt. Das Totalerhebungspanel umfaßt alle Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, die an der einmal jährlich stattfindenden „Totalerhebung der Industriebetriebe“ teilnehmen. Handwerksbetriebe sind hier nicht enthalten. Die Kombination aus Monatsmelder- und Totalerhebungspanel führt für den Industriesektor zur vollständigen Erfassung aller Betriebe. Ende 1997 liegt die erste Welle 1995 vollständig vor, zur zweiten Welle 1996 fehlen lediglich die Daten der Investitionserhebung, welche ab April 1998 zugänglich sein wird.

Die Datenschutzbestimmungen erzwingen Umwege bei der Umsetzung: Es wurde ein Inselrechner im Statistischen Landesamt (StLA) Bad Ems installiert, der mit keinem anderen Rechner des Amtes verbunden ist. Dort wurden die Datenbanken implementiert, so daß Abfragen per Diskette vorgenommen werden können. Die Ergebnisse müssen jedoch vor Herausgabe auf Erfüllung der Datenschutzbestimmungen hin überprüft werden. Erste Abfragen zeigen, daß die besonders vom Mittelstand geprägte Industriestruktur in Rheinland-Pfalz hier spezielle Probleme bereitet. Es wird daher kaum möglich sein, empirische Untersuchungen zu regionalökonomischen Fragestellungen durchführen zu können.

Arbeitsplan: Zunächst werden Infrastrukturverbesserungen angestrebt. Die Abfragen spalten sich in das Standardtabellenprogramm und Sonderauswertungen. Die erste ist eine periodisch für jede neue Welle des Panels vorzunehmende Auswertung wichtiger deskriptiver Fakten zum Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz. Die letzte gibt die Möglichkeit des fallweisen Zugriffs auf das Panel für spezielle Forschungs- und Politikfragen. Parallel zur Infrastrukturarbeit verlaufen zur Zeit zwei Analysen, die empirische Fakten zur besonderen Rolle des Mittelstands und der Relevanz von Informationen gewinnen möchten. Nach Abschluß der umfangreichen Aufbauphase sind für die Folgejahre weitere Projektergebnisse aufgrund einer validen Datenbasis zu erwarten.

Annual Report on Consultation and Negotiation: Beschäftigungsfördernde Elemente in aktuellen deutschen Tarifabschlüssen	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Martin Schneider und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start: 11/1997
	Ende: 11/1998

Ziel: Fast alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sehen sich mit gravierenden arbeitsmarktpolitischen Problemen konfrontiert. Erörterungen von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Bekämpfung steigender Arbeitslosenzahlen dominieren seit Jahren die wirtschaftspolitische Diskussion auf europäischer Ebene. Die Umsetzung solcher Maßnahmen hängt jedoch in hohem Maße vom Verhalten der jeweiligen nationalen Sozialpartner ab, da Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in den einzelnen Mitgliedstaaten mittels Kollektivverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Das Ziel des von der Europäischen Kommission ausgeschrieben und in 15 Nationen zeitgleich bearbeiteten Forschungsprojektes besteht in der Sammlung aktueller Informationen über das Agieren der Sozialparteien in den EU-Mitgliedsländern und in der Untersuchung neu abgeschlossener Tarifverträge im Hinblick auf Elemente, welchen potentiell positive Beschäftigungswirkungen zugeschrieben werden können. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Dieter Sadowski erstellt den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Projektarbeit gliedert sich in drei unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Teile. Im ersten Abschnitt werden die strukturellen Rahmenbedingungen dargestellt, innerhalb derer sich Tarifverhandlungen abspielen und die Arbeitnehmermitbestimmungsorgane ihrer Tätigkeit nachgehen. Zudem werden Informationen darüber bereitgestellt, wie und in welchem Umfang staatliche Stellen in die Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern intervenieren. Im zweiten Projektteil werden die wichtigsten kollektiven Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vorgestellt. Dies schließt unter anderem Aussagen über deren Mitgliederstrukturen, ideologische Ausrichtung, Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht ein. Den Schwerpunkt des Projekts bildet schließlich der dritte Abschnitt. Hier werden die Aushandlungsergebnisse der Sozialparteien aus dem Zeitraum Juni 1997 bis Juli 1998 daraufhin analysiert, ob und in welchem Umfang es zu Vereinbarungen gekommen ist, die als beschäftigungsschaffend charakterisiert werden können. Als Beispiele ließen sich in diesem Zusammenhang solche Maßnahmen nennen, die zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, zur Kontrolle der Lohnkosten oder zur Integration arbeitsmarktpolitischer Risikogruppen in ordentliche Beschäftigungsverhältnisse beitragen. Um die Arbeiten der jeweiligen Ländergruppen vergleichbar zu halten, orientiert sich der Aufbau auch des deutschen Berichts an einem ex ante ausgearbeiteten, international gültigen Indikatorengerüst. Als Informationsquellen werden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet.

Stand: Begleitend zur laufenden Literatur- und Datenbankrecherche wird an der Ausarbeitung des Projektberichts gearbeitet.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1997 - 03/1998: Fertigstellung des ersten Projektabschnitts
- 03/1998 - 06/1998: Fertigstellung des zweiten, Vorarbeit zum dritten Projektabschnitt
- 06/1998 - 08/1998: Fertigstellung des dritten Projektabschnitts
- 11/1998: Internationales Symposium zum Gesamtbericht

Konzernentwicklung - Internationalisierung und Diversifizierung auf Konzernebene	
Dipl.-Soz. Sebastian Schief	Start: 01/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: Die Untersuchung verfolgt das Ziel, für die größten deutschen Konzerne ein Bild ihrer Aktivitäten in bezug auf Diversifizierung und Internationalisierung im Zeitraum 1984-1995 nachzeichnen und interpretieren zu können. Herausgearbeitet werden sollen Entwicklung, Struktur und Strategie der 100 größten Aktiengesellschaften in dem genannten Zeitraum.

Vorgehen: Den theoretischen Bezugsrahmen bildet auf der einen Seite die Globalisierungsdebatte (WALLERSTEIN, FRÖBEL, HÄRTEL, JUNGNICHEL ...), auf der anderen Seite die Theorien des strategischen Managements (CHANDLER, RUMELT ...) und Theorien der Direktinvestitionen (WILLIAMSON, COASE, HYMER, KINDLEBERGER ...), die wiederum aus verschiedenen anderen Theorietraditionen herrühren, wie der Theorie des Handelns, der Theorie der Firma, der Standorttheorie, dem Transaktionskostenansatz, der Portfoliotheorie etc. Von besonderem Interesse ist dabei die Anwendung dieser Theorien auf die Multinationale Unternehmung, insb. Dunning's Eklektische Theorie.

Stand der Forschung: Aus den theoretischen Vorarbeiten haben sich die nachfolgenden Forschungshypothesen ergeben, die unter Rückgriff auf das gewählte Design zu überprüfen sind:

- (i) Die Strategie eines Konzerns und damit seine Entwicklung hängt unter anderem von den Trends und Moden ab, die zur jeweiligen Zeit in der öffentlichen Meinung kursieren.
- (ii) Globalisierung der Produktion ist im wesentlichen nicht global, sondern Direktinvestitionen der einzelnen Konzerne werden hauptsächlich in Westeuropa und Nordamerika getätigt. Festzustellen ist also eine zunehmende Verflechtung der Industrie des Zentrums, kaum der Peripherie des Weltsystems.
- (iii) Direktinvestitionen im Ausland werden zum überwiegenden Teil nicht wegen der Standortnachteile Deutschlands getätigt, sondern aus Gründen der Marktnähe und Absicherung von Wechselkursschwankungen.
- (iv) Es ist ein zeitliches Nebeneinander von Entwicklungspfaden der Konzerne in bezug auf Diversifizierung und Internationalisierung zu erkennen, wobei diese Entwicklungspfade keine Prädiktoren für Geschäftserfolg sind.
- (v) Der Produktdiversifizierung geht eine strategische Entscheidung der Konzernleitung voraus, geographische Diversifizierung dagegen weist diesen Zusammenhang nicht auf; zumindest werden diese Entscheidungen auf der Ebene der Tochterunternehmen getroffen
- (vi) Die Internationalisierung der Konzerne hat keinen negativen Beschäftigungseffekt in Deutschland.

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen	
Dipl.-Vw. Matthias Schmitt	Start: 12/1996
	Ende: 11/1999

Ziel: Sowohl die arbeitsbezogenen Werthaltungen der Arbeitnehmer als auch die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen variieren kultur- und institutionenspezifisch zwischen verschiedenen nationalen Wirtschaftsräumen. Multinationale Unternehmen (MNU) sind durch das Agieren in mehreren Staaten mit dem Problem konfrontiert, solch einer Heterogenität der Arbeitsbeziehungssysteme in der Durchführung ihrer Personalpolitik Rechnung tragen zu müssen. Grundsätzlich bestehen in diesem Zusammenhang zwei Handlungsalternativen: Personalpolitische Dezentralisierung im Sinne einer Anpassung an die Gepflogenheiten des Gastlandes (Host-Country-Effekte) vs. Transfer von im Heimatland gültigen Regelungen in die ausländischen Tochniederlassungen (Country-of-Origin-Effekte). Die aktuelle Forschungsliteratur, die zumeist eine empirisch-deskriptive Ausrichtung aufweist, entwirft hierzu ein fragmentarisches und zum Teil auch widersprüchliches Bild. Ziel der Arbeit ist es daher zu untersuchen, in welchem Ausmaß Country-of-Origin-Effekte im Personalbereich multinationaler Unternehmen auftreten sowie die Faktoren zu erhellen, welche hierauf Einfluß nehmen.

Vorgehen: Das Auftreten von Heimat- und Gastlandeffekten soll auf theoretischer Ebene als der Versuch des Unternehmensmanagements zur Minimierung der mit einer internationalen Personalpolitik verbundenen Zentralisations- und Dezentralisationskosten modelliert werden, wobei davon ausgegangen wird, diese variieren in Abhängigkeit der konkret betrachteten Human-Resource-Praktik. Die Erkenntnisse der 'Ökonomischen Theorie des Föderalismus', welche ebenfalls, freilich in anderem Zusammenhang, die Problematik des Zentralisationskostenkalküls bei Existenz geographisch konzentrierter Populationen mit divergierenden Präferenzen analysiert, sollen hierbei nutzbar gemacht werden. Des weiteren wird in Anlehnung an ROSENZWEIG/NOHRIA (1994) angenommen, das Auftreten von Heimatlandeffekten korreliere positiv mit der Höhe der Dezentralisationskosten und negativ mit derjenigen der Zentralisationskosten. Umgekehrt verhält es sich im Falle von Gastlandeffekten. Zur Prüfung der theoretisch hergeleiteten Hypothesen ist im empirischen Teil der Arbeit eine Fragebogenuntersuchung zur Gewinnung von Daten bezüglich des personalpolitischen Agierens angelsächsischer MNU in Deutschland vorgesehen. Dieser Ansatz erscheint aus mehreren Gründen sinnvoll: Studien im genannten Bereich liegen bisher für die Bundesrepublik kaum vor, der Umfang ausländischer Direktinvestitionen ist ausreichend, um eine angemessene Grundgesamtheit an Untersuchungsobjekten sicherzustellen und die nationalen Wirtschaftssysteme von Heimatländern und Gastnation sind unterschiedlich genug, damit sich Country-of-Origin-Effekte zu manifestieren vermögen.

Stand: Die zentrale Forschungsliteratur zur Frage des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten im Personalbereich multinationaler Unternehmen ist ausgewertet. Zur Zeit wird an der theoretischen Konzeption der Zentralisationskostenproblematik gearbeitet, aus der anschließend die konkreten Forschungshypothesen abzuleiten sind. Erste empirische Vorarbeiten sind für Ende des Jahres vorgesehen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 03/1998 - 09/1998: Ausarbeitung des theoretischen Bezugsrahmens
- 10/1998 - 02/1999: Konzeption, Pretest und Verschickung des Questionnaires
- 03/1999 - 07/1999: Statistische Analyse und Interpretation des Datenmaterials
- 08/1999 - 11/1999: Reinschrift der Arbeit

Der Einfluß von Rechtsunsicherheit auf organisationales Lernen am Beispiel von Krankenhäusern

Dipl.-Kffr. Susanne Vaudt

Start: 07/1996

Ende: 06/2000

Ziel: Mit der Verabschiedung des Gesundheitsstrukturgesetzes (GSG) 1993 beabsichtigte der Gesetzgeber, durch steigende Gesundheitsausgaben alarmiert, eine Begrenzung der Kosten der stationären Versorgung, wie anderer Einrichtungen der Gesundheitsversorgung. Die vollständige (Kosten)- Steuerung aller durch die gesetzliche Gesundheitsreform veränderter Parameter stellt sich dabei als ein zunehmend unmögliches Unterfangen dar, wie das auch nach der Gesundheitsstrukturreform steigende Ausgabedefizit innerhalb der Gesetzlichen Krankenversicherung zeigt. Der Umstand der Steuerungskomplexität liefert damit eine Erklärung für die zu beobachtende Reformhektik nach Implementierung des GSG: In ihrem Zuge sind nach Verabschiedung des GSG weitere Reformgesetze hinterhergeschoben worden, die mit der Intention, den bestehenden gesetzlichen Rahmen zu spezifizieren, einerseits die bestehenden Regelungen verschärfen, andere Auflagen dagegen teilweise oder ganz inhaltlich aushöhlen, indem sie abgemildert, zurückgenommen oder der vorgegebene Zeitraum ihrer Umsetzung nach hinten gestreckt wird. Gleichzeitig bleiben gesetzliche 'Lücken', wie das Beispiel der Finanzierung von Instandhaltungsaufwendungen zeigt, die auch zeitverzögert durch uneinheitliche Rechtsprechungsurteile keine Handlungssicherheit gewährleisten. Insgesamt ist der Krankenhausbereich daher durch eine turbulente Rechtsumwelt gekennzeichnet. Es wird neben ökonomischem Neuland gleichzeitig unbekanntes juristisches Gebiet betreten. Im Rahmen dieser Arbeit soll daher untersucht werden, wie die Krankenhäuser mit dem Phänomen einer turbulenten rechtlichen Umwelt umgehen, welche Strategien sie wählen und ob sich hinsichtlich der Strategiewahl Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

Vorgehen: Ich gehe aus von der verhaltenswissenschaftlichen, metaphorischen Umschreibung des Krankenhauses als *lernende Organisation*. Daher werden zunächst die in der Literatur bereits vorhandenen Konzepte organisationalen Lernens untersucht. Grundlegend scheint hier der von MARCH ET AL. kontinuierlich weiterentwickelte Ansatz des 'learning as adaption'. Weitere Theoriekomplexe aus dem Bereich der Rechtssoziologie und -theorie sind ebenfalls auf ihre Anwendbarkeit hin zu überprüfen („Alternativen zum Recht“). Die anschließende empirische Untersuchung soll die Praxis der stationären Versorgungsbetriebe aufzeigen und zu beobachtende organisationale Lernprozesse spezifizieren.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Phase gezielter Aufarbeitung der relevanten Forschungsliteratur. Geplant sind einführende Gespräche sowohl mit Praktikern aus der Krankenhausverwaltung, Krankenhausverbandsvertretern als auch mit Experten des Krankenhausrechts.

Arbeits- und Zeitplanung:

1998: Mutterschaftsurlaub
 01/1999 - 03/1999: Orientierungsgespräche mit Praktikern
 04/1999 - 12/1999: Vorbereitung und Durchführung der empirischen Untersuchung
 01/2000 - 06/2000: Auswertung und Fertigstellung der Arbeit

German Multinationals and the Cross-National Management of Human Resources	
Dr. Anthony Ferner, Matthias Z. Varul M.A., Prof. Dr. Dieter Sadowski	Start: 05/1997
	Ende: 01/1999

Ziel: Multinationale Unternehmen (MNU) spielen eine herausragende Rolle im Wettbewerb auf den Weltmärkten. Ihre Tätigkeit ist einer der Hauptfaktoren der Verbreitung bestimmter Praktiken über Landesgrenzen hinweg. Trotz fortschreitender Globalisierung ist mittlerweile erwiesen, daß die Strategie und das Verhalten multinationaler Unternehmen oft im Wirtschaftssystem der jeweiligen Herkunftsländer verankert bleiben. Zentrale Fragestellung der Untersuchung ist, ob und v.a. auch *wie* Praktiken des *human resource management* (HRM) - verstanden im weitesten Sinne - in die ausländischen Niederlassungen transferiert werden und welche Rolle HRM allgemein bei der Übertragung von Praktiken und Strukturen spielt. Deutsche Unternehmen in Großbritannien wurden als Gegenstand gewählt, da mit den beiden Ländern geradezu modellhaft sich regulierte und deregulierte institutionelle Arrangements gegenüberstehen, und damit einem Transfer institutionell bedingter Praktiken und Strukturen von Deutschland nach Großbritannien selbst relativ wenige institutionelle Hindernisse im Wege stehen.

Vorgehen: Das Projekt wird in Kooperation zwischen der Industrial Relations Research Unit der Warwick Business School und dem IAAEG bearbeitet. Projektleiter ist Dr. Anthony Ferner, Prof. Dr. Dieter Sadowski betreut den deutschen Teil der Studie, Matthias Z. Varul M.A. ist als Mitarbeiter des Projekts für die empirische Phase in Deutschland seit August 1997 bis Juni 1998 am IAAEG tätig. Es werden qualitative semi-strukturierte Interviews in einer Bandbreite deutscher MNU in Großbritannien und Deutschland durchgeführt. Dabei werden v.a. Personalmanager, aber auch Controller und Produktionsleiter befragt. Thematische Schwerpunkte in den Interviews bilden Fragen zum Management internationaler Manager, zur Arbeitsorganisation und der Umsetzung von sog. *international best practices*, zur Einbeziehung der Mitarbeiter und zur strategischen bzw. administrativen Ausrichtung der Personalfunktion. Es wurde auf eine möglichst breite Streuung der ausgewählten Unternehmen geachtet. Die Besitzverhältnisse reichen von Familienbesitz über Streubesitz zu öffentlicher Eigentümerschaft. Unternehmensstrukturen reichen vom mittelständisch organisierten Unternehmen über Mischkonzerne bis hin zum zentralisierten Großunternehmen. Hinsichtlich der Branchen untersuchen wir neben den klassischen Branchen deutscher MNUs - Chemie-, Metall- und Elektroproduktion - auch Dienstleister wie zum Beispiel Banken oder Unternehmen des Einzelhandels. Anhand intensiverer Fallstudien in zwei oder drei ausgewählten Unternehmen sollen dann typische Erscheinungen genauer herausgearbeitet und ihre Wirkungsweise gründlicher durchleuchtet werden.

Stand: Zur Zeit befindet sich das Projekt in der empirischen Phase. In Großbritannien und Deutschland werden parallel in ca. zwei Dutzend Firmen Interviews durchgeführt. Die transkribierten und - sofern auf deutsch geführten - übersetzten Interviews werden verschlagwortet, um die qualitative Auswertung zu erleichtern. Bestimmte Muster beginnen sich abzuzeichnen, so eine Tendenz zur Anglo-Saxonisierung deutscher multinationaler Unternehmen, die aber in einem spezifisch deutschen Modus der Adaption abläuft.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/98 - 06/98: Abschluß der empirischen Phase und Beginn der Auswertung
- 07/98 - 10/98: Erarbeitung und internationale Präsentation erster Ergebnisse
- 11/98 - 01/99: Fertigstellung des Abschlußberichts

Lohnausgleichsmechanismen für Unfallrisiken bei Vorliegen heterogener Vertragsbedingungen	
MSc. Sergi Vilà	Start: 10/1996
	Ende: 09/1999

Ziel: Das Ziel dieser Arbeit ist die Beantwortung der Frage, wie Arbeitnehmer Lohnausgleich für Unfallrisiken am Arbeitsplatz verlangen. Untersucht werden sollen die Auswirkungen einer Arbeitsmarktsegmentierung, die durch ein unterschiedliches Ausmaß an Unsicherheit der Bedingungen des Arbeitsvertrages über den Lohnausgleichsmechanismus hervorgerufen wird.

Vorgehen: Selbst unter der Annahme von gleichem erwartetem Einkommen der einzelnen Arbeiter kann die Unsicherheit der Vertragsbedingungen zu Ungleichheiten in den jeweiligen Wahlmöglichkeiten des Arbeitsplatzrisikos führen. Unsicherheit über Arbeitsplatzrisiken führen unter Umständen zu ineffizienten Entscheidungen der Arbeitnehmer bei der Wahl zwischen verschiedenen, am Markt angebotenen, Lohn-Risiko-Paketen. Solche Ineffizienzen betreffen vor allem Arbeiter mit unsicheren Vertragsbedingungen, was zu Ungleichheiten zwischen den Entscheidungen der Arbeitnehmer führt. Das Problem liegt in der Risikoempfindung des Arbeitnehmers. Je länger ein Arbeiter (erwartungsgemäß) an einem Arbeitsplatz eingesetzt wird, desto genauer wird die Risikowahrnehmung. Darüber hinaus kann der Arbeiter das Risiko „kumulativ“ betrachten, d.h. als die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalles über die gesamte (erwartete) Arbeitszeit. Dies ist eine weitere Quelle der oben erklärten Ungleichheiten, da der geforderte Lohnausgleich überproportional zu dem wahrgenommenen Risiko wächst. Diese negativen Effekte können durch Effizienzlöhne verschärft werden. Diese Umstände führen zu einem höheren Anstrengungsniveau der weniger sicheren Arbeiter und somit zu einem höheren Unfallrisiko, d.h. niedrigerer Wohlfahrt, und zu einer höheren Konzentration unsicherer Arbeiter auf risikoträchtigen Arbeitsplätzen. Die Arbeit gliedert sich in drei Abschnitte. Zunächst erfolgt eine Fundierung und kritische Betrachtung des theoretischen Rahmens, vor allem der 'Wage Compensation Theory', der Effizienzlohntheorien und der Literatur über Risikowahrnehmung. Die theoretische Modellierung geht von der Standardsituation des Lohnausgleichmodells, erweitert um die Heterogenität der Arbeiter, aus. Zwei ergänzende Ansätze, das Risikowahrnehmungs- und das Effizienzlohnmodell, sollen die dynamische Komponente in das zu entwickelnde Modell bringen.

Stand: Während der letzten Monate wurde ein intensives Studium der relevanten Lohnausgleichs- und Risikowahrnehmungsliteratur betrieben. Das Modell der Risikowahrnehmung wurde bereits ausgearbeitet. Zur Zeit wird weiterführende Literatur aufgearbeitet.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1998 - 05/1998: Vollständige Literaturlaufarbeitung; Einarbeitung in statistische Methoden
- 06/1998 - 12/1998: Kritische Betrachtung und Modellierung
- 01/1999 - 09/1999: Überlegungen zur empirischen Veranschaulichung und Fertigstellung der Arbeit

Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	
Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 06/1998

Ziel: Seit Mitte der 80er Jahre werden in Deutschland mit zunehmender Tendenz Entscheidungen über die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit der Beschäftigten auf Unternehmensebene getroffen. Der Trend zur Dezentralisierung tarifpolitischer Entscheidungen läßt sich insgesamt für Westeuropa beobachten. Vorangetrieben wird diese Entwicklung unter anderem durch staatliche Deregulierungsmaßnahmen und verschärfte Wettbewerbsbedingungen, die von Unternehmen flexible Anpassungsstrategien erfordern und außerdem dazu führen, daß der Betrieb als Politikarena an Bedeutung gewinnt. Während sich einerseits dieser Bedeutungszuwachs der betrieblichen Entscheidungsarena in den europäischen Industrieländern abzeichnet, unterscheiden sich die nationalen Systeme der industriellen Beziehungen weiterhin erheblich. Welche Rolle diese institutionellen Differenzen, in denen unterschiedliche Handlungsressourcen betrieblicher Akteure angelegt sind, für die Politik im Betrieb spielen, untersucht diese Arbeit. Ziel ist es, am Beispiel des Politikfeldes Arbeitszeit festzustellen, ob und wie sich die unterschiedlichen nationalen Systeme der betrieblichen Arbeitsbeziehungen auf betriebliche Entscheidungsprozesse und damit die Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen auswirken.

Vorgehen: Die These „institutions matter“, die der Neue Institutionalismus auch in der Politikwissenschaft wieder aufgegriffen hat, und die analytischen Kategorien der Policy-Analyse bilden den gemeinsamen theoretischen Rahmen für die Arbeit. Zwei Arbeitshypothesen zur funktionellen Verschränkung von Gewerkschaft und betrieblicher Arbeitnehmervertretung und zur gesetzlichen Handlungskompetenz der Arbeitnehmervertretung in Arbeitszeitfragen wurden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vergleichenden Industrial Relations-Forschung entwickelt. Diese Hypothesen werden empirisch mit Hilfe zweier quantitativ und qualitativ angelegter Erhebungen geprüft. Zudem dienten die Arbeitshypothesen dazu, die Fragebögen, die für die Befragung der Arbeitnehmervertretungen in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken verwendet wurden, zu strukturieren und zu erarbeiten. Der Leitfaden, der in einer gesonderten Unternehmensbefragung (vgl. QUIPPE) für die Erhebung arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse verwendet wurde, basiert auf den Strukturelementen der Policy-Analyse.

Stand: Es liegen Unternehmensdaten zu arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen aus der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) für über 20 Banken in Frankfurt, Luxemburg und London vor. Sie werden durch insgesamt 23 Interviews ergänzt, die mit Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten, Belegschaftsdelegierten, Staff Representatives/Negotiating Officers) überwiegend in denselben Unternehmen geführt wurden. Dieses Datenmaterial erlaubt es, institutionelle und ökonomische Einflüsse im Hinblick auf politische Entscheidungsprozesse in Unternehmen zu berücksichtigen und unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitszeiten in Europa zu erklären.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1998 - 06/1998: Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Auch im Jahr 1997 mußte die Bibliothek mit einem stark eingeschränkten Etat auskommen. Im ersten Halbjahr wurden nur die allerwichtigsten Monographienbestellungen ausgeführt. Erst mit der Aufhebung der Haushaltssperre und der Freigabe von Sondermitteln konnten weitere, für den kontinuierlichen Bestandsaufbau notwendige Anschaffungen getätigt werden. Durch die längeren Lieferzeiten aus dem Ausland konnte ein Teil der Bestellungen bis zum Rechnungsschluß nicht mehr abgewickelt werden und so entstanden bereits Mittelbindungen für das Haushaltsjahr 1998 von mehr als DM 20.000.

Trotz Stornierungen im Vorjahr blieb der Anteil der Ausgaben für Zeitschriften und Fortsetzungen an den Gesamtausgaben mit 58,75 % unverhältnismäßig hoch. Diese Dominanz der Zeitschriften im Bestand bindet nicht nur eine hohe Summe des Etats, sondern erfordert auch eine aufwendige Bearbeitung. Rechnungsbearbeitung, Eingangüberwachung, Reklamation und Korrespondenz, bibliographischer Nachweis, Umlauforganisation sowie das Kollationieren und Erstellen der Buchbinderaufträge erfordern einen hohen Zeitaufwand und fundiertes bibliothekarisches Wissen. Dies wird in der Institutsbibliothek in besonderem Maße dadurch verstärkt, daß von 575 laufenden Zeitschriften 69,74 % aus dem Ausland zu besorgen sind und nur 30,26 % aus dem Inland. Von 153 aktiven Lieferanten haben allein 101 ihren Sitz im Ausland; dies bewirkt einen aufwendigeren Geschäftsverkehr in verschiedensten EU-Sprachen.

Um im Frühjahr die Bibliotheksbestände nach Abschluß der Vergabe von Individualsignaturen der Aufstellungssystematik folgend aufzustellen, wurde eine komplette Neuaufteilung des Magazinraumes vorgenommen. Dazu mußte der vorhandene Buchbestand in laufenden Metern ausgemessen, der in 5 Jahren zu erwartende Zuwachs berechnet, Zuschläge für die systematische Aufstellung berücksichtigt und auf die tatsächlich zur Verfügung stehenden Regalmeter aufgeteilt werden, bevor die Bestände umgeräumt werden konnten. Das Neuordnen der Bestände in der hohen Kompakatanlage - ohne zusätzlichen Ausweichraum - mußte detailliert vorgeplant werden, da immer nur an zwei Stellen gleichzeitig gearbeitet und Meter gegen Meter ausgetauscht werden konnte. Dieses aufwendige Umräumen von 45.000 Bänden wurde von den Bibliotheksmitarbeiterinnen allein und in möglichst kurzer Zeit, unter Aufrechterhaltung der Benutzung durchgeführt. Abschließend wurde für die Regale ein neues übersichtliches Beschriftungssystem entwickelt.

Am 05.06.1997 stellte die Bibliothekssoftware-Firma DABIS GmbH, Hamburg Konkursantrag. Daraus ergab sich für die Institutsbibliothek das Problem, wie in Zukunft ihr Bibliotheksverwaltungssystem BIS-LOK weiter entwickelt und gepflegt werden sollte. Die Firma ExL GmbH, Hamburg übernahm am 04.07.1997 die gesamte Pflege, Betreuung und Wartung der BIS-LOK-Installationen unter Aufrechterhaltung aller Rechte und Pflichten aus den bestehenden Verträgen. So erfolgte auch die Auslieferung der BIS-LOK-Version 3.1 am 17.11.1997 durch die Firma ExL GmbH.

Im September wurde an den Arbeitsplätzen der Bibliothekarinnen Windows 95 installiert und alle Anwendungen in diese Windows-Oberfläche eingebunden. Damit sollte getestet werden, ob die vorhandenen Programme, insbesondere das Bibliotheksverwaltungssystem BIS-LOK, die dBase-Zeitschriftenliste, das institutseigene Etikettenprogramm sowie die verschiedenen CD-ROM-Datenbanken problemlos laufen.

Zum Jahresende verließ die Diplom-Bibliothekarin Carolin Wally nach über siebenjähriger

sehr engagierter und fachkundiger Tätigkeit die Institutsbibliothek, um eine neue Stelle an der Bibliothek des Kunsthistorischen Instituts in Florenz anzutreten.

Übersicht 1: Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- ◆ Bearbeiten von 1.210 Bestellungen im System BIS-LOK
- ◆ Akzessionieren von 1.781 bibliographischen Einheiten
- ◆ Inventarisieren von 311 Geschenken und 11 Tauschgaben
- ◆ Ausstellen von 327 Auszahlungsanordnungen (100 in DM, 227 in Fremdwährungen) für 610 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- ◆ Erstellen von 1.311 Titelaufnahmen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 1.319 Bände sowie Durchführung von 111 Korrekturen; Anlegen von 768 Autorensätzen, 63 Körperschaftssätzen und 241 Serientiteln
- ◆ Etikettieren von 1.597 Bänden
- ◆ Verwalten von 195 laufenden Loseblattausgaben
- ◆ Bearbeiten von 18 Fortsetzungen
- ◆ Verwalten von 575 Zeitschriftenabonnements aus 26 Ländern: 30,26 % = 174 deutsche Titel, 69,74 % = 401 ausländische Titel
- ◆ Bearbeiten von 1.444 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 51 Neuaufnahmen, 104 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben
- ◆ Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 241 Bände
- ◆ Betreuen von 128 inländischen und 23 ausländischen Benutzern

Übersicht 2: Zugang 1997 (Kauf und Geschenk/Tausch)

	Inland	Ausland	Summe
	BE	BE	BE
Monographien	619	602	1.221
Fortsetzungen	50	19	69
Summe	669	621	1.290
Zeitschriften:			
Neu-Abo	0	1	1
Laufendes Abo	121	349	470
Rückergänzung	24	3	27
Summe	145	353	498
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	615	871	1.486
Gesamtsumme	1.429	1.845	3.274

BE = Bibliographische Einheiten

4.2 EDV

Die EDV-Anlage des IAAEG wird wie im Vorjahr von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften betreut. Neben der Sicherstellung eines störungsfreien Netzwerkbetriebs gehört die Betreuung der Mitarbeiter des IAAEG in den Bereichen Software und Internet zu den Hauptaufgaben der EDV-Abteilung.

Nachdem im Jahr zuvor den gestiegenen technischen Anforderungen an die EDV-Anlage durch gezielte Investitionen in das lokale Netzwerk und in die Verbindung zum Intranet der Universität Trier Rechnung getragen wurde, lag das Hauptaugenmerk im Jahr 1997 auf der Umrüstung der Workstations. Hierzu gehörte die Implementierung der 32-Bit Betriebssysteme Windows NT und Windows 95 sowie die damit verbundenen Anschaffungen der entsprechenden Rechnerkapazitäten und Standardsoftware. Mit Abschluß des Jahres verfügt jeder Arbeitsplatz über einen PC auf Basis eines 133-200 MHz Prozessors und der notwendigen Hardwarekonfiguration zur Nutzung des Potentials von Software und Internet.

Die Stabilität und die Datentransfargeschwindigkeit im Quinter-Netzwerk konnte auf einem hohen Niveau etabliert werden, wodurch eine effiziente Nutzung der vorhandenen Netzwerk- und Softwareressourcen gewährleistet ist.

Die eingesetzte Standard- und Branchensoftware umfaßt in erster Linie MSOffice 7.0, Correl Draw 8.0 und SPSS 7.0 sowie den Netscape Navigator. Als Netzwerksoftware und Betriebssystem wird Novell 3.11 und die 32-Bit Betriebssysteme Windows95 und Windows NT eingesetzt.

5. Gastforscher und Besucher

5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Maria Matey-Tyrowicz

Professor Maria Matey-Tyrowicz lehrt an der Universität in Warschau und besuchte das Institut vom 18.05. bis 14.06.1997. Dieser Aufenthalt wurde im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennenzulernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

Dr. Roland A. Müller

Er hielt sich vom 28.07. bis 15.08.1997 am IAAEG auf. Er kam auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Rehbinder aus Zürich. Herr Dr. Müller arbeitet an seiner Habilitationsschrift zum Thema „Die Arbeitnehmervertretung (Mitwirkung im Betrieb - eine rechtsvergleichende Studie)“.

Prof. Dr. Tamás Prugberger

Er hielt sich vom 22. Juli bis 22. September 1997 in Trier auf und informierte sich über die neueren Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts. Herr Prugberger arbeitet an einem weiteren rechtsvergleichenden Beitrag zum europäischen und ungarischen Arbeitsrecht.

Prof. Dr. José Abrantes

Er besuchte auch in diesem Jahr das IAAEG. Er hielt sich vom 28.07. bis 07.09.1997 in Trier auf. Er arbeitete an seiner Habilitation zum Europäischen Arbeitsrecht.

Yoko Hashimoto

Sie besuchte das IAAEG vom 01. - 05.09.1997. Frau Hashimoto arbeitet an ihrer Dissertation zum Thema „Der Begriff des Arbeiters im deutschen Arbeitsrecht“. Ihr Doktorvater, Herr Professor Kazuo Sugeno, University of Tokio, der bereits mehrfach das Institut besuchte, riet ihr zu diesem Aufenthalt. Frau Hashimoto besprach mit Herrn Professor Birk einige wichtige Aspekte ihrer Forschung.

Edith Franssen

Sie besuchte das IAAEG vom 22. - 25.09.1997. Frau Franssen arbeitet an ihrer Dissertation zum Thema „Die Rolle der Sozialpartner in der Europäischen Gemeinschaft“. Auf Anraten ihres Doktorvaters, Herrn Professor van Voss von der Universität Maastricht, nutzte sie die Bibliothek des Instituts und besprach mit Herrn Professor Birk einige Aspekte ihrer Forschung.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Dr. Birgit Benkhoff

Frau Dr. Benkhoff, Lecturer an der London School of Economics, nutzte ihren mehrmonatigen Gastaufenthalt am IAAEG um an einem Vergleich der Arbeitsabläufe im deutschen und britischen Zoll zu arbeiten. Sie hielt zudem einen Gastvortrag in Quint, in dem sie sich kritisch mit möglichen Fehlerquellen durch systematische Antwortverzerrungen bei Managerbefragungen auseinandersetzte und nahm aktiv am 1. Gutachterkolloquium des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ teil.

Dr. Anthony Ferner

Dr. Ferner, Principal Research Fellow an der Industrial Relations Research Unit der Universität Warwick (England), hielt sich vom 17. - 21. November am IAAEG auf. Er koordinierte die Arbeit an einem von ihm geleiteten Forschungsprojekt über die Personalpolitik deutscher multinationaler Unternehmen und führte Experteninterviews mit Managementvertretern durch.

Prof. Dr. Musewa M'Bayo

Er traf am 05.11.97 am IAAEG ein und beendet seinen Aufenthalt im Januar 1998. Prof. M'Bayo, ist Dekan der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Lubumbaschi (Kongo, ehemals Zaire). Er führte seine ökonomischen Forschungsarbeiten am IAAEG fort.

Dr. Ariel Mendez

Frau Dr. Mendez vom Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail in Aix-en-

Provence (Frankreich) besuchte das IAAEG vom 14. bis 18. April 1997. Sie nutzte die Institutsbibliothek für ihre aktuelle Forschungsarbeit und hielt einen Vortrag, innerhalb dessen Sie die Auswirkungen zunehmender internationaler Kapitalmobilität auf die Personalpolitik multinationaler Unternehmen im europäischen Raum darstellte.

Soo-h-Jean Sohn

Frau Sohn von der Hankuk University of Foreign Studies in Seoul (Südkorea) nutzte einen zweimonatigen Studienaufenthalt am IAAEG im Sommer 1997, um über die industriellen Beziehungen in der Europäischen Union zu arbeiten. Hierfür war ihr die umfangreiche Spezialbibliothek des Instituts, nach eigenem Bekunden, eine unschätzbare Hilfe. Frau Sohn hielt zudem einen Vortrag über die Ausgestaltung des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems für akademische Arbeitnehmer in ihrem Heimatland.

Matthias Varul M.A.

Er begann seinen Aufenthalt in Quint im August 1997 und wird voraussichtlich bis Juni 1998 am IAAEG arbeiten. Herr Varul beschäftigt sich innerhalb eines von der Anglo-German-Foundation finanzierten Projekts, dessen Leiter Dr. Ferner ist, mit dem Thema „German Multinationals and the Cross-national Management of Human Resources.“ Im Rahmen seiner Projektarbeit führt er qualitative Interviews mit Unternehmensvertretern, insbesondere Personalexperten, in deutschen multinationalen Unternehmen durch.

5.3 Besucher

Prof. Dr. Laslo Boros, Budapest, Ungarn, 22. - 25.05.1997, Besuch im Rahmen des Tempus-Programms.

Dr. Dieter Hartwich, Europäische Investitionsbank, Luxemburg.

Frau Landrätin Beate Läsch-Weber, Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich.

Frau Ministerialrätin Gudrun Teichmann, MBWW, Mainz.

Herr Horst Kasper, MBWW, Mainz.

Prof. Dr. Hendrik Fehr und 15 weitere Besucher des Europ. Rechnungshofes, Luxemburg.

Dr. K. Czekaj; Dr. A. Niezporek, University of Silesia, Kattowice.

Frau Staatssekretärin Doris Ahnen, MBWW, Mainz.

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Liberalisierung oder Nationalisierung der Arbeitsbedingungen durch die Entsenderichtlinie?“, Vortrag anlässlich der Fakultätstagung der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Ingolstadt am 9. Januar 1997 in Ingolstadt.

„Europarecht in der arbeitsgerichtlichen Praxis“, Vortrag anlässlich der Tagung „Europarecht in der Arbeitsrechtlichen Praxis“ der Deutschen Richterakademie am 5. Februar 1997 in

Trier.

„Der unabhängige Expertenausschuß des Europarates zur Überwachung der Sozialcharta von 1961 - Vorstellung von Arbeit und Zielen“, Vortrag anlässlich der Informationskonferenz des Europarates in Warschau, Polen, vom 12. bis 13. Februar 1997.

„Neuere und neueste Entwicklungen im deutschen Arbeitsrecht“, Vortrag an der Universität Budapest im Rahmen des Tempus-Programms vom 7. bis 8. März 1997.

„Arbeitsrecht in Deutschland und Portugal“, Vortrag anlässlich der Fakultätstagung der Juristischen Fakultät der Universität Lissabon vom 10. bis 15. März 1997.

„Drittwirkung der Grundrechte im IPR“, ausführlicher Diskussionsbeitrag anlässlich der Tagung „Die Wirkungskraft der Grundrechte bei Fällen mit Auslandsbezug“ der Gesellschaft für Völkerrecht vom 20. bis 22. März 1997 in Zürich.

„Der Arbeitsvertrag der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer“, Vortrag anlässlich der Tagung „Arbeits- und Sozialrecht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten“ des Institut de Travail der Universität Straßburg vom 21. bis 23. Mai 1997.

„Die Europäische Sozialcharta vom 18.10.1961 und die Erfahrungen des Expertenausschusses“, Vortrag anlässlich der Tagung „Internationales Privatrecht und Sozialrecht - Europäische Dimensionen und deutsch-türkische Probleme“ der Deutsch-Türkischen Juristenvereinigung, Hamburg und der Juristischen Fakultät der Universität Ankara vom 23. bis 25. Mai 1997 in Ankara.

„Overseas Investment of German Enterprises and its Strategies of Industrial Relations“, Vortrag anlässlich des „Congress on International Competitiveness and Labour Policy“ vom 26. Mai bis 1. Juni 1997 in Taipeh.

„Die Regelung der internationalen Zuständigkeit in der Entsenderichtlinie“, Vortrag anlässlich der Tagung „Die Sozialkassen der Bauwirtschaft und die Entsendung innerhalb der Europäischen Union“ der IG-Bauen-Agrar-Umwelt vom 3. bis 4. Juli 1997 in Schloß Quint, Trier.

„Gains and difficulties from Hungarians studying at an EU university“, Vortrag anlässlich des „Evaluation Meeting of Tempus“ vom 16. bis 20. Juli 1997 in Budapest.

„Comparative Aspects of the Collective Labour Law in the Public Services“, Vortrag anlässlich der Fakultätstagung der Juristischen Fakultät der Jozsef Attila Universität in Szeged, Ungarn, vom 17. bis 24. August 1997.

„Die arbeitsschutzrechtliche Rahmenrichtlinie 89/391 und ihre Umsetzung in den Mitgliedstaaten der EU“, Vorsitz und Diskussionsleitung der Fachgruppe Arbeits- und Sozialrecht der Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 24. bis 28. September 1997 in Graz.

„The Adjustment of National Industrial Relations in an Area of Economic Globalization“, Vortrag anlässlich der Tagung „The Perspective of Industrial Relations under the Impact of WTO“ des Institute for Labour Research der National Chengchi University, Taipeh, vom 30. September bis 5. Oktober 1997.

„Der unabhängige Expertenausschuß des Europarates zur Überwachung der Sozialcharta von 1961 - Vorstellung von Arbeit und Zielen“, Vortrag anlässlich der Informationskonferenz des Europarates in Bratislava, Slowakei, vom 16. bis 17. Oktober 1997.

„Tarifautonomie und Beschäftigungspolitik“, Vortrag anlässlich der Tagung

„Beschäftigungspolitik in Deutschland, Spanien, Italien und Frankreich“ der Scuola di Specializzazione in Diritto del Lavoro an der Università degli Studi di Napoli Federico II vom 30. Oktober bis 2. November 1997 in Neapel.

„The future of the European Social Charter“, Vortrag anlässlich der Tagung des Social Charter Sub-Committees vom 9. bis 11. November 1997 in Paris.

„Europarechtliche Regelungen des Zivilprozeßrechts“, Diskussionsleitung anlässlich der Tagung „Das Zivilverfahrensrecht“ der Deutsch-Lusitanischen-Juristischen-Vereinigung vom 27. bis 30. November 1997 in Porto.

„Entsendegesetz und Entsenderichtlinie“, Vortrag anlässlich der Tagung „30 Jahre Freizügigkeit in Europa“ des Forschungszentrums für Internationales und Europäisches Ausländer- und Asylrecht an der Universität Konstanz vom 3. bis 5. Dezember 1997.

6.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 97: Arbeitsrecht II
Seminar für Magister- und Erasmusstudenten

WS 97/98: Arbeitsrecht I
Übung im Arbeitsrecht

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, 20.-21.12.1996 und 31.01.-01.02.1997.

Vorlesungen an den Universitäten Budapest, Pécs, Debrecen, Miskolc im Rahmen des Tempus-Programms, März und Juli 1997.

6.1.3 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuß) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm nun gemeinsam mit acht weiteren international renomierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, daß sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuß auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuß zu der Erkenntnis, daß einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische

Folgen.

Seit dem 1. Oktober 1996 hat Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne.

6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten an der Universität Trier
Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

Der Senat der Universität Miskolc hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Ehrendoktorwürde verliehen. Die feierliche Übergabe der Urkunde fand am 22. Juni 1996 statt. Damit wurden seine Verdienste um die wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Ungarn gewürdigt. Seit vielen Jahren hält Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk regelmäßig Gastvorlesungen zum europäischen und vergleichenden Arbeitsrecht in Budapest, Miskolc, Pecs, Debreczen und Szeged. Als Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier betreut er den regen Austausch von Professoren. Mehrere seiner Arbeiten wurden in Ungarn veröffentlicht.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Workshop: Neuere organisationsökonomische Ansätze und Methoden

Veranstalter: IAAEG und Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln

Veranstaltungsort: Trier

Dauer der Veranstaltung: 04. Juli 1997

Jahrestagung der German Industrial Relations Association: Der Flächentarifvertrag in der Krise?

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Ludwigshafen

Dauer der Veranstaltung: 09.-10. Oktober 1997

Tagung der Kommission 'Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen' im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre e.V.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Trier

Dauer der Veranstaltung: 06.-07. November 1997

Konstituierende Sitzung und 1. Gutachterkolloquium des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs 'Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen'

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Trier

Dauer der Veranstaltung: 14.-15. November 1997

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dr. Dieter Hartwich, Luxemburg: „Karrieren in europäischen Organisationen“, 16. Januar 1997.

Frau Landrätin Beate Läsch-Weber, Wittlich: „Reformpotential und Reformschritte im öffentlichen Dienst“, 27. Januar 1997.

Dr. Ariel Mendez, Aix-en-Provence: „Human Resource Management Practices in Multinational Companies“, 17. April 1997.

Prof. Dr. Peter Jost, Vallendar: „Spieltheoretische Modellierung devianter Verhaltensweisen“, 26. Mai 1997.

Dr. Wolf-Dieter Zumpfort, Bonn und Brüssel: „Lobbying - Das Makeln von Informationen“, 23. Juni 1997.

Frau Sooh-Jean Sohn, Seoul: „Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Südkorea“, 12. August 1997.

Matthias Varul M.A., Warwick: „Loyalität als Überlebensstrategie - Entwürdigung und flexible Identifizierung im Toyotismus“, 16. Oktober 1997.

Frau Staatssekretärin Doris Ahnen, Mainz: „Bildungspolitische Modernisierungsmaßnahmen in Rheinland-Pfalz“, 10. November 1997.

Dr. Birgit Benkhoff, London: „Beware of Manangement Respondents in Surveys“, 11. November 1997.

Prof. Anthony Ferner, Warwick: „German Multinationals in the United Kingdom“, 18. November 1997.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Dockter

„Personalpolitik im professionellen Teamsport.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Joachim Junkes

„Performance Related Pay Reforms in Germany.“ Workshop „European Human Resource Management and Industrial Relations: A Comparative View“, Rotterdam, 23.-25.04.1997.

„Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft - Mikroökonomische Analyse aus Sicht der Finanzierungs- und Lohntheorie.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Sabine Lindenthal

„Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine vertragstheoretische Analyse über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Conny Lent

„Kooperation in der Arbeits- und Sozialverwaltung.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Kerstin Pull

„Legal Regulations and Enterprise Bargaining for Fringe Benefits.“ Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress „The Employment Relationship on the Eve of the Twenty-First Century“, Dublin, 26.-29.08.1997 (gemeinsam mit Dieter Sadowski).

„Der Einfluß arbeitsrechtlicher Regulierung auf die Standortwahl von Unternehmen.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

„Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen?“ Konferenz zum 100. Geburtstag von Erich Gutenberg, Köln 12.12.1997 (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

Kerstin Reden

„Die Stabilität von Joint Ventures in der VR China.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Karin Richertz

„Alternative Kompensationssysteme für heterogene Arbeitnehmer: Theorie und Empirie der Selbstselektion.“ Workshop „Neuere organisationsökonomische Ansätze und Methoden“ des IAAEG und des Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, IAAEG, 04.07.1997.

„Lohnanreize im Krankenhaus.“ Tagung „Krankenhausökonomie“ der Kommission „Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen“ im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., IAAEG 07.11.1997.

Petra Riemer-Hommel

„Wage Differences Across Organizational Form: An Application to Child Care.“ Forschungskolloquium der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung (WHU) Koblenz, 15.10.1997.

„Neue Organisationsformen im Gesundheitswesen: System-inhärente Interessenkonflikte - Interkulturelle Transferpotentiale.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Dieter Sadowski

„Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse“, Gutenberg Arbeitsgemeinschaft, Bonn 18.04.1997.

„Kann die Effizienz der Arbeitslosenversicherung gesteigert werden?“, Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft deutscher Wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, Bonn 25.04.1997.

„Legal Regulations and Enterprise Bargaining for Fringe Benefits.“ Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress „The Employment Relationship on the Eve of the Twenty-First Century“, Dublin, 26.-29.08.1997 (gemeinsam mit Kerstin Pull).

„Der Standort Deutschland im internationalen Vergleich“, Bad Münster, 30.09.1997.

„Die Wirtschaftlichkeit des Wirtschafts- und Sozialrechts“, Zentras-Symposium, Trier 06.10.1997.

„Caritas zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit“, Bernkastel-Kues 13.10.1997.

„Lohnreformen im öffentlichen Dienst“, Tagung der Kommission 'Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen' im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Trier 07.11.1997 (gemeinsam mit Karin Richertz).

„Bedeutet Beschäftigungssicherung auch Beschäftigungsförderung?“, Chemie-Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz, Trier 24.11.1997.

„Erfassung und Bewertung von Kompetenz - eine Herausforderung für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer, Wolfburg 27.11.1997.

„Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen?“, Konferenz zum 100. Geburtstag von Erich Gutenberg, Köln 12.12.1997 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

„Budgetierung im Gesundheitswesen“, Trier 15.12.1997.

Matthias Schmitt

„Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

Martin Schneider

„Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen?“, Konferenz zum 100. Geburtstag von Erich Gutenberg, Köln 12.12.1997 (gemeinsam mit Pull und Sadowski).

Susanne Vaudt

„Der Einfluß von Rechtsunsicherheit auf organisationales Lernen am Beispiel von Krankenhäusern.“ Workshop „Neuere organisationsökonomische Ansätze und Methoden“ des IAAEG und des Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, IAAEG, 04.07.1997.

Sergi Vilà

„Contract Length and Boundedly Rational Risk Perception in Risk-bearing Workplaces.“ Workshop „Neuere organisationsökonomische Ansätze und Methoden“ des IAAEG und des Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, IAAEG,

04.07.1997.

„Different Contractual Conditions and Workers' Risk Perceptions in Risk-bearing Workplaces.“ Konstituierende Sitzung des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, 14./15.11.1997.

6.2.4 Lehraktivitäten

Rolf Dockter

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Junkes, Reden und Schmitt).

Joachim Junkes

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Reden und Schmitt).

Übung zur Vorlesung „Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, WS 1997/98.

Conny Lent

„Professionelle Handlungslogik in Unternehmen“, Seminar WS 1996/97 (gemeinsam mit Sadowski, Harney und Körzel).

Übung zur Vorlesung „Institutionenökonomie“, SS 1997.

Sabine Lindenthal

„Strategisches Denken – Anwendungen der Spieltheorie“, Proseminar, WS 1997/98 (gemeinsam mit Schneider).

Kerstin Pull

„Promovieren im Graduiertenkolleg 'Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen': Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1996/97 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Arbeitsgemeinschaft, SS 1997 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1997/98 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Riemer-Hommel).

Kerstin Reden

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Junkes und Schmitt).

Petra Riemer-Hommel

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1997/98 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Krankenhausökonomie“, Blockseminar, WS 1997/98 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski, Doerfert, Hennekeuser).

Dieter Sadowski

„Promovieren im Graduiertenkolleg ‘Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen’: Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Arbeitsgemeinschaft (gemeinsam mit Pull und Schneider) WS 1996/97.

„Personalökonomie und Arbeitspolitik“, Vorlesung WS 1996/97.

„Professionelle Handlungslogik in Unternehmen“, Seminar WS 1996/97 (gemeinsam mit Harney, Körzel, Lent).

„Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Arbeitsgemeinschaft, SS 1997 Universität Trier (gemeinsam mit Pull und Schneider).

„Institutionenökonomie“, Vorlesung im SS 1997.

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Dockter, Junkes, Reden und Schmitt).

„Krankenhausökonomie“, Blockseminar, WS 1997/98 Universität Trier (gemeinsam mit Riemer-Hommel, Doerfert, Hennekeuser).

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1997/98 Universität Trier (gemeinsam mit Pull und Riemer-Hommel).

„Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, Vorlesung im WS 1997/98.

Matthias Schmitt

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Junkes und Reden).

Martin Schneider

„Promovieren im Graduiertenkolleg ‘Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen’: Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1996/97 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Arbeitsgemeinschaft, SS 1997 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Strategisches Denken – Anwendungen der Spieltheorie“, Proseminar, WS 1997/98 (gemeinsam mit Lindenthal).

Susanne Vaudt:

Übung zur Vorlesung „Personalökonomie und Arbeitspolitik“, WS 1996/97.

6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Kerstin Pull

Mitglied des Struktur- und Entwicklungsausschusses des FB IV der Universität Trier

Förderpreis für hervorragende Dissertation:

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum Dies Academicus wurde Dr. Kerstin Pull einer der Förderpreise des Freundeskreises der Universität Trier verliehen. Sie wurde damit für ihre

hervorragende Dissertation „Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen: Personalpolitische Selbstregulierung als implizite Verhandlung“ geehrt.

Petra Riemer-Hommel

Gutachterin für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“

Dieter Sadowski

Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV

Koordinator des ERASMUS-Aufbaustudienganges „Master européen en sciences du travail“ (mit Warwick, Louvain-la-Neuve, Toulouse und Florenz)

Koordinator des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Mitglied des Wissenschaftsrates: Arbeitsgruppe „Evaluierung der Wirtschaftsforschungsinstitute

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Gutachter für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „Zeitschrift für „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“, „International Review of Law and Economics“, „Zeitschrift für Soziologie“

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten Rheinland-Pfalz

Berater für die EG-Kommission als nationaler Experte für ein Vierländerprojekt „Perspektiven der Entwicklung der Industriellen Beziehungen in Europa - ein Projekt für die Qualifizierung zum europäischen Dialog“

Mitglied des Arbeitsmarktpolitischen Beirats des Ministers für Arbeit und Soziales Rheinland-Pfalz

Mitglied der Ethik-Kommission der Caritas-Trägergesellschaft Trier e.V.

Vorstand der German Industrial Relations Association

Vorsitzender der Kommission „Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre

Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

„Die Integration Langzeitarbeitsloser“ (Bertelsmann-Stiftung)

„Mitbestimmung in Deutschland“ (Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann Stiftung)

Ehrenprofessur der Universität Qingdao:

Prof. Dr. Dieter Sadowski wurde am 23. Oktober 1997, in Anerkennung seiner wissenschaftlichen Verdienste auf dem Gebiet der ökonomischen Analyse von Arbeits- und Personalfragen, vom Präsidenten der Ocean University Qingdao der Titel eines Honorarprofessors verliehen. Die Universität, die diese Ehrung seit ihrer Gründung im Jahre 1924 erst zum vierten Mal vergab, gehört zu den 33 vollentwickelten wissenschaftlichen Hochschulen der Volksrepublik China und legt seit einigen Jahren ein besonderes Schwergewicht auf die Entwicklung der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Zwischen der Ocean University und dem IAAEG hat es in den vergangenen zehn Jahren Kooperationen gegeben, die mit dem Besuch des Trierer Universitätspräsidenten Prof. Dr. Hettich 1996 und dem Besuch des Präsidenten und Vizepräsidenten der Universität Qingdao sowie des Prodekan für Wirtschaftswissenschaften, Herrn Prof. Dr. Li Haoho - der im übrigen 1989 in Trier promoviert hat - einen vorläufigen Höhepunkt fanden. Prof. Sadowski wird die

zukünftigen Kooperationspläne beider Hochschulen zu intensivieren suchen.

6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Gabriele Gotzen

„The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 14.07.1997.

Joachim Junkes

„Der Vertrag als Institution: nachvertragliche Probleme.“ Arbeitsgemeinschaft „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Universität Trier, 13.01.1997.

„Codetermination, Productivity Gains, and the Economics of the Firm.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 17.06.1997 (gemeinsam mit Lindenthal).

Sabine Lindenthal

„Einführung in die Spieltheorie“, 2-tägiger Intensivkurs, SS 1997 (gemeinsam mit Riemer-Hommel).

„Der Vertrag als Institution: vorvertragliche Probleme.“ Arbeitsgemeinschaft „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Universität Trier, 06.01.1997.

„Codetermination, Productivity Gains, and the Economics of the Firm.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 17.06.1997 (gemeinsam mit Junkes).

„Solution Concepts of Noncooperative Games, Part 2.“ Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 01.12.1997.

„Classic Duopoly in Game Theoretic Terms.“ Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 15.12.1997.

„Zur optimalen Struktur von Aufsichtsräten.“ IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 20.02.1997.

Kerstin Reden

„Internal Labor Markets, Job Assignments, and Promotions.“ Arbeitsgemeinschaft „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Universität Trier, 24.02.1997.

„Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 02.06.1997.

Petra Riemer-Hommel

„Einführung in die Spieltheorie“, 2-tägiger Intensivkurs, SS 1997 (gemeinsam mit Lindenthal).

„Die Evolution der Unternehmensverfassungssysteme“, Vortrag 18.06.1997, PbSf „Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“.

„Addressing Asymmetric Information in the Market for Child Care“ IAAEG-Wiwi-

Forschungskolloquium, Schloß Quint, 19.06.1997.

Matthias Schmitt

„Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen in multinationalen Unternehmen.“ IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 13.02.1997.

„Besonderheiten des Arbeitsvertrages.“ Arbeitsgemeinschaft „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Universität Trier, 17.02.1997.

„Labor Costs and the Social Dumping Debate in the European Union.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 07.07.1997.

Martin Schneider

„State and Market.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 21.04.1997.

„Solution Concepts of Noncooperative Games, Part 1.“ Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 24.11.1997.

Sergi Vilà

„Der Vertrag als Institution: Effizienzlöhne und Reputation.“ Arbeitsgemeinschaft „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Universität Trier, 20.01.97.

„Risk of Accident in the Workplace.“ IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint 20.02.1997.

„Optimal Standards with Incomplete Enforcement.“ Arbeitsgemeinschaft „Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln“, Universität Trier, 02.06.1997.

6.2.7 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Rolf Dockter

„1. Kölner Sportökonomie Kongress“, Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Sporthochschule Köln, 13.-14.11.1997.

Joachim Junkes

„The Work of the International Labour Organisation“, International Labour Organisation, Genf, 03.-06.03.1997.

„Theory of Bounded Rationality“, Workshop des Laboratoriums für Experimentelle Wirtschaftsforschung der Universität Bonn, 08.-09.05.1997.

„Advanced Econometrics“, Summer School der London School of Economics and Political Science, 21.07.-08.08. 1997.

„Modellgestützte Personalarbeit“, Tagung der Universität Frankfurt, 27.-28.11.1997.

Sabine Lindenthal

„The Work of the International Labour Organisation“, International Labour Organisation, Genf, 03.-06.03.1997.

„Theory of Bounded Rationality“, Workshop des Laboratoriums für Experimentelle Wirtschaftsforschung der Universität Bonn, 08.-09.05.1997.

„Advanced Econometrics“, Summer School der London School of Economics and Political Science, 21.07-08.08. 1997.

„Der Flächentarifvertrag in der Krise?“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Ludwigshafen, 09.-10.10.1997

„Modellgestützte Personalarbeit“, Tagung der Universität Frankfurt, 27.-28.11.1997.

Kerstin Pull

„Tagung der Erich Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft“, Bonn, 18.04.1997.

„Der Flächentarifvertrag in der Krise?“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Ludwigshafen, 09.-10.10.1997.

Kerstin Reden

„European Human Resource Management and Industrial Relations: a Comparative View“, Workshop an der Universität Rotterdam, 23.-25.04.1997.

„Neue Weltmacht China? Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im 'großchinesischen' Kulturraum“, Ost-West-Kolleg, Brühl, 24.-29.08.1997.

Matthias Schmitt

„The Work of the International Labour Organisation“, International Labour Organisation, Genf, 03.-06.03.1997.

„European Industrial Relations Research Training“, Workshop der University of Warwick, 07.-11.04.1997.

„European Human Resource Management and Industrial Relations: a Comparative View“, Workshop an der Universität Rotterdam, 23.-25.04.1997.

„Der Flächentarifvertrag in der Krise?“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Ludwigshafen, 09.-10.10.1997.

Martin Schneider

„Introductory Econometrics“, Summer School der London School of Economics and Political Science, 30.06-18.07. 1997.

„Der Flächentarifvertrag in der Krise?“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Ludwigshafen, 09.-10.10.1997.

„Workshop des Zentrums für Sozialpolitik“, Etelsen, 06.-07.11.1997.

„Modellgestützte Personalarbeit“, Tagung der Universität Frankfurt, 27.-28.11.1997.

Sergi Vilà

„The Work of the International Labour Organisation“, International Labour Organisation, Genf, 03.-06.03.1997.

„European Industrial Relations Research Training“, Workshop der University of Warwick, 07.-11.04.1997.

7. Veröffentlichungen

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht hat sich auch im Jahre 1997 günstig entwickelt. Erneut konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

7.1.2 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

Die Europäisierung des Arbeitsrechts, in: Die Europäisierung der mitgliedstaatlichen Rechtsordnungen in der Europäischen Union, Nomos, Baden-Baden 1997, S. 55-69.

Kollisionsrechtliche Probleme des Mitwirkungsgesetzes, in: Festschr. f. G. Brogini, Mailand 1996, S. 53-65.

Vereinbarungen der Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialoges, in : EuZW Heft 15/1997, Frankfurt 1997, S.453-459.

Die Massenentlassung nach europäischem und nationalem Recht, in: Festschr. f. T. Prugberger, Ünnepi Tanulmányok, 60. születésnapjára, Novotni Alapítvány, Miskolc 1997.

Overseas Investment of German Enterprises and its Strategies of Industrial Relations, in: Congress on International Competitiveness and Labor Policy, S. 89-101, Taipeh 1997.

The adjustment of national Industrial Relations in an area of economic globalization, erschienen in chinesischer und englischer Sprache als Vortragshefte des Institute for Labour Research in Taipeh, 1997.

Einleitungsreferat anlässlich des Kolloquiums „La Charte sociale du XXIe siècle“ des Committee of Independent Experts in Paris, 24.-16. Mai 1997, S. 32-34.

Franz Kibler

Déréglementation à la l'allemande?, Semaine Sociale Lamy 1997, S. 3 - 5 (zus. mit Stéphane Michel).

Rezension: Martina Ahrendt, Der Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen in Frankreich, 1995, ZIAS 1997, S. 157 - 159.

Bernd Waas

Das Betriebsverfassungsrecht der Niederlande im Spiegel des deutschen Rechts, in: György (Hg.), Festschrift für Tamas Prugberger, Miskolc, 1997, S. 375 - 409.

Dispute Resolution Systems in EU State Nations and their Practices, in: Industrial Relations in Korea and EU Nations: The Structural Characteristics and Responses of Korean Firms in EU, Korea 1997, S. 293 - 310 (erschieden in koreanischer Sprache) (zus. mit *Birk*).

Unternehmensverfassung: Die Arbeit ist Bestandteil des Gesamtbeitrags zu Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts, Bd. 2, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

Streikrecht in Südafrika: Die Arbeit ist unter dem Titel „A Comment on the South African Law on Strikes and Lock-outs from a German viewpoint“ im Industrial Law Journal, South Africa, erschienen.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1997 sind folgende Ausgaben erschienen:

48. Achim Krings: Betriebliche Entscheidungen bei unvollkommener Voraussicht, Januar 1997.
49. Dieter Sadowski, Ruth Böck: Unternehmerische Kompensationspolitik im internationalen Wettbewerb von Sozialregimes, Juli 1997.
50. Dieter Sadowski, Kerstin Pull, Hartmut Kliemt, Oswald Neuberger, Günther Ortman: Vom Nutzen der Rhetorik in Betrieben und in der Betriebswirtschaftslehre, August 1997.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Kerstin Pull

Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben. In: Ott, Claus; Hans-Bernd Schäfer: Effiziente Verhaltenssteuerung und Kooperation im Zivilrecht. Berlin: Mohr Siebeck 1997: 50-74 (gemeinsam mit Sadowski).

Betriebliche Sozialpolitik politisch gesehen: Erfolgsorientierte vs. verständigungsorientierte Rhetorik in Praxis und Theorie. In: Die Betriebswirtschaft 57(1997): 149-166 (gemeinsam mit Sadowski).

Stellungnahme zu den Dialog-Beiträgen von Hartmut Kliemt, Oswald Neuberger und Günther Ortman. In: Die Betriebswirtschaft 57(1997): 577-578 (gemeinsam mit Sadowski).

Warum entlohnen Unternehmen über Tarif? – Betriebliche Logik und empirische Evidenz. In: Kossbiel, Hugo (Hg.): Modellgestützte Personalarbeit. München, Mering: Hampp 1997: 145-159.

Legal Regulations and Enterprise Bargaining for Fringe Benefits. In: Meenan, Frances (Hg.): Legal Perspectives – the Juridification of the Employment Relationship. Volume 5 of the Official Proceedings of the Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress „The Employment Relationship on the Eve of the Twenty-First Century.“ Dublin: Oak Tree Press

1997: 171-187 (gemeinsam mit Sadowski).

Dieter Sadowski

Mitbestimmung - Gewinne und Investitionen. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung 1997 (gemeinsam mit Junkes und Lent).

Unternehmerische Kompensationspolitik im internationalen Wettbewerb von Sozialregimes. In: Lippe, P. v.d. et al. (Hg.): Wirtschafts- und Sozialstatistik heute - Theorie und Praxis. Festschrift für Walter Krug. Sternenfels und Berlin: Verlag Wissenschaft und Praxis 1997: 341-363 (gemeinsam mit Böck).

Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben. In: Ott, Claus; Hans-Bernd Schäfer: Effiziente Verhaltenssteuerung und Kooperation im Zivilrecht. Berlin: Mohr Siebeck 1997: 50-74 (gemeinsam mit Pull).

Codetermination and Personnel Policies of German Firms: The Influence of Works Councils on Turnover and Further Training. In: International Journal of Human Resource Management 8(1997): 328-347 (gemeinsam mit Backes-Gellner und Frick).

Betriebliche Sozialpolitik politisch gesehen: Erfolgsorientierte vs. verständigungsorientierte Rhetorik in Praxis und Theorie. In: Die Betriebswirtschaft 57(1997): 149-166 (gemeinsam mit Pull).

Stellungnahme zu den Dialog-Beiträgen von Hartmut Kliemt, Oswald Neuberger und Günther Ortman. In: Die Betriebswirtschaft 57(1997): 577-578 (gemeinsam mit Pull).

Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse. In: Albach, H.; Brockhoff, K. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Rechtsentwicklung, Ergänzungsheft ZfB 4(1997): 83-94 (gemeinsam mit Backes-Gellner).

Legal Regulations and Enterprise Bargaining for Fringe Benefits. In: Meenan, Frances (Hg.): Legal Perspectives - the Juridification of the Employment Relationship. Volume 5 of the Official Proceedings of the Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress „The Employment Relationship on the Eve of the Twenty-First Century.“ Dublin: Oak Tree Press 1997: 171-187 (gemeinsam mit Pull).

Martin Schneider

Risikomanagement in der Personalpolitik: Personalanpassungen als Portfolioentscheidung. In: H. Kossbiel (Hg.): Modellgestützte Personalentscheidungen. München, Mering 1997: 107-128.

7.2.3 Herausgeberschaften

Kerstin Pull

Vorschläge jenseits der Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung II. Frankfurt am Main, New York: Campus 1997 (gemeinsam mit Sadowski).

Dieter Sadowski

Journal of Educational Administration, Bradford: MCB University Press (Editorial Board seit 1985).

Trierer Schriften zur Sozialpolitik und Sozialverwaltung, Frankfurt/New York: Campus

Verlag seit 1988 (zus. mit H. Braun und E. Knappe).

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (seit 1989).

Managementforschung, Berlin/New York: de Gruyter (seit 1991 Herausgeber-Beirat).

Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Mering: Hampp-Verlag (seit 1994).

European Journal of Law and Economics, Amsterdam: Kluwer (Editorial Board seit 1993).

Studien zum ausländischen und internationalen Arbeitsrecht, Baden-Baden: Nomos-Verlag (seit 1993 mit R. Birk).

25 Jahre novelliertes Betriebsverfassungsgesetz. Schwerpunktheft „Industrielle Beziehungen 4(1997)3.

Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I. Frankfurt am Main, New York: Campus 1997 (gemeinam mit Schneider).

Vorschläge jenseits der Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung II. Frankfurt am Main, New York: Campus 1997 (gemeinsam mit Pull).

Martin Schneider

Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I. Frankfurt am Main, New York: Campus 1997 (gemeinsam mit Sadowski).

7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen

Dieter Sadowski

Die Versprechen der Neuen Unternehmenstheorie. In: Ortmann, G. et al. (Hg.): Theorien der Organisation - Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag 1997: 449-451.

Wartezeiten durch geändertes Bestellsystem verringern - Optimierung des Patientendurchlaufs in der orthopädischen Ambulanz. In: Führen und Wirtschaften im Krankenhaus 14(1997)5: 416-419 (gemeinsam mit Leinen, Lesch und Rupp).

Die ethische Führung kirchlicher Unternehmen - eine Illusion aus der wettberbsarmen Vergangenheit? In: Caritas Trägergesellschaft Trier e.V. (Hg.): 10 Jahre ctt - Festschrift. Trier: Selbstverlag 1997: 69-73.

Kann die Effizienz der deutschen Arbeitslosenversicherung erhöht werden? In: Beihefte der Konjunkturpolitik 46(1997): 169-176.

7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Sebastian Krebber

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen, Band 4, 376 S.

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Thomas Cleff

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang, Band 7

Matthias Kräkel

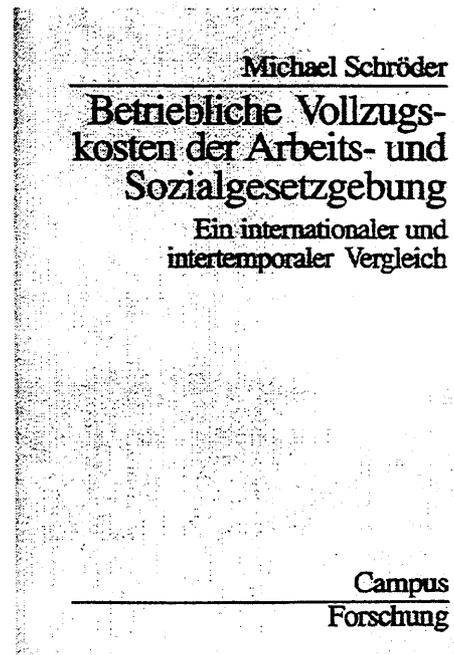
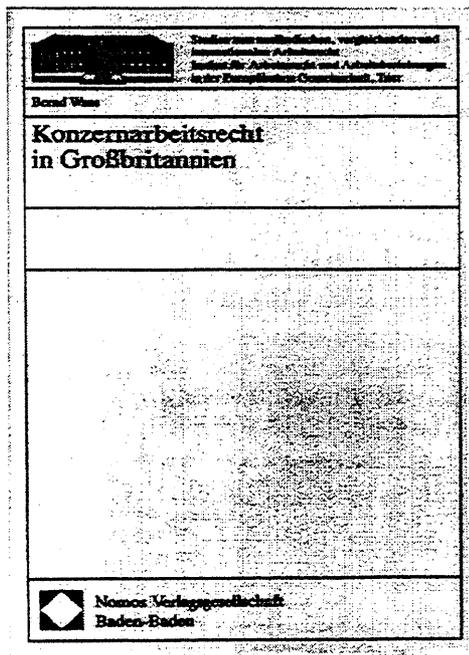
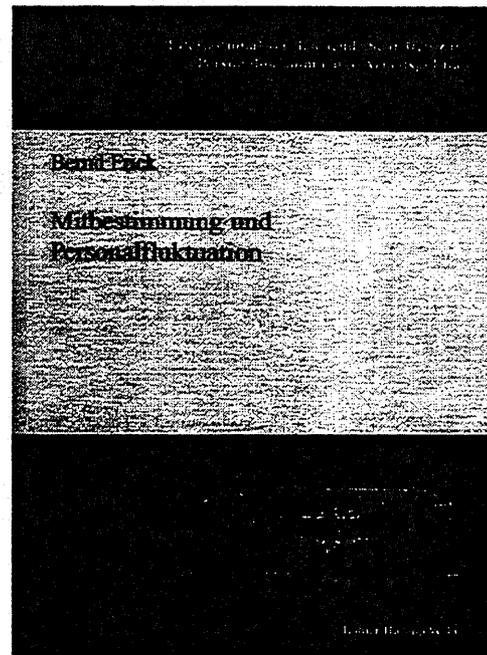
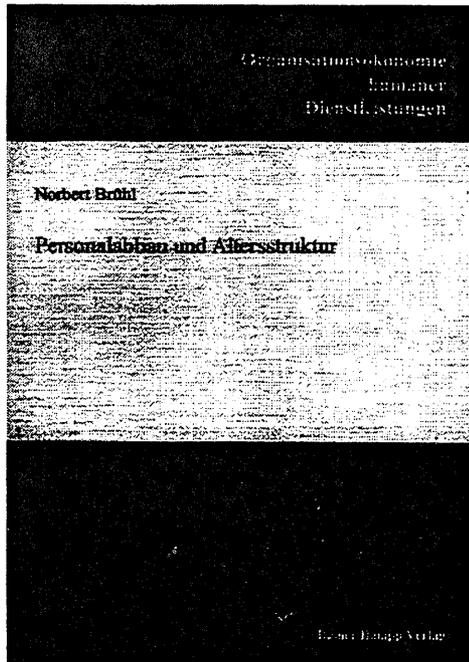
Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik, Band 8

8. Neue Stipendiaten des Graduiertenkollegs

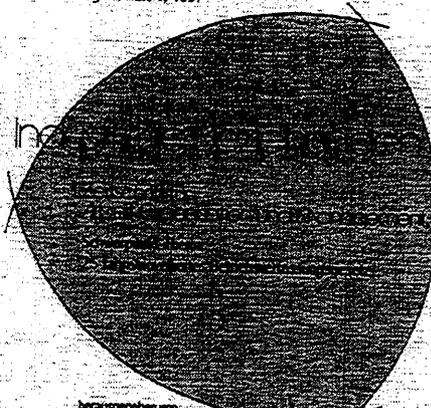
Gotzen, Gabriele (geb. 1970), 1990 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Philipps-Universität in Marburg. 1991-1997 Weiterführung des Studiums an der Universität Trier, Schwerpunkt Services, Administration & Management. 1993-1994 Auslandsstudium am 'Institut Commercial de Nancy' (Frankreich). Thema der Diplomarbeit: „Ökonomische Analyse des Arzthaftungsrechts.“ Seit 1. Dezember 1997 Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Riemer-Hommel, Petra (geb. 1966), 1986 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Saarbrücken. 1988-89 integriertes Auslandsstudium an der University of Michigan, Ann Arbor (USA). 1989-1996 Studium an der University of Michigan. Thema der Dissertation: „Essays on Child Care.“ Seit 1989 eigenverantwortliche Durchführung von Mikroökonomie-Kursen für das „Department of Economics“ und die „School of Health.“ 1993 Diskussionsleiterin für „United Way-AARP“ Finanzkurse für Frauen. 1994 Mitwirkung am Minoritätenförderprogramm der „Wilson Foundation“ und Mitarbeit beim „Child Care Network“ (Ann Arbor). 1996 Beraterin für eine kirchliche Einrichtung in Rheinland-Pfalz. Seit 1. April 1997 Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

9. Publikationsreihen des IAAEG



Jg. 4, Heft 4, 1997



herausgegeben von
 David Marsden
 Walther Müller-Jentsch
 Dieter Sadowski
 Jörg Sydow
 Franz Traber
 Hans-Jörg Weibrecht

Rainer Hampp Verlag

INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN
 IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT - TRIER
 I.A.A.E.G.

Systemic Distortions in WKO and
 Implications for Quantitative Design
 and Analysis

Digit Borkhoff, Ricardo Pecos

QUINT-ESSENZEN



Journal für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Vierteljahrsschrift für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Prof. Dr. jur. Hans-Jörg Weibrecht, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Prof. Dr. jur. Hans-Jörg Weibrecht, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Prof. Dr. jur. Hans-Jörg Weibrecht, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft

**Zeitschrift für
 ausländisches und
 internationales
 Arbeits- und Sozialrecht**

Herausgegeben von
 Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
 in der Europäischen Gemeinschaft, Trier
 Max-Planck-Institut für ausländisches
 und internationales Sozialrecht, München

April-Juni 1997
 11. Jahrgang

Seiten 93-160
 ISSN 0930-861X



C.F. Müller Verlag
 München

10. Ausgewählte Pressemitteilungen

In: Unijournal 1/98

Aus Fächern und Fachbereichen

„Honorarprofessor“ der Universität Qingdao

Chinesische Universität verleiht Titel an Direktor des IAAEG

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, wurde in diesem Wintersemester vom Präsidenten der Ocean University Qingdao, China, der Titel eines Honorarprofessors verliehen. Prof. Sadowski ist der vierte Honorarprofessor dieser Universität seit ihrem Bestehen. Er wird die zukünftigen Kooperationspläne beider Universitäten zu intensivieren suchen.

Zwischen der Universität von Qingdao und dem IAAEG hat es in den vergangenen zehn Jahren Kooperationen gegeben, die mit dem Besuch des Präsidenten Prof. Dr. Rainer Hettich 1996 und dem Besuch des Präsidenten und Vizepräsidenten der Universität Qingdao sowie des Prodekan für Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Li Ha-oho – der im übrigen 1989 in Trier pro-



moviert hat – einen vorläufigen Höhepunkt fanden.

Die Ocean University of Qingdao, ehemals Tsingtao, ist 1924 in einer ehemaligen deutschen Kolonie gegründet worden. Sie gehört zu den 33 vollentwickelten Universitäten der Volksrepublik China und genießt insbesondere

in den Meereswissenschaften eine hervorragende Reputation. Gegenwärtig sind mehr als 7.600 Studierende an der Hochschule eingeschrieben, die seit einigen Jahren ein besonderes Schwergewicht auf die Entwicklung der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften legt.

ney

In: Unijournal 2/97

Aus dem IAAEG

25 Jahre nach dem einflußreichen Bericht der Biedenkopf-Kommission zur Mitbestimmung in Deutschland ist eine neue Kommission gebildet worden, der Spitzenvertreter der deutschen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, einzelne Industrieunternehmen, aber auch der Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium und der Präsident des Bundesarbeitsgerichts angehören. Prof. Dieter Sadowski ist von diesem Gremium als Experte für „Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung“ angehört worden, und zwar gemeinsam mit seinem Schüler Bernd Frick, jetzt Greifswald. Sadowski ist auch für den Expertenbericht zu diesem Thema verantwortlich, der die rechtspolitischen Schlußfolgerungen der Kommission unterstützen soll. Dies ist eine große Anerkennung der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse des IAAEG.

In: Unijournal 4/97

Kurznachrichten aus dem IAAEG

Siegbert Alber, Mitglied des Europäischen Parlaments seit 1977 und derzeit für die Christdemokraten im Rechtsausschuß, tritt am 7. Oktober 1997 die Nachfolge von Carl Otto Lenz als Generalanwalt am Gericht erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften an. Alber war von 1993 bis 1996 Mitglied des Kuratoriums des IAAEG.

Internationaler Beirat zum Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ konstituiert

Seit dem Wintersemester 1996/97 arbeiten 13 junge Nachwuchswissenschaftler auf Doktoranden- und Postdoktorandenebene, im Rahmen des von Prof. Dr. Sadowski initiierten Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“ Die Schwerpunkte der betriebswirtschaftlichen Forschungsprojekte liegen auf der dynamischen Effizienz von Verteilungskompromissen zwischen Arbeitnehmern und Kapitaleignern, auf der Kapitalmarktabhängigkeit von Personalpolitik, auf der Regulierung professioneller Handlungslogik in hierarchischen Dienstleistungsorganisationen und schließlich auf den Beschäftigungsfolgen personalpolitischer Selbstregulierung multinationaler Unternehmen.

Die Kollegiatinnen und Kollegiaten stammen aus diversen in- und ausländischen Universitäten und bringen entsprechend ihrer jeweiligen Hochschulbildung spezifische Kompetenzen inhaltlicher und methodischer Art in den Forscherzirkel ein. Sie verfügen in aller Regel über eine international geprägte Studienlaufbahn. Ein gemeinsamer Fundus an wirtschaftswissenschaftlichem Know-how, welcher von Relevanz für alle im Rahmen des Graduiertenkollegs bearbeiteten Forschungsfragen ist, wird durch die aktive Partizipation an speziell eingerichteten Kollegseminaren vermittelt. Ziel der Organisationsstruktur des Graduiertenkollegs ist es, die klassische Form der deutschen Promotion, welche weitestgehend auf einem exklusiven, individuellen Betreuungsverhältnis zwischen Doktorand und Hochschullehrer beruht, zu einem gewissen Grade zu modifizieren, indem der wissenschaftliche Erfahrungsaustausch zwischen den Graduierten intensiviert, zudem aber auch externes Expertenwissen akquiriert wird, da ein einzelner Hochschullehrer eine größere Gruppe an Promotions- und Habilitationswilligen nicht zureichend zu betreuen in der Lage ist. Kontinuierliche Forschungsarbeit auf einem hohen wissenschaftlichen Ansprüchen genügenden Niveau verlangt daher zusätzlich eine Form stetiger fachlicher Begleitung der jungen Forscher durch kompetente, erfahrene Wissenschaftler.

Zu diesem Zweck wurde nun ein internationaler Beirat berufen, dem europä-

weit renommierte in- und ausländische Professoren verschiedener Fachrichtungen angehören. Die Beiratsmitglieder geben ihr Expertenwissen durch Betreuungs- und Gutachtertätigkeit an die Kollegteilnehmer weiter und leisten auf diese Weise einen Beitrag dazu, die Rolle des IAAEG als eines der führenden deutschen Forschungs-

institute der Organisations- und Rechtsökonomie zu festigen.

Durch die Auswahl der hochkarätigen, über die jeweiligen Landesgrenzen wissenschaftlich anerkannten Gremiumsmitglieder wird zudem deutlich, daß sich die Teilnehmer des Graduiertenkollegs nicht scheuen, die Produkte ihrer Forschungstätigkeit an selbst aufgelegten, hohen Maßstäben messen zu lassen. Am 14. und 15. November 1997 tritt der internationale Beirat in den Räumlichkeiten des Quinter Schlosses zum ersten mal zusammen. Zu diesem Anlaß werden die Doktorand(innen) und Habilitand(innen) des Graduiertenkollegs ihre Qualifizierungsarbeiten der internationalen wissenschaftlichen Kritik stellen.

Matthias Schmitt

Folgende Persönlichkeiten gehören dem internationalen Beirat des Kollegs an:

Prof. Dr. *Oliver Fabel* hat seit 1994 hat er eine Professur für Betriebswirtschaftslehre, Industrie- und Arbeitsorganisation an der Universität Magdeburg inne, wo er schwerpunktmäßig in den Bereichen der mathematischen Modellierung und Lösung vertrags- und organisationsökonomischer Problemstellungen forscht.

Prof. Dr. *Klaus Harney* ist seit 1994 Professor für betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Feldern in situationalen Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Professionalisierung der Weiterbildung und historische Berufsbildungsforschung. Des weiteren beschäftigt sich Prof. Harney aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive mit der soziologischen Systemtheorie und Problemen der öffentlichen Verwaltung.

Prof. Dr. *Anthony I. Ogus* hat seit 1987 eine Professur für Rechtswissenschaft an der Universität von Manchester inne. Seit zwei Jahrzehnten fokussiert Prof. Ogus seine Forschungsarbeit auf Fragen der Regulierungstheorie und ökonomischen Analyse des Rechts; hierzu hat er zwei Bücher und zahlreiche wissenschaftliche Aufsätze verfaßt. Zudem war er langjähriger Mitherausgeber der „International Review of Law and Economics.“

Prof. Dr. *Ronald Schettkat* ist Professor an der Universität von Utrecht, wo er als Fachbereichsvorsitzender des „Dept. of Social and Institutional Economics“ fungiert und ist Projektdirektor an der „Netherlands School for Economic and Social Research.“ Zu den Forschungsschwerpunkten Prof. Schettkats zählen institutionalistische Makroökonomie und Ökonometrie.

Dies Academicus 1997

Freundeskreis der Universität Trier vergab zehn Förderpreise an junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler



Förderpreisvergabe an den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Trier durch den Freundeskreis: In der ersten Reihe (v.l.) der Vorsitzende des Freundeskreises Dr. Michael Dietzsch, Universitätspräsident Prof. Dr. Rainer Hettich und die Preisträger Joachim Thielen, Kerstin Pull, Thomas Ollinger, Christine Heim, Oliver Diedrich, Lilia Stünzner, Andrea Rapp und Heinz Peter Brogiato. Die Überbringer der Preise (hintere Reihe v.l.): IHK-Vizepräsident Karl Schnitzius, Hwk-Präsident Hans-Josef Jänschke, Sparkassendirektor Dieter Mühlenhoff, der Vorsitzende der Nikolaus Koch Stiftung Norbert Kohler, der Geschäftsführer des Freundeskreises Dr. Jürgen Grabbe, der Bürgermeister der Stadt Wittlich Helmut Hagedorn sowie das Ehepaar Dr. Irmgard und Dr. Herbert Fischer.

Preisträger

Titel der Dissertation

Stifter

Kerstin Pull
FB IV – VWL

„Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen: Personalpolitische Selbstregulierung als implizite Verhandlung“

Bitburger Brauerei
(Dr. Michael Dietzsch)

Frankfurter Allgemeine Zeitung - 8. Juli 1997

IG Bau sieht Gefahr für Sozialkassen der Bauwirtschaft

Wiesehügel: Gravierende Verletzungen des Entsendegesetzes / Kritik am Europäischen Gerichtshof / Tagung

ebo. TRIER, 7. Juli. Auch nach Inkrafttreten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im März 1996 und dem Erlass der europäischen Entsenderichtlinie im vergangenen Dezember ist nach Ansicht der Industriege-
werkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau) die Gefahr der Wettbewerbsverzerrung durch grenzüberschreitende Dienstleistungen im Baugewerbe noch nicht gebannt. Immer wieder würden auf deutschen Baustellen gravierende Verletzungen des Entsendegesetzes festgestellt, sagte der Gewerkschaftsvorsitzende Klaus Wiesehügel auf der zweiten europäischen juristischen Fachtagung der IG Bau in Trier. Vor Teilnehmern aus sieben Staaten der Europäischen Union (EU) kritisierte Wiesehügel „Sozialdumping“ und „illegale Praktiken“ entsendender Unternehmen, die letztlich nur durch Zusammenarbeit auf europäischer Ebene bekämpft werden könnten.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verpflichtet ausländische Unternehmen der Bauwirtschaft, die vorübergehend Mitarbeiter nach Deutschland entsenden, die hier geltenden Vorschriften der Tarifverträge zu beachten, die für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Sie müssen daher ihren Arbeitnehmern den tariflich vereinbarten Mindestlohn und die tariflich geregelten Urlaubsleistungen gewähren. Bis zum Erlass des Entsendegesetzes galt für hier beschäftigte ausländische Arbeitnehmer hingegen grundsätzlich das Recht des Staates, aus dem sie entsandt waren. Daß die dortigen Löhne häufig wesentlich geringer waren als in Deutschland, verschaffte ausländischen Unternehmen auf dem deutschen Markt einen Wettbewerbsvorteil. Der Bundestag hatte das Entsendegesetz verabschiedet, nachdem der Erlass einer europäischen Entsenderichtlinie immer wieder gescheitert war. Mittlerweile ist die europäische Regelung beschlossen und muß von den Staaten der EU bis zum Dezember 1999 umgesetzt werden.

Wiesehügel beklagte, daß sich in den Jahren der Untätigkeit der EU die illegalen Verhaltensweisen auf deutschen Baustellen verfestigt hätten. So zeigten ausländische Unternehmen den heimischen Sozialverwaltungen häufig nicht den tatsächlichen Bruttoverdienst ihrer nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer an und

könnten so die Sozialabgaben und damit die Lohnnebenkosten senken. Auch lasse sich nur schwer überprüfen, ob der tarifliche Mindestlohn wirklich bezahlt werde. Angesichts dieser eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten beanstandete der Gewerkschaftsvorsitzende die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Entsendung von Arbeitnehmern, die nicht Unionsbürger sind. Nach Auffassung der Luxemburger Richter kann Unternehmen aus EU-Mitgliedstaaten grundsätzlich nicht untersagt werden, auf deutschen Baustellen auch Arbeitnehmer einzusetzen, die nicht aus einem Land der Union, sondern aus sogenannten Drittstaaten stammen. Dies soll zumindest dann gelten, wenn die Mitarbeiter ordnungsgemäß und dauerhaft beschäftigt werden.

Besorgt zeigten sich die Tagungsteilnehmer über die Zukunft der Sozialkassen der Bauwirtschaft. Die Rechtsprechung des EuGH stelle insoweit eine erhebliche Gefahr dar. Die Sozialkassen des Baugewerbes, die sich in mehreren europäischen Staaten finden, sind von den Tarifparteien gemeinsam getragene Einrichtungen, mit deren Hilfe die Finanzierung verschiedener Sozialleistungen wie Urlaubsvergütung, Lohnausgleich oder Zusatzrente abgewickelt wird. Zu diesem Zweck führen die Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter Beiträge an die Kassen ab, die zur Finanzierung der Sozialleistungen dienen.

Die Einschaltung der Sozialkassen bietet Vorteile für beide Seiten: Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche gewissermaßen „ansparen“ und sie auch dann geltend machen, wenn er den Arbeitsplatz bereits nach kurzer Zeit wieder wechselt. Umgekehrt muß der Arbeitgeber Beiträge stets nur für die Zeit entrichten, in der er den Mitarbeiter tatsächlich beschäftigt hat.

Nach dem Entsendegesetz und den danach anwendbaren Tarifverträgen müssen ausländische Arbeitgeber der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft jeden nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer melden und entsprechende Beiträge an die Kasse abführen. Das bundesweite Melde- und Beitragsverfahren weist der Urlaubskasse eine zentrale so-

zial- und wettbewerbspolitische Funktion zu, hob Wiesehügel hervor. Dem EuGH sei diese herausragende Stellung der Sozialkassen aber noch nicht hinreichend deutlich geworden.

Der Gerichtshof vertritt bislang die Ansicht, daß Unternehmen, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat der EU entsenden, durch Beiträge zu den dortigen Sozialkassen nicht doppelt belastet werden dürfen. Ob eine solche Doppelbelastung vorliegt, die die gemeinschaftsrechtlich gewährleistete Dienstleistungsfreiheit unzulässig beschränkt, bestimmt sich nach Auffassung des EuGH jedoch nur danach, ob die Beiträge in beiden Ländern demselben Zweck dienen. Ihre Höhe ist dabei gänzlich unerheblich. Muß also ein Unternehmen im Heimatstaat Zahlungen an eine Schlichtwetterkasse leisten, so ist es im Ausland von vergleichbaren Zahlungen auch dann völlig frei, wenn diese die heimischen Beiträge wesentlich übersteigen würden.

Bleibe der EuGH bei dieser Ansicht, so die Befürchtung mancher Tagungsteilnehmer, werde den Sozialkassen in weitem Umfang die Möglichkeit genommen, ausländische Unternehmen zu Beiträgen heranzuziehen. Diese Rechtsprechung sei jedoch keineswegs zwingend. Eine Doppelbelastung lasse sich nämlich auch dann ausschließen, wenn nicht automatisch das nationale, sondern jeweils das für den Arbeitnehmer günstigere Sozialkassensystem angewandt werde. Zumindest aber sollte bei der Frage nach der Vergleichbarkeit der Sozialkassenbeiträge auch deren Höhe berücksichtigt werden.

Einig waren sich die Teilnehmer der Konferenz darin, daß das Entsendegesetz mit der inzwischen erlassenen Richtlinie zwar vereinbar sei, aber noch nicht deren sämtliche Vorschriften umgesetzt habe. So gelte die europäische Regelung für alle Wirtschaftsbereiche und sei im Gegensatz zu der nationalen Bestimmung auch nicht befristet. Zudem verlange die Richtlinie die Schaffung eines inländischen Wahlgerichtsstands. Möglicherweise müsse zudem künftig Betriebsräten und Gewerkschaften ein Recht auf gerichtliche Geltendmachung der Mindestarbeitsbedingungen eingeräumt werden.

11. Personalbewegungen und Personalstand

Personalbewegungen 1997 und Personalstand am 31.12.1997

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.88		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Dymke, Andreas	01.10.96	31.03.1997	IAAEG
Hernichel, Ass. jur. Erhard	01.05.91		IAAEG
Kibler, Ass. jur. Franz	01.07.91		IAAEG
Mayer, Ass. jur. Elisabeth	01.08.90		IAAEG
Waas, Akad. Rat Dr. Bernd	01.04.89		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Basten, M.A. Jörg	01.12.92	31.03.97	IAAEG
Dockter, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf	01.09.95		DM
Gotzen, Dipl.-Vw. Gaby	01.12.97		Stipendium
Großer, Dipl.-Vw. Jens	01.06.97	30.06.97	Stipendium
Junkes, Dipl.-Kfm. Joachim	01.07.96		Universität
Lent, Dipl.-Vw. Cornelia	01.07.96		ZENTRAS
Lindenthal, Dipl.-Vw. Sabine	01.10.96		IAAEG
Pull, Dr. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Reden, M.A. Kerstin	01.11.96		Universität
Riemer-Hommel, Ph.D. Petra	01.04.97		Stipendium
Schmitt, Dipl.-Vw. Matthias	01.10.96		IAAEG
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		IAAEG
Vilà, MSc. Sergi	01.10.96		Stipendium
Vaudt, Dipl.-Kffr. Susanne	01.07.96		Universität
Wagner, Dipl.-Vw. Karin	01.02.93		DM

<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Benkhoff, Birgit	15.10.97	17.12.97	-
Ferner, Anthony	17.11.97	21.11.97	-
M'Bayo, Musewa	05.11.97		-
Mendez, Ariel	14.04.97	18.04.97	-
Sohn, Sooh-Jean	01.07.97	21.08.97	-
Varul, Matthias	01.08.97		AGF
Abrantes, José	28.07.97	07.09.97	-
Franssen, Edith	22.09.97	25.09.97	-
Hashimoto, Yoko	01.09.97	05.09.97	
Matey, Maria	18.05.97	14.06.97	
Müller, Roland A.	28.07.97	15.08.97	-
Prugberger, Tomás	22.07.97	22.09.97	-
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.84		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.93		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.93		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bibl. Renate	01.08.83		IAAEG
Schmitz, Bibl. Sekr. Annette	01.04.91		IAAEG
Schrenk, Dipl.-Bibl. Andrea	01.08.90		IAAEG
Wally, Dipl.-Bibl. Carolin	01.10.90	31.12.97	IAAEG
<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Dymke, Andreas	01.04.97		IAAEG
Justen, Patrick	01.11.96		DM
Kaleschke, Almut	01.07.94		IAAEG
Schröder, Edwin	01.05.92	31.12.97	IAAEG
Schulz, M.A. Caroline	01.04.95		IAAEG
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Bloss, Lasia	01.09.96	30.06.97	VW/DM
Ehlen, Lothar	01.04.95		DM/IAAEG
Feß, Barbara	01.12.97		DM
Girndt, Tanja	01.04.94	31.03.97	IAAEG
Höing, Claudia	15.06.95		DM

Kley, Xenia	01.05.95		IAAEG
Lange, Anna-Francesca	01.08.96	30.06.97	DM/VW
Lauer, Viktoria	01.11.94	28.02.97	IAAEG
Lehmann, Hanna	01.11.97		IAAEG
Ludewig, Oliver	01.01.97		IAAEG
Meurer, Thomas	01.12.95	31.12.97	DM
Neumann, Guido	01.11.96		IAAEG
Profanter, Marc	01.07.96		VW/DM
Salm, Detlef	01.07.94		IAAEG
Schnjakin, Sergej	01.10.96	31.03.97	DM
Stoffmehl, Elke	01.11.96	30.09.97	IAAEG
Tegeder, Vera	01.07.96		DM
Turk, Florian	01.09.96		DM
Weinke, Lutz	01.10.95		IAAEG
Zeitz, Sandra	01.02.94		IAAEG

DM - Drittmittel