



**IAAEG**

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts –  
wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 2007**  
**und**  
**Forschungsplan 2008 ff.**

*Adresse:*

Postanschrift:

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)  
Universität Trier  
54286 Trier

Besucheranschrift:

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)  
Universität Trier  
Behringstraße 21  
Gebäude H  
7. OG  
54296 Trier

*Direktoren:*

*Prof. em. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk*

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

*Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski*  
(geschäftsführend)

Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwer-  
punkt Services Administration & Management am  
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaf-  
ten der Universität Trier

*Redaktion und Ansprechpartner:*

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A., Tel. 0651/201-4746  
Ass. jur. Esther Hillen, Tel. 0651/201-4756

# Inhaltsverzeichnis

1	<b>Vorwort</b> .....	5
2	<b>Organe der Stiftung</b> .....	8
2.1	Das Kuratorium .....	8
2.2	Der Beirat.....	8
2.3	Das Direktorium .....	8
2.4	Honorary Fellows .....	8
3	<b>Forschung: Programm und Ergebnisse</b> .....	9
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung .....	9
3.1.1	Die Ziele der Forschung .....	9
3.1.2	Forschungsprojekte.....	9
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung .....	21
3.2.1	Die Ziele der Forschung .....	21
3.2.2	Produkte der Forschung.....	21
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung .....	23
3.2.4	Fremdeinschätzung.....	24
3.2.5	Forschungsprojekte.....	26
3.3	Graduiertenzentrum der Exzellenz .....	39
3.3.1	Ziele der Forschung.....	40
3.3.2	Forschungsprojekte.....	42
4	<b>Akademische Würdigungen</b> .....	50
4.1	Promotionen .....	50
4.2	Preise .....	50
5	<b>Infrastruktur</b> .....	51
5.1	Bibliothek.....	51
5.2	EDV .....	52
5.3	Öffentlichkeitsarbeit .....	52
5.4	Datenbestände und elektronische Ressourcen .....	53
6	<b>Gastforscher und Besucher</b> .....	55
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher .....	55
6.2	Wirtschaftswissenschaftlicher Gastforscher .....	55
7	<b>Wissenschaftliche Aktivitäten</b> .....	56
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	56
7.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	56
7.1.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche .....	56
7.1.3	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights .....	56
7.1.4	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung .....	56
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	57
7.2.1	Konferenzen und Workshops .....	57
7.2.2	Lehraktivitäten.....	57
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche .....	58
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	59
7.2.5	Tagungsmoderationen.....	61
7.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung .....	61
7.2.7	Externe Weiterbildungsaktivitäten .....	62

<b>8</b>	<b>Veröffentlichungen</b> .....	63
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	63
8.1.1	Monographien und Aufsätze .....	63
8.1.2	Herausgeberschaften .....	63
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	64
8.2.1	Monographien und Aufsätze .....	64
8.2.2	Herausgeberschaften .....	65
8.3	Gemeinsame Herausgeberschaften .....	66
8.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht .....	66
8.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik .....	66
8.3.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen .....	67
8.3.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung .....	68
<b>9</b>	<b>Mitarbeiter und Struktur des IAAEG</b> .....	69
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung .....	69
9.2	Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG .....	71
9.3	Organigramm .....	72
<b>10</b>	<b>Publikationsreihen</b> .....	73
10.1	Aus dem IAAEG.....	73
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG .....	74
<b>11</b>	<b>Presseschau</b> .....	76

# 1 Vorwort

Das Jahr 2007 sollte nach dem ereignisreichen Vorjahr ein Jahr ruhiger wissenschaftlicher Forschung werden, und dieser Plan konnte realisiert werden. Weder waren große Tagungen zu organisieren, noch war für das Graduiertenzentrum der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ eine Fortsetzung des markanten Qualifizierungsprogramms der Startphase vorgesehen. 2007 ist ein Jahr des konzentrierten Arbeitens an den verschiedenen Projekten geworden. Ende des Jahres ist ein Antrag auf Fortführung bis 2011 gestellt worden, der von den Leitungen der Hochschule und des Hochschulrates als einer von zwei Anträgen aus der Universität der Ministerin für die höchste Förderstufe vorgeschlagen worden ist.

In dem Antrag, der in bewährter Weise neun Kollegen aus dem rechtswissenschaftlichen Fachbereich mit Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern, auch drei neu an unsere Universität Berufenen, vereint und zudem sechs auswärtige Kollegen, auch aus Österreich und England, assoziieren konnte, wird die Fortsetzung des dreijährigen strukturierten Ph.D.-Programms für Ökonomen und Juristen angestrebt, das die methodischen Voraussetzungen für den Rechtsvergleich insbesondere aus ökonomischer Perspektive schärft und zu international sichtbaren Forschungsleistungen qualifiziert, welche das herrschende große rechtstheoretische und rechtspolitische Defizit an vergleichendem Wissen verringern. Solches Wissen dient der Bildung funktionsfähiger europäischer Institutionen für den Arbeitsmarkt und in den Unternehmen sowie der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer, die ihrerseits Arbeitsmarktfolgen hat. Ein solches Programm gibt es weder in Deutschland noch in Europa, obwohl der fehlende wissenschaftliche Nachwuchs schmerzhaft vermisst wird.

In dem Antrag heißt es: „Institutionelle Anker dieses Exzellenzzentrums ist und bleibt das singuläre Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft der Universität Trier – IAAEG, wo seit zwei Jahrzehnten nicht nur die infrastrukturellen Grundlagen in Form einer einzigartigen Bibliothek gelegt, sondern auch in einer juristischen und einer ökonomisch-sozialwissenschaftlichen Arbeitsgruppe Forschung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung mit großem sichtbarem Erfolg realisiert worden sind. Die Zahl der wegberufenen Habilitierten, der erfolgreich Promovierten sowie die Schriftenreihen und am IAAEG herausgegebenen Zeitschriften sind Ausdruck dieser Erfolge.“

Zwei Anmerkungen seien angefügt. Erstens: Wie eng das Reservoir an Arbeitsrechtsvergleichern ist, erleben wir bei dem nun zweijährigen Bemühen, die altersbedingt vakant werdende Stelle des rechtswissenschaftlichen Direktors zu besetzen. Immerhin besteht nun große Hoffnung, im Laufe des Jahres 2008 zu einer vielversprechenden Lösung zu kommen. Zweitens: Wie notwendig die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts ist auch in der Aufklärung von Vor-

und Fehlurteilen, zeigt die Bilanz eines der führenden Arbeitsmarktökonomien, wonach Variationen in den Arbeitslosenraten im europäischen Vergleich über die letzten 50 Jahre nicht auf unterschiedliche Arbeitsmarktinstitutionen zurück geführt werden können.<sup>1</sup> De- und Regulierungsdebatten sind also nicht mit dem gesprächstötenden Argument zu führen, jegliche Schutzregelung erhöhe die Arbeitslosigkeit.

Diese Spannung von populären, aber nicht stichhaltigen rechtspolitischen Topoi und einem aufgeklärten Diskurs stand auch im Mittelpunkt eines interdisziplinären Buchprojekts zur Unternehmensmitbestimmung – Perspektiven der Corporate Governance, dessen Ergebnis gemeinsam mit der Union Leitender Angestellter und der VAA im Oktober im IAAEG der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. An dieser Frage wird mit Blick auf die Europäische Aktiengesellschaft auch in 2008 gearbeitet.

Eine Neuerung verdient besondere Beachtung: Im Jahre 2007 haben wir begonnen, einen abonmierbaren Newsletter elektronisch zu verbreiten, der aktuell über unsere Aktivitäten informiert und in der Hauptsache die wichtigsten Neuzugänge zu unserer Bibliothek sachlich gegliedert bekannt macht.

Die Wahl des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors in den Executive Council der internationalen Society for the Advancement of Socio-Economics für die Jahre 2008 bis 2011 darf als Anerkennung der Arbeit des Instituts verstanden werden. Dieter Sadowski übernimmt zudem in 2008 die federführende Herausgeberschaft der Industriellen Beziehungen – The German Review of Industrial Relations, wofür ihm die Ressourcen des Instituts eine gewichtige Unterstützung bedeuten.

Nicht als Kuriosum, sondern als eine Reminiszenz an die arbeitspolitischen Arbeiten Karl Marx' zur Lage der Weinbauern an der Mosel von 1841 ist die Organisation der ersten deutschen Tagung der American Association of Wine Economists (AAWE), der Vineyard Data Quantification Society (VDQS) und der Society for Quantitative Gastronomy (SQG) durch das IAAEG erwähnenswert. Sie ist auch als Zeichen dafür zu werten, dass wir einen Beitrag zur Befriedigung lokaler Wirtschaftsbedürfnisse leisten wollen, wenn wir können.

Auch im Jahre 2007 war wie im Vorjahr die Tätigkeit der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe naturgemäß vom Übergang gekennzeichnet. Der bisherige rechtswissenschaftliche Direktor führt nach wie vor bis zur Ernennung

<sup>1</sup> Blanchflower, David: Trends in European labour markets and preferences over unemployment and inflation. Bank of England Quarterly Bulletin 47(2007)4: 582-591.

eines Nachfolgers die Geschäfte fort. Zwei größere Forschungsprojekte konnten 2007 abgeschlossen werden: In englischer Sprache erschien die umfangreiche Monographie über die „European Social Charter“ (542 S.), eine Gesamtdarstellung dieses wichtigen völkerrechtlichen Instruments zum Schutz der sozialen Menschenrechte in Theorie und Praxis. Als zweites größeres Forschungsprojekt konnte die umfassende Kommentierung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zum Schutze gegen die Zwangsarbeit abgeschlossen und im führenden Kommentar zur EMRK publiziert werden.

Des Weiteren haben erfreulicherweise zwei ausländische Mitarbeiterinnen ihre rechtswissenschaftliche Dissertation abgeschlossen. Infolge der Übergangsphase ist zudem die Einstellung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiter weitgehend unterblieben.

Im Jahre 2008 wird das IAAEG 25 Jahre alt. Wir werden dieses Ereignisses anlässlich einer weiteren, biographisch

noch eindrucksvolleren Feier gedenken. Nicht alle unserem Forschungsgebiet gewidmeten Institute sind in ihrem Bestand gesichert, in England soll etwa an der Keele University die Sektion „Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen“ einschneidend verkleinert werden – trotz internationaler Proteste der akademischen Welt. Um so mehr gibt es Grund für uns, allen, die uns in diesen 25 Jahren unterstützt haben, zu danken: den Landesregierungen, deren Unterstützung wir auch in schweren fiskalischen Zeiten sicher sein konnten; den Präsidenten der Universität Trier und qua Amt Vorsitzenden unseres Kuratoriums; der Verwaltung der Universität, an der Spitze den Kanzlern, die für uns auch als Beauftragte des Haushalts den Kooperationsvertrag zwischen Institut und Universität stets ziel führend ausgelegt haben; last but not least, den Mitgliedern unseres Kuratoriums und unseres Beirates.

Wir hoffen, der nachkommenden Generation von Forscherinnen und Forschern eine gute Grundlage gelegt zu haben.

Trier, im März 2008

*Prof. em. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk*

*Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski*  
(geschäftsführend)

<i>Kennzahlen-Übersicht 2007</i>			
	<b>Jura</b>	<b>Ökonomie</b>	<b>Gesamt</b>
Mitarbeiter je Direktor	6 (6)	6 (11)	12 (17)
Habilitanden je Direktor	0	1 (2)	1 (2)
davon Frauen	0	1	1
Doktoranden je Direktor	7 (15)	5 (16)	12 (31)
davon Frauen	6 (11)	2 (8)	8 (19)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	3	2	5
Zweitgutachten je Direktor	3	0	3
Examensarbeiten je Direktor	0	26	26
Fluktuation:			
Zugänge	1 (1)	2 (4)	3 (5)
Abgänge	5 (5)	1 (2)	6 (7)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	9	3	12
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	1 (1)	6 (9)	7 (10)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	0	12	12
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	24	0	24
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	0	3,5 (15,5)	3,5 (15,5)
Ausländische Gastforscher	3	2	5
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	6	3	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	14 (51)	14 (51)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	10	10
Gastvorträge/Werkstattgespräche	2	17	19
<p>In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter</p> <p>* Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.</p> <p>** Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.</p>			

## 2 Organe der Stiftung

### 2.1 Das Kuratorium

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.

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur berufen. Bis einschließlich 2008 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Irene Asscher-Vonk, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien, Österreich
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana Champaign, USA
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Dipl.-Volksw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Ass. jur. Kurt Lechner, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. David Marsden, The London School of Economics and Political Science, Großbritannien
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Deutschland
- Barbara Weiler, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland

### 2.2 Der Beirat

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.

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät, als Vorsitzender
- Prof. Dr. Heinz-Dieter Harges, Fachbereich IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Fachbereich IV – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, Fachbereich V – Rechtswissenschaft

Der Beirat ist am 6. Juli 2007 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

### 2.3 Das Direktorium

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

Bis ein Nachfolger für den juristischen Direktor, Prof. Birk, gefunden ist, wird Prof. Sadowski die Geschäfte führen.

### 2.4 Honorary Fellows

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Anthony I. Ogus, University of Manchester
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal



## 3 Forschung: Programm und Ergebnisse

### 3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

#### 3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die in der Vergangenheit definierten Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut werden kontinuierlich weiterverfolgt. Die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten bilden nach wie vor das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen- als auch für die Individualforschung. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm gliedert sich in langfristig verfolgte Ziele, mittelfristige Forschungsziele sowie kurzfristige Projekte.

Die *langfristig* angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen vier große Themenkomplexe:

- (1) **Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht**  
Hier steht die Implementierungsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Daneben ist eine systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts geplant.
- (2) **Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme**  
Die juristische Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, die wichtigsten Arbeitsrechtssysteme, insbesondere diejenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, rechtsvergleichend darzustellen.
- (3) **Arbeitskollisionsrecht**  
Es ist ein altes Desiderat, das Arbeitskollisionsrecht aus seiner engen nationalen Betrachtungsweise durch rechtsvergleichende Untersuchungen zu befreien und den modernen Erfordernissen der Globalisierung Rechnung zu tragen.
- (4) **Internationales Arbeitsrecht**  
Auf dem Gebiet des Internationalen Arbeitsrechts soll zum einen eine deutschsprachige Darstellung des Internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht) versucht werden, zum anderen steht die weitere rechtsvergleichende Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts im Vordergrund.

*Mittelfristige* Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere mit der Universität Miskolc, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten erfährt. Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristigen Zielen.

Bei den *kurzfristigen* Forschungsprojekten handelt es sich zu meist 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 oder europäi-

ischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen, denn das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die fremdsprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter gestatten deren umfassende Nutzung.

Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem durch den Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt. Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu beobachten, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedsstaaten hervorrufen. Zu diesem Zweck wird versucht, alle Dokumente europäischer Institutionen zum Europäischen Arbeitsrecht sowie deren Rezeption in der Fachliteratur der einzelnen Mitgliedsstaaten zu erfassen. So enthält die Sammlung außer den Gründungsverträgen, Richtlinien, Verordnungen und Empfehlungen auch Stellungnahmen, Berichte und Beschlüsse der Europäischen Hauptorgane, sowie Entscheidungen des EuGH in Deutsch und anderen Amtssprachen der EU. Die Sammlung enthält nationale Literatur, Aufsätze sowie nationale Gerichtsentscheidungen über das Europäische Arbeitsrecht in mehreren Amtssprachen.

#### 3.1.2 Forschungsprojekte

Die einzelnen Projekte sind sowohl der Grundlagenforschung als auch der Untersuchung von Einzelfragen gewidmet. Sofern dies bei letzteren praktisch möglich ist, sind die Themen so angelegt, dass sie mehrere Länder abdecken. Besonderes Interesse gilt dabei den Mitgliedsstaaten der EU. Der Blick muss jedoch auch auf solche Fragen gerichtet werden, die allein in einer einzelnen Rechtsordnung den Gegenstand rechtlicher Regelungen bilden.

Die *mittel-* und *langfristige* Forschung orientiert sich an einigen besonderen Desiderata vergleichender Arbeitsrechtsforschung. Aus den verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts soll hier jeweils ein Thema für eine vertiefende Bearbeitung durch die rechtswissenschaftliche Gruppe etwas näher dargestellt werden:

- (1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- (2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen

Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu. In anderen Ländern wie auch auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden.

Die rechtsvergleichende Durchdringung dieser Problematik kann dazu beitragen, die personellen Grenzen des nationalen wie des europäischen Arbeitsrechts neu zu bestimmen.

(3) Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts erscheinen unter dem Aspekt des Rechtsvergleichs drei Fragestellungen von besonderem Interesse:

(a) Die Repräsentativität der Sozialpartner, insbesondere der Gewerkschaften.

Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt. Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach

– auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollte deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

(c) Ein weiterer Aspekt des kollektiven europäischen Arbeitsrechts verdient die Aufmerksamkeit des Rechtsvergleichs. Zwar handelt es sich bei der Europäischen Aktiengesellschaft um eine Gesellschaftsform des Europäischen Rechts, jedoch haben die Mitgliedstaaten der EU eine große Bandbreite von Möglichkeiten bei deren Ausgestaltung, von der auch die Beteiligung der Arbeitnehmer beeinflusst wird.

Ausgehend von der deutschen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen etwa einer AG erscheint es wichtig, die einzelnen Modelle näher zu betrachten.

(d) Die Globalisierung der Wirtschaft ist zwar in aller Munde. Welche Rückwirkungen sie für das internationale, europäische und nationale Recht hat, kann gegenwärtig jedoch noch nicht mit Sicherheit vorhergesagt werden.

Dies auszuloten wird eine wichtige Aufgabe der Forschung sein. Es liegt auf der Hand, dass sich hier neben völkerrechtlichen und europarechtlichen Fragestellungen auch eine Vielzahl nationaler Probleme auftun, die dringend einer Klärung bedürfen.

Insgesamt belegen diese wenigen Fragen die Notwendigkeit und Nützlichkeit breiter, rechtsvergleichender Untersuchungen. Deren Realisierung sind allerdings im Institut personelle Grenzen gesetzt.

### 3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

---

## European Social Charter

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter

Start: 11/2004  
Ende: 05/2007

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk war viele Jahre Mitglied des European Committee of Social Rights, das mittlerweile 15 Mitglieder umfasst. Diesen international renommierten Rechtsexperten obliegt es, über die Einhaltung der European Social Charter von 1961 und der revidierten Fassung der European Social Charter von 1996 zu wachen.

Beide Fassungen enthalten programmatische Erklärungen und Verpflichtungen, die sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts erstrecken. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der European Social Charter genügt. Einzelpersonen können aus der Charter keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem Euro-

pean Committee of Social Rights auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der European Social Charter verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Die Erfahrungen, die Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk während seiner langjährigen Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights gesammelt hat, sollen nunmehr als Grundlage einer Monographie dienen. Unterteilt in vier große Abschnitte wird die Europäische Sozialcharta dargestellt. In Chapter 1 wird einleitend die historische Entwicklung der European Social Charter angesprochen. In Chapter 2 wird auf die allgemeinen Prinzipien sowie das Ver-

hältnis der Charter zu anderen internationalen Abkommen eingegangen. Die von der European Social Charter garantierten Rechte werden in Chapter 3 vorgestellt, zunächst aus dem Bereich des Arbeitsrechts und anschließend aus dem des Sozialrechts. Chapter 4 befasst sich mit dem Prüfungsverfahren. Dargestellt werden die beteiligten Überwachungsorgane und der genaue Ablauf der möglichen Verfahren.

Die Bearbeitung ist als European Social Charter erschienen in: Blanpain (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, Suppl. 329 und 330/2007, 542 S.

### Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong; Prof. Dr. Wolfram Karl u. a.

Start: 02/2000

Ende: 07/2007

Der in Form einer Loseblattausgabe in vier Ordnern erscheinende internationale Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention wurde aktualisiert, um dem enormen Anstieg der Rechtsprechung und der wachsenden Bedeutung der Konvention als europäische Grundrechtcharta Rechnung zu tragen.

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Prof. Dr. Dres. h.c. Birk übernommen.

Art. 4 EMRK ist erschienen als Loseblattausgabe in: Karl (Hrsg.), Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention, Carl Heymanns Verlag KG, Köln u.a., 2007, 50 S.

#### 3.1.2.2 Laufende Forschungsprojekte

### Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk

Start: 07/1990

Ende: fortlaufend

Im Rahmen eines „Casebook“ soll das kollektive Arbeitsrecht in Deutschland umfassend, fallbezogen dargestellt werden. Die Abhandlung richtet sich in erster Linie an Studierende der Rechtswissenschaften und hat zum Ziel, die wesentlichen Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts anhand ausgewählter Entscheidungen aus der Rechtsprechung darzustellen. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildet das Betriebsverfassungsrecht.

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

Betriebsverfassungsrecht (16 Fälle)  
 Verbands- und Koalitionsrecht (1 Fall)  
 Tarifvertragsrecht (2 Fälle)  
 Arbeitskämpfrecht (3 Fälle)

### Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk

Start: 02/1997

Ende: 06/2008

Die Kommentierung des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird ständig (letzte Änderung 1998) aktualisiert und für die zweite Auflage vorbereitet. Diese wird im Vahlen-Verlag erscheinen.

Herausgeber und Bearbeiter sind Rolf Birk (Trier), Wolfgang Dreher (Kassel), Hans-Werner Steckhan (Kassel) und Barbara Veit (Göttingen).

Bei der zweiten Auflage erfolgt die Neubearbeitung der folgenden Vorschriften durch Professor Birk:

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

---

**Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)**

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong; Prof. Dr. Wolfram Karl u. a.

Start: 08/2007

Ende: 08/2008

---

Der in Form einer Loseblattausgabe in vier Ordnern erscheinende internationale Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention wird derzeit wieder aktualisiert, um dem enormen Anstieg der Rechtsprechung und der wachsenden Bedeutung der Konvention als europäische Grundrechtecharta Rechnung zu tragen.

Prof. Dr. Dres. h.c. Birk hat die Neubearbeitung des Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten ist mit dem Abschluss der Bearbeitung gegen Mitte des Jahres 2008 zu rechnen.

---

**Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten**

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

---

*Ziel:* Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14. April 1994 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

Ein Blick in ausländische Zeitschriften zeigt jedoch, dass die arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Gerichtshofs in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich aufgenommen und bewertet werden. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wird den Entscheidungen auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen.

Mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des ausländischen Schrifttums, insbesondere der im Institut geführten Zeitschriften, soll kontinuierlich beobachtet werden, welches Echo die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hervorrufen.

*Vorgehen:* Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

*Inhalt:*

## Allgemeines

- Gründungsverträge
- Neuere Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht im Überblick
- Literatur zum Europäischen Arbeitsrecht
- Literatur zum Maastrichter Vertrag
- Literatur zum Amsterdamer Vertrag und zum Vertrag von Nizza
- Nationale Rechtsprechung zum Europäischen Arbeitsrecht

## Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte

- Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta

## Beitrittskandidaten

## Drittstaaten

Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik

Europäische Verfassung / Soziale Grundrechte  
Verfassungsvertragsentwurf  
Grundrechte  
Offene Methode der Koordinierung

## Freizügigkeit

- Aufenthaltsrecht
- Entsendung
  - Soziale Sicherung
  - Wahrung ergänzender Rentenansprüche
  - Niederlassungsfreiheit
  - Freiheit des Dienstleistungsverkehrs
- EU-Erweiterung
- Arbeitnehmer aus Drittstaaten
- Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit
- Europass
- Dienstleistungsrichtlinie

## Beschäftigungspolitik

- Offene Methode der Koordinierung
- Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen
- Kampf gegen Arbeitslosigkeit
- Strategie von Lissabon
- Rehabilitation von Behinderten
- Beschäftigungsbeihilfen

## Arbeitsverhältnis

- Massenentlassung
  - Betriebsübergang
  - Zahlungsunfähigkeit
  - Atypische Arbeitsverhältnisse
  - Elternurlaub / Kinderbetreuung
  - Besondere Arbeitnehmergruppen
  - Straßenverkehr
  - Nachweisrichtlinie
  - Arbeitsvergütung
    - Arbeitsbedingungen
    - Kündigungsschutz
    - Mobbing
-

Gleichbehandlung

- Richtlinie gegen die Diskriminierung aufgrund Rasse und ethischer Herkunft
- Allgemeine Diskriminierungsrichtlinie
- Entgelttrichtlinie
- Gleichbehandlungsrichtlinie
- Selbständige Erwerbstätigkeit
- Richtlinie Soziale Sicherheit
- Betriebsrentenrichtlinie
- Beweislastrichtlinie
  - Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
  - Entschließung des Rates vom 29.05.1990 zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz
  - Frauen am Arbeitsplatz
  - Familienpolitik

Mitbestimmung

- Europäischer Betriebsrat
- Information und Konsultation

Umstrukturierungen

Öffentlicher Dienst – Beamte

Strukturfonds, Regionalfonds, Industriepolitik, Sozialfonds

Europäischer Sozialfond (ESF)

Betriebliche Altersversorgung

Soziale Sicherung

- Krankenversicherung
- Unfallversicherung
- Invalditätssicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Kindergeld
- Pflegeversicherung
- Alterssicherung
- Direktversicherung
- Lebensversicherung
- Versicherungsrichtlinien

Gesellschaftsrecht

- Gesellschaften europäischen Rechts
- Fusionen

Berufsbildung und Berufsausübung

- Europäische Stiftung
- Europäisches Zentrum (Cedefop)
- Weißbuch / Grünbuch
- Sokrates
- Erasmus
- Tempus
- Leonardo
- Jugend für Europa
- Helios
- Lingua
- Petra
- Force
- Eurotecnet
- Matthäus
- Media
- Comett
- Euroforum
- Rassismusbekämpfung
- Europäische Schulen
- Grotius
- Europass
- Berufsberatung

Arbeitsschutz

- Arbeitssicherheitsgesetz
- Gefahrstoffverordnung
- Chemikaliengesetz
- Spezialgebiet Mutterschutz
- Spezialgebiet Bildschirmrichtlinie
- Arbeitszeitrichtlinien
- Maschinenrichtlinie

Datenschutz

Sozialpolitik, Soziale Dimension

Kollektivvertragsrecht

Kollisionsrecht

**Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU**

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter

Start: 03/2002

Ende: 03/2008

Der Sozialplan wurde im deutschen Betriebsverfassungsrecht als ein Regelungsinstrument zur Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungen entwickelt und ist heute aus der Praxis nicht mehr wegzudenken. Auch für einige andere Länder fungiert er in vielerlei Hinsicht als Vorbild, wie etwa in Frankreich, den Niederlanden und Österreich. Freilich muss ein solches Institut den jeweiligen Gegebenheiten des betreffenden nationalen Systems angepasst werden.

Am Sozialplan lässt sich daher paradigmatisch das in der Rechtsvergleichung fundamentale Problem der Implementierung ausländischen Rechts in eine Rechtsordnung studieren. Dies ist eines der wichtigsten Ziele dieses Projekts.

Die Bestandsaufnahme der nationalen Regelungen des Sozialplans kann wichtige Aufschlüsse auch über die arbeitsrechtliche Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungen bringen. Des Weiteren vermag er zur Mitwirkung



und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene durch ihre Repräsentanten wesentliche Erkenntnisse beizusteuern.

Die Untersuchung kann und wird ferner nähere Erkenntnisse über Kollektivverhandlungen auf Betriebs- und Unternehmensebene zu Tage fördern.

---

**Arbeitnehmerähnliche Personen zwischen Arbeitsrecht und allgemeinem Vertragsrecht in den Mitgliedstaaten der EU**

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter

Start: 04/2002

Ende: 12/2008

Der Umbruch in der Beschäftigungsstruktur bringt immer stärker eine Verschiebung der Beschäftigungsverhältnisse weg vom Arbeitsrecht und hin zu anderen Beschäftigungsformen (freie Mitarbeiter, Selbständige u. a.). Es stellt sich dabei vor allem die Frage, inwieweit die Grundprinzipien des Arbeitsrechts auch auf diese Gruppe von Beschäftigten anwendbar sein sollten, weil sie u. U. einen ähnlichen Schutz wie die Arbeitnehmer verdienen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn solche Personen ähnlich wirtschaftlich abhängig sind wie die Arbeitnehmer.

Dieser Befund hat in Deutschland schon vor Jahrzehnten zu einer teilweisen Ausdehnung des staatlichen Arbeits-

rechts auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen geführt. Dies gilt nicht oder nicht in gleichem Maße für die meisten anderen Mitgliedstaaten der EU. Für das Europäische Arbeitsrecht zeigt sich in mancherlei Beziehung die gleiche Problematik. Daran schließt sich allgemein die weitere wichtige Frage an, ob nicht das Arbeitsrecht generell einen anderen Zuschnitt braucht, als dies bislang der Fall ist, ob es nämlich eine Vielzahl bezahlter Tätigkeiten mit in seinen Regelungsbereich einbeziehen soll bzw. zu einer Ordnung der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden sollte.

---

**Internationales und Europäisches Arbeitsrecht**

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk

Start: 01/2002

Ende: 12/2008

Die von Prof. Dr. Dres. h.c. Birk im Münchener Handbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, §§ 17-23 enthaltenen Teile Arbeitsvölkerrecht, Europäisches Arbeitsrecht und Arbeitskollisionsrecht sollen zu einer umfassenden Darstellung ausgebaut werden. Für den ersten und dritten Themenbereich fehlt es bislang an einer umfassenden Aufarbeitung der Materie. Über das Europäische Arbeitsrecht liegen mittlerweile auch einige deutschsprachige, mehr oder weniger umfangreiche Gesamtdarstellungen vor. Ihnen allen ist gemeinsam, dass das Europäische Arbeitsrecht nur aus deutscher Perspektive betrachtet wird. Dies bedeutet aber eine erhebliche Verkürzung der Sichtweise. Es gilt daher, auch die Auswirkungen des Europäischen Arbeitsrechts auf andere Mitgliedstaaten und die von ihnen aufgeworfenen Fragen und Probleme soweit wie möglich

zu berücksichtigen. Dies wird z. B. besonders bei der Umsetzung von arbeitsrechtlichen Richtlinien deutlich.

Was das Arbeitsvölkerrecht betrifft, so fehlt es in Deutschland noch in vielerlei Hinsicht an einer stärkeren Durchdringung der Materie; dies gilt selbst für das Recht des Europarates.

Im Arbeitskollisionsrecht ist die Diskussion im Verhältnis zu anderen Ländern hingegen quantitativ wie qualitativ beachtlich. Es fehlt aber über die nur Teilbereiche abdeckenden Kommentierungen des Art. 30 EGBGB hinaus nach wie vor an einer thematisch breiteren Bearbeitung dieser Fragen.

Das Buch wird bei C.H. Beck, München, dem führenden deutschen Rechtsverlag, erscheinen.

---

**Münchener Kommentar**

---

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter

Start: 08/2007

Ende: 06/2008

Der im Verlag C.H. Beck, München, erscheinende Münchener Kommentar wird in der nunmehr 5. Auflage aktualisiert. Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist bereits seit der ersten Auflage neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des im 10. Band (Internationales Privatrecht) enthaltenen Ein-

führungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Dr. Dres. h.c. Birk für die Kommentierung folgender Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht der natürlichen Personen und der Rechtsgeschäfte) und des Vierten Abschnitts (Erbrecht):

Art. 7 – Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit  
 Art. 8 – Entmündigung (aufgehoben)  
 Art. 9 – Todeserklärung  
 Art. 10 – Name  
 Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen  
 Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

In der Neuauflage sind die seit Erscheinen der 4. Auflage im Jahr 2006 bis in die Gegenwart eingetretenen relevanten Gesetzesänderungen, national wie auch international, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

## Die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers und Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im russischen Arbeitsrecht

Elena Balashova LL.M.

Start: 05/2005

Ende: 12/2008

Mit dem Übergang zu einer neuen Marktwirtschaftsordnung in Russland bzw. zu neuen wirtschaftlichen Bedingungen sollte auch die Regelung der Arbeitsbeziehungen diesem Systemwechsel angepasst werden. Das alte, sozialistische Arbeitsrecht, der Kodex der Arbeitsgesetze der Russischen Föderation (ArbGB), der im Jahr 1971 verabschiedet wurde, entsprach nicht den Anforderungen, die die wirtschaftliche Umwandlung an das Arbeitsrecht stellte. Die größten Kritikpunkte an dem ArbGB 1971 waren der starke Kündigungsschutz, die Beschränkung der unternehmerischen Freiheit durch eine zu starke rechtliche Stellung der Gewerkschaften sowie die zu breit und teuer gewordenen Arbeitnehmergewährleistungen und Garantien.

Die Unternehmer bzw. Arbeitgeber sahen in den sozialistischen, arbeitsrechtlichen Regeln mit ihrem stark ausgeprägten Arbeitnehmerschutz ein Hindernis für ihre Tätigkeit. In letzter Zeit wurde der Ruf nach einem neuen Arbeitsrecht in Russland immer lauter. Das neue Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (TK) wurde in sehr kurzer Zeit verabschiedet und trat am 1. Februar 2002 in Kraft.

Im Unterschied zur Kodifizierung von 1971 (ArbGB) beinhaltet das neue TK umfassende Rechtsnormen zu wesentlichen Bereichen des Arbeitsrechts, die vorher durch einzelne Gesetze geregelt waren. Dennoch erreichte das neue Gesetzbuch qualitativ nicht das erwartete Niveau und bedarf noch vieler Änderungen und weiterer Auslegungen. Das neue Arbeitsgesetz nennt in Art. 1 als Hauptziel den bestmöglichen Interessenausgleich zwischen den Parteien der Arbeitsverhältnisse sowie des Staates. Fraglich ist jedoch, wie diese Interessenbalance in der praktischen Realisierung erreicht werden kann. Das Problem des neuen Arbeitsgesetzes liegt u. a. in einer stärkeren Stellung der Arbeitgeber in betrieblichen Fragen und der wesentlich eingeschränkteren Position von Gewerkschaftsrechten.

Die größte Problematik des neuen Gesetzes liegt in den Fragen der Kündigung der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Auflösung der Arbeitsverträge auf Veranlassung des Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber definiert in Art. 81 TK einen stark erweiterten Katalog der Kündigungsgründe. Das neue

Arbeitsgesetz legt insgesamt 13 Gründe der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers fest. Fraglich ist, ob dieser Katalog wie im ArbGB 1971 abschließend ist. Gemäß Art. 81 Ziff. 14 TK kann diese Liste auch in anderen Fällen erweitert werden, was nicht unbedingt dem Arbeitnehmer mehr Schutz bietet, jedoch dem Arbeitgeber mehr Freiheit gewährt.

Die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte bei der Kündigung besteht auch darin, dass, wenn früher die Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers in einigen Fällen das Einvernehmen einer Gewerkschaft notwendig machte, heute eine solche Kündigung nach dem neuen TK lediglich die Berücksichtigung der Meinung einer zuständigen Gewerkschaft bedarf. Dies führt zu einer Reduzierung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer im neuen TK und lässt nur die Hoffnung, dass die Arbeitnehmer nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt werden.

Aus diesem Grund, werden im Rahmen dieser Dissertation die wesentlichen Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes (TK), die die Fragen der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitgebers und Kündigungsschutz der Arbeitnehmer betreffen, deutlich analysiert, sowie die Effektivität der praktischen Realisierung dieser Vorschriften durch die Rechtsprechung erklärt.

Zu Beginn werden die materiellen Voraussetzungen und Besonderheiten der Kündigungsgründe gemäß Art. 81 TK RF dargestellt. Dabei werden die Fragen des rechtlichen Schutzes der Arbeitnehmerrechte bzw. ihrer Defizite und der Verantwortung des Arbeitgebers bei Verletzung dieser Rechte untersucht, mit besonderer Berücksichtigung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer gegen unzulässige Kündigung vom Arbeitgeber.

Außerdem wird in dieser Arbeit verschiedenen Fragen der disziplinarischen Kündigungen von Arbeitnehmern Aufmerksamkeit geschenkt, die in der Arbeitspraxis in Russland besondere Schwierigkeiten und Streitigkeiten aufweisen. Ziel dieser Arbeit ist, durch die Analyse der normativen Lage der russischen Arbeitsgesetzordnung und ihre praktische Realisierung zu einer effektiven Verbesserung der Gesetzesvorschriften sowie zu der Entwicklung von neuen gerichtlichen bzw. vorgegerichtlichen Methoden des Arbeitnehmerschutzes zu kommen.

Der Schwerpunkt der Arbeit ist auf die Verstärkung der Arbeitnehmerrechte in Russland sowie auf die Beschränkung der rechtswidrigen Kündigungen auf Initiative des Arbeitgebers orientiert, jedoch mit besonderer Berücksichtigung des Ausschlusses des Missbrauchs der Arbeitnehmerseite.

*Zeitplan:*

05/2005–09/2006: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung  
10/2006–12/2008: Niederschrift der Arbeit

---

**Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die IAO – Die Arbeit des Verwaltungsratsausschusses für Vereinigungsfreiheit**

Ref. jur. Sandra Clemens

Start: 10/2003  
Ende: 06/2008

Die 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Bereits die Verfassung der IAO, die als Teil XIII des Friedensvertrags von Versailles entstanden ist, nennt in Art. 427 sowie in ihrer Präambel die Garantie der Vereinigungsfreiheit (womit die Freiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zu freien Organisationen zusammenzuschließen, gemeint ist) als eines der wichtigsten Ziele der IAO. Dies wird dadurch verstärkt, dass die wichtigsten Organe der IAO, die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) und der Verwaltungsrat, eine dreigliedrige Struktur besitzen, sich also aus Vertretern der Regierungen der Mitgliedstaaten sowie Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammensetzen.

Zum Schutze der Vereinigungsfreiheit in den Mitgliedstaaten wurden mehrere Übereinkommen verabschiedet, von denen das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit mit 142 Ratifikationen, und das Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und das Recht zu Kollektivverhandlungen mit 154 Ratifikationen generell zu den wichtigsten IAO-Übereinkommen überhaupt gezählt werden.

Da die allgemeinen Überwachungsverfahren der IAO als nicht ausreichend für die Durchsetzung dieses Grundrechts angesehen wurden, wurde 1951 von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das sog. Governing Body Committee on Freedom of Association (Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit) geschaffen, das sich im Laufe der Jahre zum wichtigsten Überwachungsgremium für die Einhaltung des Grundsatzes der Vereinigungsfrei-

heit entwickelte. Ist eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation eines Mitgliedstaates der Auffassung, dass ihre Regierung gegen die Übereinkommen Nr. 87 oder 98 oder die Verfassung der IAO bzgl. der Vereinigungsfreiheit verstößt, so kann sie sich mit einer Beschwerde an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit wenden.

Der Ausschuss versucht, sowohl durch Befragung der Beschwerdeführer sowie der beteiligten Regierungen als auch durch Entsendung von IAO-Experten in das betroffene Land (sog. „Direct-contact-missions“) den Sachverhalt aufzuklären und festzustellen, ob tatsächlich ein Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit vorliegt. Anhand von über 3000 Verfahren hat der Ausschuss bis heute eine detaillierte Auslegung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit geschaffen.

Die Arbeit soll zunächst die Bedeutung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit für die IAO herausarbeiten, um daraus zu erklären, warum der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit geschaffen wurde. Danach sollen u. a. das Verfahren vor dem Ausschuss, dessen Rechtsnatur, die Verbindlichkeit seiner Entscheidungen und das Verhältnis zu den Vereinten Nationen untersucht werden, bevor ein Überblick über die „Spruchpraxis“ des Ausschusses zu den einzelnen Aspekten der Vereinigungsfreiheit (z. B. das Recht, Organisationen ohne vorherige Genehmigung nach eigener Wahl zu bilden, Schutz vor Einmischung des Gegners, Streikrecht, etc.) gegeben wird. Schließlich wird auf die Kritik an der Arbeit des Ausschusses sowie auf die Schwierigkeiten eingegangen, die sich gerade auch für den Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit vor dem Hintergrund der Globalisierung ergeben.

---

**Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich**

Ass. jur. Fiona Geist

Start: 07/2003  
Ende: 12/2008

Angesichts hoher Arbeitslosenzahlen wird in Deutschland – wie auch in anderen europäischen Ländern – verstärkt die Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Regelungen diskutiert. Die Arbeit widmet sich speziell der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Ausgewähltes Untersuchungsgebiet ist Frankreich. Hier hat sich in den letzten Jahren im Bereich der Arbeitszeit viel verändert. Interessant ist dabei, dass in der französischen Beschäftigungspolitik seit 1982 insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit eine große Rolle gespielt hat.



Diese Entwicklung erreichte ihren Höhepunkt 1997 nach dem Regierungswechsel. Mit den Gesetzen 98-461 vom 13. Juni 1998 „d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail“ (loi Aubry I) und 2000-37 vom 19. Januar 2000 „relative à la réduction négociée du temps de travail“ (loi Aubry II) hat die Linksregierung von Premierminister Jospin die gesetzliche Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden abgesenkt. Durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit sollte zusätzliche Beschäftigung gefördert, neue Arbeitsplätze geschaffen bzw. bestehende gesichert werden.

Nach einem erneuten Regierungswechsel im Jahr 2002 nahm die Regierung von Premierminister Raffarin weitere Änderungen im Bereich der Arbeitszeit vor. Hier ist insbesondere das Gesetz 2003-47 vom 17. Januar 2003 „relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi“ (loi Fillon) zu nennen.

Die genannten Gesetze sind für die Arbeit unter folgendem Aspekt von Interesse:

Bei den Gesetzen Aubry I und II stellt sich die Frage, inwieweit sie – neben der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche gem. Art. L. 212-1 Code du travail – eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich gebracht haben. Den Arbeitgebern wurde mit Reduzierung der Wochenstundenzahl die Gelegenheit gegeben, die arbeitszeitliche Organisation in ihren Betrieben umzustellen. Beispielsweise können sie gem. Art. L. 212-8 Code du travail auf die Möglichkeit der „modulation“ zurück-

greifen. Danach kann die wöchentliche Arbeitszeit über das Jahr hinweg unter der Bedingung wechseln, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum 35 Stunden bzw. 1600 Stunden im Jahr nicht überschreitet.

Das Gesetz Fillon hat die Einführung der 35-Stunden-Woche zwar nicht rückgängig gemacht, die im Code du travail herbeigeführten Änderungen führen aber zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zum Beispiel wurde der Rückgriff auf Überstunden erleichtert. Mit dem Dekret 2003-258 vom 20. März 2003 etwa wurde der Umfang des jährlich möglichen Kontingents an Überstunden erhöht.

Die Arbeit stellt nach einem Überblick über die Geschichte der Arbeitszeit und ihrer Flexibilisierung, die Gesetze Aubry I und II und das Gesetz Fillon sowie die durch sie herbeigeführten Änderungen im Code du travail vor. Der anschließende Schwerpunkt der Arbeit befasst sich mit der Frage, inwieweit durch die Gesetze tatsächlich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eingetreten ist. Dabei soll auch die Rolle weiterer Flexibilisierungsansätze näher beleuchtet werden.

#### *Zeitplan:*

- 07/2003–03/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
- 06/2004–08/2004 und
- 07/2005–12/2005: Mutterschutz bzw. Elternzeit
- 04/2005–12/2008: Niederschrift der Arbeit

---

## **Die Koalitionsfreiheit und die Tariffähigkeit**

dr. Erika Kovács

Start: 09/2004  
Ende: 03/2008

Die Koalitionsfreiheit, geregelt in Art. 9 Abs. 3 GG, ist die verfassungsrechtliche Grundlage des ganzen Tarifrechts. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet das verfassungsrechtliche Fundament der Tariffähigkeit, setzt ihr jedoch gleichzeitig auch Grenzen. Dadurch ergibt sich die Legitimität der Gewerkschaften unmittelbar aus dem Grundgesetz. Der Gewerkschaftsbegriff und der Terminus „Tariffähigkeit“ hängen eng miteinander zusammen und überschneiden sich größtenteils. Die Gewerkschaften, als tariffähige Koalitionen haben bestimmte Kriterien, die von der Rechtsprechung ausgearbeitet worden sind. Sie müssen von einer Koalition erfüllt werden, um als Gewerkschaft anerkannt werden zu können. Diese Anforderungen sind teilweise so streng formuliert, dass sie zur Einschränkung der Koalitionsfreiheit führen können. Diese Umstände regten die Grundidee der Arbeit über das Verhältnis der Tariffähigkeit und der Koalitionsfreiheit an.

Im Rahmen dieser Dissertation sollen die Voraussetzungen der Tariffähigkeit im Lichte der Koalitionsfreiheit dargestellt und auf ihre Zulässigkeit hin untersucht werden. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Schnittstellen zu analysieren,

wo die Kriterien der Tariffähigkeit gegen bestimmte Aspekte der Koalitionsfreiheit verstoßen können.

Die Dissertation wird nach der folgenden Thematik aufgebaut: An die Einführung des Themas schließt sich eine – in Anbetracht der umfangreichen Literatur – kernige Darstellung der Koalitionsfreiheit an. Diese Zusammenfassung konzentriert sich vor allem auf die Einschränkungsmöglichkeiten dieses Freiheitsrechts. Im nächsten ausführlichen Abschnitt werden die einzelnen Merkmale der Tariffähigkeit erörtert. An dieser Stelle wird der Frage nachgegangen, ob die Voraussetzungen der Tariffähigkeit zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wirklich unerlässlich sind. Der Schwerpunkt der Arbeit wird im dritten großen Kapitel auf das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit gelegt.

Die strengen Kriterien der deutschen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit, vor allem die Theorie der sozialen Mächtigkeit, erschweren es den neu gegründeten oder kleineren Gewerkschaften, an Einfluss und Macht zu gewinnen. Diese Lage kann die Ausübung der Koalitionsfreiheit

gefährden. Das Interesse der kleineren Gewerkschaften, die Anforderungen an eine Gewerkschaft möglichst gering zu halten, verstößt gegen die Anstrengungen der großen, etablierten Gewerkschaften. Der Vorsatz der Gewerkschaften, möglichst viele Mitglieder zu akquirieren und sie beizubehalten, fällt unter den Schutz der Betätigungsfreiheit und Bestandsgarantie. Solche Ausübung der kollektiven Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften richtet sich jedoch gegen die negative Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer. Die Bevorzugung des individuellen Freiheitsrechts der einzelnen Arbeitnehmer kann das Gruppenrecht der Gewerkschaft untergraben. Zudem könnten eventuell völkerrechtliche Einwände gegen die deutsche Judikatur vorgebracht

werden. Diese Kollisionsmöglichkeiten zwischen der Koalitionsfreiheit und der Tariffähigkeit sind zu untersuchen.

Das Ziel dieser Arbeit ist es zu erörtern, welche Voraussetzungen an die Tariffähigkeit gestellt werden sollen, um das effektive Funktionieren der Gewerkschaften sicherzustellen, wobei die Kriterien der Koalitionsfreiheit nicht eingeschränkt werden dürfen.

*Zeitplan:*

09/2004–08/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

09/2005–04/2007: Niederschrift der Arbeit

---

**Die Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Arbeitszeit**

Ass. jur. Anette Pütz, D.E.A. en droit européen (Liège)

Start: 10/2006

Ende: 12/2009

---

Ziel der Dissertation ist es, die rechtliche Effizienz der anvisierten Änderungsvorhaben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Hinblick auf die Problematik des Begriffes der Arbeitszeit, der Ruhezeit, sowie der anderen Definitionen von Zeiten, die weder als Arbeits- noch als Ruhezeit zu qualifizieren sind und der Opt-out-Problematik und deren Auswirkungen auf das Arbeitsrecht in der Europäischen Union zu untersuchen.

Die Reglementierung der Arbeitszeitgestaltung durch das Europarecht ist eine essentielle Materie im Bereich des europäischen Sozialrechts. Sie berührt die Fragestellungen der Erhöhung der Flexibilität in den Unternehmen, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsplatzmehrerung, die ein Hauptaspekt der Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union darstellt. In der Rechtsprechung des EuGH in den Rechtssachen Simap, Jaeger und Pfeiffer hat sich gezeigt, dass die bisherige Regelung der europäischen Gesetzgebung nicht ausreicht, um alle existierenden Arbeitsformen zu erfassen. Schon hieraus ergab sich die Notwendigkeit einer Überarbeitung der Richtlinie.

Zentrale Probleme tauchen beim Bereitschaftsdienst und ähnlichen Modellen sowie im Hinblick auf das individuelle Opt-out auf. Was den Bereitschaftsdienst betrifft, erstreckt sich das Hauptproblem auf die Qualifizierung der inaktiven Zeitspannen während des Dienstes, die nach der Richtlinie bislang nur entweder als Arbeitszeit oder als Erholungszeit gewertet werden konnten. Im Zuge der Erarbeitung einer Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie wurden neue Definitionen hinsichtlich der Qualifizierung von Zeiten vorgeschlagen, so dass insoweit eine adäquatere recht-

liche Beurteilung von Zeiten im Rahmen des arbeitsvertraglich Geschuldeten möglich sein soll.

Die Frage des Opt-outs betrifft die bedingte Möglichkeit der Nichtanwendung der Vorschriften der Richtlinie hinsichtlich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Der Vorschlag für eine neue Fassung der Richtlinie scheiterte im November 2006 schließlich daran, dass im Punkt des Opt-outs keine Einigung gefunden werden konnte. Da die Opt-out-Regelung das Risiko des Missbrauchs in sich birgt und somit das Ziel des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern vereitelt werden kann, wird vielfach die Abschaffung dieser Möglichkeit verlangt. Demgegenüber droht die absolute wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in einigen Wirtschaftsbereichen zu erhöhten Kosten für den Arbeitgeber zu führen, die den Bestand von Unternehmen beeinträchtigen können.

Die Arbeit gibt zunächst einen Überblick über die Entwicklung der europäischen Regelung der Arbeitszeitgestaltung unter Konzentration auf die sich ergebenden Schwierigkeiten hinsichtlich der Begriffsabgrenzungen und der Opt-out-Problematik. Sodann analysiert sie die rechtliche Effizienz der vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten und befasst sich auch mit dem Begleitproblem der horizontalen unmittelbaren Wirkung europäischer Richtlinien im Arbeitsrecht, die durch die Rechtsprechung des EuGH zunehmend anerkannt zu werden scheint.

*Zeitplan:*

10/2006–09/2007: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

10/2007–12/2009: Niederschrift der Arbeit

## Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht

dr. Mariann Arany Tóth

Start: 04/2005

Ende: 06/2008

In Ungarn ist der Datenschutz im Arbeitsrecht ein neues Phänomen der Rechtswissenschaft. Ziel meiner Dissertation ist es, die wichtigsten Fragen dieses Themas zusammenzufassen.

Die Untersuchung zielt darauf ab, die Schwerpunkte des Datenschutzes im Arbeitsrecht zu beleuchten. Die einzelnen Bereiche des Schutzes der personenbezogenen Daten werden aufgegriffen.

Der Ausgangspunkt der Untersuchung widmet sich im ersten Kapitel der dogmatischen Einordnung des Datenschutzes im ungarischen Arbeitsrecht. Die theoretischen Grundlagen werden dargestellt.

Im zweiten Kapitel werden die Voraussetzungen der rechtmäßigen Datenverarbeitung im Anbahnungsverhältnis aus praxisorientierter Sicht erörtert. Die Konzeption der besonders schützenswerten Daten werden anhand einzelner Fallbeispiele bewertet.

Im dritten Kapitel befassen wir uns mit den datenschutzrechtlichen Fragen der Kontrolle der Nutzung der technischen Geräte am Arbeitsplatz. Die Schwerpunkte der Kontrolle der Telefonnutzung, der Nutzung des Internets und von E-Mail werden ausgeführt. Anschließend prüfen wir die Bedingungen der Datenverarbeitung durch Videoüberwachung. Die kollektivarbeitsrechtlichen Eckpunkte dieses Themas werden auch angesprochen.

Im vierten Kapitel werden einzelne Probleme der Verarbeitung der personenbezogenen Daten während und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgezeigt. Wir heben die Voraussetzungen der Datenübermittlung im Inland hervor.

### *Zeitplan:*

04/2005–12/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

01/2006–04/2007: Niederschrift der Arbeit

## Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Ref. jur. Volker Johannes Widhammer

Start: 04/2003

Ende: 09/2008

Das spanische Arbeitsrecht hat angesichts der Anforderungen des modernen Wirtschaftslebens an den Arbeitsmarkt im letzten Jahrzehnt weitreichende Veränderungen erfahren. Insbesondere das Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen unterliegt dabei seit 1994 einem kontinuierlichen Wandel.

Zentraler Gegenstand der Arbeit sind in diesem Zusammenhang die Vorschriften der Art. 51 bis 55 des „estatuto de los trabajadores“, des zentralen Regelwerkes des spanischen Arbeitsrechtes. Diese Artikel betreffen die Kündigung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Massenentlassung (Art. 51), die Kündigung aus objektiven Gründen (Art. 52, 53) und die disziplinarische Kündigung (Art. 54, 55).

Der Schwerpunkt der Betrachtung der Art. 51, 52, 53 ET wird dabei auf Art. 52.c gelegt. Dieser erlaubt es dem Arbeitgeber, wenn er die Notwendigkeit der Einsparung eines Arbeitsplatzes nachweisen kann, dem betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen. Interessant ist dabei auch die Veränderung, die Art. 52.c ET zur Erleichterung der Unternehmensumstrukturierung durch die Real Decreto-Leyes 8/1997 und 9/1997 erfahren hat. Dabei ist auch die Verknüpfung des Tatbestandes der Kündigung gem. Art. 52.c ET mit dem Tatbestand der Massenentlassung gem. Art. 51 ET (beruhend auf der RL 98/59/EG) zu beleuchten. Die beiden Vorschriften lassen sich in ihren Voraussetzungen

anscheinend nur anhand der Anzahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer unterscheiden; die Massenentlassung erscheint mithin nach spanischem Recht nur als eine quantitativ gesteigerte Form der Kündigung aus objektiven Gründen.

Im Rahmen der disziplinarischen Kündigung gem. Art. 54, 55 ist insbesondere das Verhältnis der einzelnen Tatbestände des Art. 54 zueinander interessant, da zum einen nicht klar ist, ob Art. 54.2 einen numerus clausus der Kündigungstatbestände normiert und zum anderen sich innerhalb des Art. 54.2 deutliche Überschneidungen der dort aufgelisteten Fallgruppen der disziplinarischen Kündigung finden.

Nach der Darstellung der materiellen Voraussetzungen der Kündigungsgründe werden die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung erläutert.

Darüber hinaus wird hinsichtlich der möglichen Rechtsfolgen einer Kündigung das spanische System der Differenzierung in rechtmäßige, rechtswidrige und nichtige Kündigung dargestellt. Im weiteren sollen die Unterschiede in den Rechtsfolgen einer disziplinarischen und einer aus objektiven Gründen erfolgten Kündigung herausgearbeitet werden, wobei hier insbesondere auf die Bedeutung der Abfindungsregelungen eingegangen und die Frage nach der Bedeutung des Bestandsschutzes im spanischen Recht beantwortet werden soll.

Weiterhin wird die Bedeutung der Reform durch den Real Decreto-Ley 5/2002 und die Ley 45/2002 für die Rechtsfolgen der verschiedenen Kündigungsgründe behandelt.

*Zeitplan:*

04/2003–04/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

05/2004–04/2007: Niederschrift der Arbeit

### 3.1.2.3 *Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten*

#### **Fortlaufende Forschungsprojekte**

---

#### **Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich**

Centre for Comparative and International Labour Law, Rand Afrikaans University (Johannesburg),  
University of Stellenbosch; IAAEG

Start: 09/1997

Ende: fortlaufend

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.

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

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

### 3.1.2.4 *Externe Dissertationsprojekte*

Betreuer: Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk

#### **Abgeschlossene Dissertationsprojekte**

*Anja Bartenbach-Fock*

Arbeitnehmererfindung im Konzern; Rigorosum am 12.02.2007.

*Gerald Peter Müller*

Der Leiharbeiter in der Personal-Service-Agentur (PSA); Rigorosum am 27.04.2007.

*Xuelin Liu*

Das Recht der Arbeitnehmererfindung im Vergleich Bundesrepublik Deutschland und Volksrepublik China; Rigorosum am 09.10.2007.

#### **Laufende Dissertationsprojekte**

*Thomas Egger*

Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsvertretung im Rahmen der Betriebsverfassung.

*Jan-Hendrik Froesch*

Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores).

*Sandra Isenberg*

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr.

*Astrid Lang*

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien.

*Maria Engracia Salán García*

Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien.

*Petra Schramm*

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht.

*Meike Strauß*

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich.

*Marcel Weiß*

Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung.

### 3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Forschungsgebiet	Projekte
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Ahrens: Reformprozesse und Unsicherheit** Batta: Der gleitende Übergang in den Ruhestand** Heuermann: Determinanten regionaler Lohn- und Humankapitalunterschiede** Sax: Demographie und Lohnunterschiede** Wehinger: Illegale Arbeitsmigration im Ländervergleich**
Bildungsökonomie	Baltes: Hochschultyp und Habitus* Hammen: Risk-Return Trade-Off in Bildungspfaden * Lünstroth: Kooptation und Berufungsverfahren in der Hochschule Sadowski/Schneider/Thaller: Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs Smirnova: Russian Faculties* Thaller: Reform der Promovierendenausbildung
Institutionentheorie	Grammling: Kulturspezifische Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter Gurtoviy/Gonzalez: Market Institutions and Social Conventions Liebmann: Marktpräferenzen – Übergänge von CME zu LME
Ökonomische Analyse des Rechts	Kühne: Abhängige Arbeitsgerichte* Montag: Regulierung der Leiharbeit in den USA**
Unternehmensverfassung und -organisation	Benter: Ehrenamtliche Gemeindeleitung Paunescu: Arbeitnehmerpartizipation und betriebliches Vorschlagswesen* Roßmann: Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen innerhalb der Europäischen Union** Sadowski et al.: Perspektiven der Corporate Governance Sadowski/Kühne: Der Europäische Betriebsrat* Sadowski/Ludewig: Organisationskapital Tiltag: Befristete Beschäftigung und Unternehmensstrategie** Warning: Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität*

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte

\* IAAEG-finanziert

\*\* Graduiertenzentrum der Exzellenz

#### 3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungs-verwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden, so dass weitere Ausführungen redundant wären. Im Jahr 2007 kamen ein Projekt von Christoph Sax, das den Zusammenhang von Lohnunterschieden und demographischer Entwicklung untersucht, ein Dissertationspro-

jekt von Pia Lünstroth zum Kooptationsprinzip und ein Dissertationsprojekt von Kai Kühne zu ideologischen Tendenzen in der Arbeitsrechtsprechung hinzu.

#### 3.2.2 Produkte der Forschung

Unter den Veröffentlichungen sind besonders zwei hervorzuheben, zum einen das im Vorwort schon genannte Buch „Perspektiven der Corporate Governance“, das gemeinsam mit den Kollegen Ulrich Jürgens (Politikwissen-



schaftler, WZB), Gunnar Folke Schuppert (Öffentlich-rechtler, WZB) und Manfred Weiss (Arbeitsrechtler, Universität Frankfurt) verantwortet worden ist. Das Inhaltsverzeichnis gibt Aufschluss über einen im internationalen Vergleich ruhenden rechtspolitischen Diskurs:

*Dieter Sadowski: Einleitung und Überblick*

1. Kapitel: Die deutsche Corporate Governance im Wettbewerb der Institutionen

Reinhard H. Schmidt: Stakeholder-Orientierung, Systemhaftigkeit und Stabilität der Corporate Governance in Deutschland

Paul Windolf: Mitbestimmung im Institutionen-Wettbewerb

Sigurt Vitols: Das „neue“ deutsche Corporate Governance-System: Ein zukunftsfähiges Modell?

2. Kapitel: Unternehmensverfassung, Arbeitsbeziehungen und die gesellschaftliche Einbettung von Arbeitnehmervertretungen: Internationale Lehren

Takashi Araki: From employee-centered to shareholder-centered governance?: Corporate governance reforms and the future of Japan's practice-based stakeholder model

Jean-Pierre Laborde: Closer to involvement than participation: The role of employees in decision-making in large companies and enterprises in general according to French labour law

Reinhold Fahlbeck: Employee participation in Sweden

Inger Marie Hagen and Morten Huse: Do employee representatives make a difference on corporate boards? Examples from Norway

Werner Auer-Rizzi und Gerhard Reber: Zusammenhang zwischen Corporate-Governance-Strukturen und Führungsverhalten – Empirische Befunde und Erklärungsansätze

Manfred Weiss: Das europäische Sozialmodell: Ein dynamischer Prozess

3. Kapitel: Das Unternehmensinteresse und Verhandlungslösungen

Simon Deakin: Is the „Modernisation“ of company law a threat to employee voice within the enterprise? A british perspective

Achim Seifert: Unternehmensinteresse und Aufsichtsratsmitbestimmung im Spannungsverhältnis

Christine Windbichler: Der gordische Mitbestimmungsknoten und das Vereinbarungsschwert – Regulierung durch Hilfe zur Selbstregulierung?

Martin Kraushaar: Ist die europäische Verhandlungslösung zur Regelung der Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen bereits ein ausgereiftes System?

4. Kapitel: Unternehmenszwecke, Informationsasymmetrien und neue Formen der Corporate Governance

Henry Schäfer und Philipp Lindenmayer: Unternehmensaktivitäten im Bereich Humankapital aus dem Blickwinkel des Nachhaltigkeitsratings und der Kapitalmärkte

Sebastian Botzem, Sigrid Quack und Maria Konrad: Unternehmensbilanzierung und Corporate Governance – die Bedeutung internationaler Rechnungslegungsstandards für die Unternehmenssteuerung

Dieter Kerwer: Agenten des Finanzmarkt-Kapitalismus? Globale Ratingagenturen in der Unternehmenskontrolle in Deutschland

Christoph Teichmann: Informationskonkurrenzen im Unternehmensrecht

5. Kapitel: Funktionsprobleme einer am Shareholder Value ausgerichteten Corporate Governance: Empirische Befunde

Robert Boyer: The puzzle of CEO remuneration in the era of financialisation: from history to theory

William Lazonick: Shareholder value and the governance of innovative enterprise

Matthew W. Finkin: Bearing the burdens of decisions made by others: The corporate reallocation of employee risk in the United States

Boyd Black, Howard Gospel, and Andrew Pendleton: Finance, corporate governance, and labour market flexibility: an international perspective

6. Kapitel: Die Corporate Governance-Debatte aus dem Blickwinkel der allgemeinen Governance-theorie

Gunnar Folke Schuppert: Governance als Prozess: das Beispiel Corporate Governance

Als zweites ist die Monographie Susanne Warnings zu nennen, die in dem sehr angesehenen, referierten Verlag Edward Elgar erschienen ist: *The Economic Analysis of Universities – Strategic Groups and Positioning*:

Higher education, especially that which is publicly funded, is under increasing scrutiny from politicians and the public as competition in this sector increases. Susanne Warning provides a comprehensive analysis of the strategic positioning of public universities as service providers in a competitive sector.

The author develops two distinct theoretical approaches to the analysis of public universities. The first is the concept of strategic groups, originating in management theory. It implies that due to different returns on investment in teaching quality and research quality, heterogeneity will exist in the university sector. The second approach involves a

three-stage duopoly game of competition between universities, and is underpinned by the industrial economics literature. Universities in this formal equilibrium model of differentiation position themselves in terms of teaching and research quality in order to attract students. Although the analysis is based on data for German publicly funded universities, however, the author's conclusions offer important insights for all countries where publicly funded universities play a role, particularly in the current climate of shifts towards more competitive university systems.

With an exclusive combination of economic analysis and institutional data, this book will prove invaluable for anyone with a particular interest in the economics of higher education.

### 3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

#### 3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Die Qualifikationsbemühungen haben mit Etablierung des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labor Market Institutions in Europe“ einen Quantensprung gemacht. Zwar werden im Wesentlichen die Mitglieder des schon bestehenden Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ in viele der Veranstaltungen integriert und ist der internationale Beirat dieses Graduiertenkollegs auch bereit, die neuen Graduierten zu beraten und zu betreuen, dennoch hat die Intensität der Qualifizierung der neuen „exzellenten“ Graduierten erheblich zugenommen. Es wird im Abschnitt 3.3 gesondert dargestellt.

*Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“*

Das am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität unter der Leitung von Prof. Sadowski angesiedelte Kolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ (Start 2001) hat seine Arbeit auch im Berichtszeitraum kontinuierlich fortgesetzt. Das Graduiertenkolleg ist thematisch, wie der Titel besagt, in das mittelfristige Forschungsprogramm des IAAEG eingebettet. Die Arbeit des Graduiertenkollegs wird von einem internationalen wissenschaftlichen Beirat begleitet. Die Mitglieder sind:

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien – Mikroökonomie
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum – Erziehungswissenschaften
- Prof. Anthony I. Ogus, University of Manchester – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal – Volkswirtschaftslehre

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Soz. Katrin Baltes
- Dipl.-Vw. Mattias Grammling
- Dr. Ruslan Gurtoviy
- Dipl.-Kffr. Anke Hammen

- Dipl.-Kfm. Arno Junghärtchen
- Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.
- Dana Liebmann, M.A.
- Dipl.-Math. oec. Pia Lünstroth
- Dipl.-Vw. Mihai Paunescu
- Dr. Peter Schneider
- Nicole Thaller, M.A.
- Dr. Susanne Warning

Interne Weiterbildungsveranstaltungen:

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie II, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax, 22. Oktober 2007 bis 16. Februar 2008

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax, 16. April 2007 bis 21. Juli 2007

Arbeitsgemeinschaft: Labour Economics, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Ruslan Gurtoviy, 23. Oktober 2006 bis 12. Februar 2007

Die Kollegiaten sind zur Teilnahme an den internen Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die aufgelisteten Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (7.2.3) und Tagungen im IAAEG (7.2.4) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 7.2.7 aufgelistet.

#### 3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

Alle Mitglieder der Forschungsgruppe nehmen auch Lehraufgaben an der Universität wahr und zwar vor allem zur eigenen Qualifizierung. Dazu eignen sich besonders die Projektstudien, die im Trierer Studiengang vorgeschrieben sind, weil sie von den Nachwuchswissenschaftlern verlangen, gegenüber Studierenden, oft in Gruppen, die Rolle eines forschungsanregenden und -lenkenden Mentors wahrzunehmen. Die Habilitanden spielen auch eine tragende Rolle in der Selbstqualifizierung der Kollegiaten des Graduiertenkollegs, ohne sie wäre die Qualifizierung in der gewählten Form nicht möglich.

Neben der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen erlauben es, die Studierenden, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren.

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

### *Der europäische Aufbaustudiengang MEST*

In dem seit 1993 bestehenden einjährigen Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail (European Master in Labour Studies)“, an dem neben der Universität Trier die Université Catholique de Louvain-la-Neuve (Belgien), Université de Toulouse (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), London School of Economics and Political Sciences (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Università degli Studi di Milano (Italien), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universitat Autònoma Barcelona (Spanien), University College Dublin (Irland), University of Amsterdam (Niederlande) und die Universität Bremen beteiligt sind, sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissenschaftler) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch daran zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Seit seiner Gründung wird das Programm an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut. Im Berichtszeitraum nahmen fünf Studierende aus Trier an dem Programm in Dublin, London, Mailand und Warwick teil. Ab 2008 wird Prof. Dr. Axel Haunschild die Verantwortung für die Programmbetreuung übernehmen.

#### *3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke*

Die Mitgliedschaft des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Sprecher), im Beirat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim sowie im Beirat des Deutschen Referenzzentrums für Ethik in den Biowissenschaften (drze) in Bonn sind wichtige Foren des Gedankenaustausches und des „Netzwerkens“.

Auch das Netzwerktreffen mit den korrespondierenden Mitgliedern des IAAEG – Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick (Paderborn), Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen) und Prof. Dr. Martin Schneider (Paderborn) – hat den Nachwuchswissenschaftlern der verschiedenen Gruppen ein Podium für den Austausch und die Probe auf die Resonanz zu den eigenen Ideen gegeben.

Erstmalig haben wir einen Austausch auch mit dem DFG-Graduiertenkolleg der Berliner Universitäten „Pfade orga-

nisatorischer Prozesse“ realisieren können, bei dem die Doktoranden vor Kollegen und Professoren vortragen konnten und überdies ihre Erfahrungen mit einer unterschiedlichen Organisation von Doktorandenausbildung machen konnten.

Das IAAEG hat das diesjährige Jahrestreffen des European Doctoral Programme in Industrial Relations mit den Universitäten London School of Economics, Milano, Amsterdam und neu, der Central European University in Budapest, durchgeführt. Die starke Vertretung osteuropäischer Doktoranden, die ja auch an westeuropäischen Universitäten promovieren, ist sichtbares Zeichen für das Entstehen eines einheitlichen Wissenschaftsraumes in Europa.

An dieser Stelle möchten wir auch mit Stolz über die Erfolge unserer Honorary Fellows berichten: Anthony Ogus (Manchester) ist für sein Lebenswerk der ökonomischen Analyse des Rechts zum Fellow der British Academy, der Nationalakademie für die Geistes- und Sozialwissenschaften in Großbritannien gewählt worden. Oliver Fabel, vormals Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Konstanz, hat einen Ruf an die Universität Wien auf eine ordentliche Professur für Betriebswirtschaftslehre/Personalwirtschaft im internationalen Schwerpunkt angenommen. Ronald Schettkat ist als Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats und Mitglied des Kuratoriums der Hans-Böckler Stiftung bestellt worden. Wir gratulieren unseren Ehrenmitgliedern zu dieser Anerkennung ihrer Leistungen.

#### **3.2.4 Fremdeinschätzung**

Im vergangenen Rechenschaftsbericht ist eine Kritik Fred Beckers aus der Zeitschrift für Personalforschung 2006 an der Grundlegung von Dieter Sadowski „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ vorgestellt worden. Inzwischen gibt es von Wenzel Matiaske (früher Flensburg, jetzt Hamburg) eine Replik in der Zeitschrift für Personalforschung (22(2008)1: 94-96):

„Personalwissenschaftler – Frauen ebenso wie Männer – sind freundliche Menschen. So jedenfalls ist aus meiner Perspektive die Binnenwahrnehmung in verschiedenen Kreisen; prominent ist hier die Kommission Personal des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre. Allerdings differieren Selbst- und Fremdwahrnehmung oder Binnen- und Außenperspektive bisweilen erheblich. Möglicherweise, eine genauere Formulierung bedürfte langwieriger Recherchen, haben sich die Bewertungen entlang des Musters – Kritik von Außen und Reaktion nach Innen – über nunmehr rund zwei Dekaden in unterschiedlicher Richtung entwickelt.

Während für andere Strömungen der Personalwissenschaft in der Regel mehrere Einführungstexte und Lehrbücher vorliegen, sind solche Texte für die personalökonomische Richtung bislang nur in geringer Zahl verfügbar. Lehrbücher sollen Studierende orientieren und Wegweiser für weitergehende Lernerfahrungen im Fachgebiet sein. Daher sind pointiert an einer bestimmten theoretischen Position ausgerichtete



Texte in der Lehre hilfreich, sei es um Studierenden die eigene Richtung zu verdeutlichen oder Differenzen zu anderen Programmen aufzuzeigen. Insofern ist es zu begrüßen, wenn sich ein prominenter Fach(richtungs)vertreter die Mühe macht, ein Lehrbuch zu verfassen.

Dieter Sadowskis vor bereits fünf Jahren erschienenes Buch „Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik“ ist in der Tat eine hervorragende Einführung in die Denkweise der Personalökonomie. Es ist – wie Fred Becker in seiner Rezension feststellt – ein in flüssiger Prosa geschriebener, gut nachvollziehbarer Text, der zentrale personalwirtschaftliche Probleme behandelt. Je nach Geschmack wird man einiges am didaktischen Aufbau loben oder tadeln. Bisweilen ist der Text nicht nur in sprachlicher Hinsicht anspruchsvoll, sondern setzt mathematische und statistische Kenntnisse voraus, um der Argumentation en détail zu folgen. Die Auswahl der erläuternden Beispiele und Studien ist selektiv mit Blick auf die Problemstellung des jeweiligen Kapitels und folgt nicht dem Anspruch eines Überblicks zum Stand der Forschung. Die unterschiedlichen methodischen Akzente in den Kapiteln erschweren den Zugang, wenn nur Textteile rezipiert werden. Kurz: Der Text eignet sich kaum als Nachschlagewerk oder als Einführung in die personalökonomische Position zu einem spezifischen Thema. Er ist vielmehr wie eine Instrumentalschule aufgebaut: Der Leser lernt Grundsätzliches zu Harmonie, Rhythmik und Melodie, erprobt die Pentatonik im Kapitel über den Blues und nutzt die blue note in einem weiteren Kapitel, um Akzente in einem Swing zu setzen. In diesem Sinne ist das Buch eine gute „Schule“, um die institutionenökonomische Sichtweise am Gegenstand Personal und Arbeitsmarkt zu erlernen, und es gewinnt an Wert, wenn der Text systematisch erarbeitet wird.

Sadowski ist aber nicht nur in der didaktischen Vorgehensweise, sondern insbesondere auch in der Auswahl spezifischer Themenfelder anders. Es ist, um in der gewählten Analogie zu bleiben, auch gar nicht zu erwarten, dass in einer Schule zur – sagen wir mal – Jazz-Gitarre der Flamenco oder die klassische Gitarrenliteratur eine bedeutende Rolle spielt. Entsprechend finden sich in Sadowskis Buch anderswo vernachlässigte Themenfelder wie Arbeitsmarkt, Rechtsökonomie oder personalpolitischer Systemwettbewerb, die von eigenem Interesse sein können, thematische Überschneidungen mit Standardtexten und – wie Fred Becker zu Recht herausstellt – systematische Lücken. In einem personalwirtschaftlichen Übersichtswerk sollten Themen wie Personalentwicklung, Methoden der Arbeits- und Leistungsbewertung oder der Personalauswahl eingehender behandelt werden. D'accord; doch ich meine, der Vorwurf der Unvollständigkeit trifft den Anspruch dieses Buches nicht.

Die von Fred Becker konstatierten Lücken sind auch auf die institutionenökonomische Ausrichtung des Buches zurückzuführen. Theorien funktionieren wie Scheinwerfer und leuchten je nach Ausrichtung bestimmte Aspekte ihres Gegenstandes besser oder schlechter aus. Im Fall handlungstheoretischer Erklärungen hängt dies auch mit den spezifischen, im „Menschenbild“ gebündelten Annahmen

zusammen. Je nach Ausgestaltung dieser Annahmen, werden andere Problemstellungen sicht- und bearbeitbar (Lindenberg 2003). Der homo oeconomicus kauft grundsätzlich nicht mehr, als er bezahlen kann, und es fiele ihm unter der Annahme vollständiger Information nicht im Traum ein, Verträge zu brechen. Erst mit Lockerung dieser Annahmen in der Neuen Institutionenökonomie wird die Problematik unvollständiger Verträge sicht- und bearbeitbar (Williamson 1990, 56).

Doch um diese Zusammenhänge weiß selbstverständlich auch Fred Becker. Umso erstaunlicher ist, dass der Rezensent Sadowski ob der Lücken im Text und in der zitierten Literatur Arroganz vorwirft. Klar, das Buch ragt auch deshalb hervor, weil Dieter Sadowski ein prominenter Fachvertreter ist und nicht im Ruf steht, um deutliche Worte verlegen zu sein. Da legt man möglicherweise nicht jedes Wort auf die Goldwaage, um eine Reaktion zu provozieren. Selbstverständlich ist es immer erfreulich, wenn die eigenen Arbeiten möglichst zustimmend von anderen Wissenschaftlern zitiert werden. Jedoch haben die „klassischen“ Personalwirte nur wenig zur institutionenökonomischen Sichtweise beigetragen. Insofern wundert es nicht, wenn diese Arbeiten in Dieter Sadowskis Lehrbuch kaum zitiert werden. Beschwerde ist angezeigt, wenn die Arbeiten anderer Richtungen zu spezifischen Themenfeldern in den Forschungsarbeiten nicht aufgegriffen werden. Diesbezüglich gibt es allerdings häufig Anlass zur Beschwerde, doch dies ist ein anderes Thema.

Jedenfalls lässt sich der Vorwurf der Arroganz nicht mit dem Hinweis auf unsere netzwerkanalytische Literaturstudie zu den Sinnprovinzen der Personalwirtschaftslehre rechtfertigen. Nienhäuser/Matiaske (2004, 131) notieren vielmehr, dass sich die personalökonomische Sinnprovinz gut identifizieren lässt, gleichwohl aber ein breites Spektrum umfasst. Neben Vertretern einer „reinen“ Personalökonomie zeigt unsere Analyse eine Gruppe von Forschern, die „eine Mittlerrolle zwischen den Welten einnehmen“. Dass Dieter Sadowski zu dieser Gruppe zählt, zeigt m. E. auch sein Lehrbuch.

Interessant ist „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ auch, weil Dieter Sadowski die ökonomische Argumentation vielfach bis an die Grenze des Paradigmas führt und Fragen aufwirft, auf die aus institutionenökonomischer Sicht (noch) keine Antworten gegeben werden können; etwa indem er Themen wie Motivationsverdrängung, Vertrauensverlust durch Opportunismus oder die Kooperationsproblematik anspricht. Gewiss, er baut diese Themen nicht systematisch in psychologischer oder soziologischer Perspektive aus. Die weitergehenden Bezüge im Text eröffnen jedoch den Zugang zur Personalökonomie auch für wenig ökonomisch vorgebildete, am Thema Personal interessierte Studierende und bringt die „Ökonomen“ mit den „Psychologen“ ins Gespräch: So jedenfalls meine Erfahrung aus einem Masterkurs mit dem Buch und Studierenden, die im Bachelor (klassisch) personalwirtschaftliche oder arbeits- und organisationspsychologische oder institutionenökonomische Kurse besucht haben.

Ein einzelner Fachrichtungsvertreter wird kaum die Pluralität der Strömungen in der Personalwissenschaft repräsentieren können. Dies kann nur die wissenschaftliche Diskussion leisten, die zwischenzeitlich zum Stillstand gekommen ist. Von wenigen, viel zitierten Aufsätzen und Repliken abgesehen, sprechen wir fachlich nicht mehr mit, sondern –

wenn überhaupt – übereinander. Insofern ist Fred Becker zu danken, dass er mit seiner Rezension einen Anstoß zur Wiederaufnahme der Diskussion gegeben hat. Das freundliche Klima unter Personalwissenschaftlern ist jedenfalls eine Ressource, die genutzt werden kann, um erneut in die fachliche Auseinandersetzung einzutreten.“

### **3.2.5 Forschungsprojekte**

#### *3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte*

---

#### **Perspektiven der Corporate Governance**

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski et al.

Start: 10/2005

Ende: 04/2007

---

##### *Herausgeber:*

Prof. Dr. rer. pol. Ulrich Jürgens, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Dr. iur. Martin Kraushaar, VAA Köln

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski, IAAEG Trier

Prof. Dr. iur. Gunnar Folke Schuppert, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Prof. Dr. iur. Des. h.c. Manfred Weiss, Universität Frankfurt

*Ziel:* Angesichts der aufgeregten, aber stillstehenden Diskussion um die Wettbewerbsfolgen und die Legitimität der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland sollten die wichtigsten Argumente aus der wissenschaftlichen Diskussion zusammengeführt und für einen politisch aufklärungsfähigen und aufklärungswilligen Leserkreis aufbereitet werden. Dafür wurden Autoren gewonnen, die eine Vielfalt von Perspektiven garantieren und jede einseitige Stellungnahme von vornherein verhindern. Sie entstammen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, und sie verwerten vielfach Erfahrungen aus dem Ausland. Sie waren ausdrücklich eingeladen, zu jeweils spezifischen Fragen zu schreiben, so dass sich erst aus den unterschiedlichen Perspektiven der Autoren die Zukunftsperspektive für die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ergibt.

*Publikation:* Dieter Sadowski; Gunnar Folke; Ulrich Jürgens; Dieter Schuppert; Manfred Weiss (Hg.) (2007): Perspektiven der Corporate Governance – Bestimmungsfaktoren unternehmerischer Entscheidungsprozesse und Mitwirkung der Arbeitgeber. Baden-Baden: Nomos.

##### *Inhalt:*

Dieter Sadowski: Einleitung und Überblick

1. Kapitel: Die deutsche Corporate Governance im Wettbewerb der Institutionen

Reinhard H. Schmidt: Stakeholderorientierung, Systemhaftigkeit und Stabilität der Corporate Governance in Deutschland

Paul Windolf: Mitbestimmung im Institutionen-Wettbewerb

Sigurt Vitols: Das „neue“ deutsche Corporate Governance-System: ein zukunftsfähiges Modell?

2. Kapitel: Unternehmensverfassung, Arbeitsbeziehungen und die gesellschaftliche Einbettung von Arbeitnehmervertretungen: Internationale Lehren

Takashi Araki: From employee-centered to shareholder-centered governance?: Corporate governance reforms and the future of Japan's practice-based stakeholder model

Jean-Pierre Laborde: Closer to involvement than participation: The role of employees in decision-making in large companies and enterprises in general according to French labour law

Reinhold Fahlbeck: Employee Participation in Sweden

Inger Marie Hagen and Morten Huse: Do employee representatives make a difference on corporate boards? Examples from Norway

Werner Auer-Rizzi und Gerhard Reber: Zusammenhang zwischen Corporate-Governance-Strukturen und Führungsverhalten – Empirische Befunde und Erklärungsansätze

Manfred Weiss: Das europäische Sozialmodell: Ein dynamischer Prozess

3. Kapitel: Das Unternehmensinteresse und Verhandlungslösungen

Simon Deakin: Is the 'Modernisation' of Company Law a Threat to Employee Voice within the Enterprise? A British Perspective

Achim Seifert: Unternehmensinteresse und Aufsichtsratsmitbestimmung im Spannungsverhältnis

Christine Windbichler: Der gordische Mitbestimmungsknoten und das Vereinbarungsschwert – Regulierung durch Hilfe zur Selbstregulierung?

Martin Kraushaar: Ist die europäische Verhandlungslösung zur Regelung der Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen bereits ein ausgereiftes System?

4. Kapitel: Unternehmenszwecke, Informationsasymmetrien und neue Formen der Corporate Governance

Henry Schäfer und Philipp Lindenmayer: Unternehmensaktivitäten im Bereich Humankapital aus dem Blickwinkel des Nachhaltigkeitsratings und der Kapitalmärkte

Sebastian Botzem, Sigrid Quack und Maria Konrad: Unternehmensbilanzierung und Corporate Governance – die Bedeutung internationaler Rechnungslegungsstandards für die Unternehmenssteuerung

Dieter Kerwer: Agenten des Finanzmarkt-Kapitalismus? Globale Ratingagenturen in der Unternehmenskontrolle in Deutschland

Christoph Teichmann: Informationskonkurrenzen im Unternehmensrecht

5. Kapitel: Funktionsprobleme einer am Shareholder Value ausgerichteten Corporate Governance: Empirische Befunde

Robert Boyer: The puzzle of CEO remuneration in the era of financialisation: from history to theory

William Lazonick: Shareholder Value and the Governance of Innovative Enterprise

Matthew W. Finkin: Bearing the Burdens of Decisions

Made by Others: The Corporate Reallocation of Employee Risk in the United States

Boyd Black, Howard Gospel, and Andrew Pendleton: Finance, corporate governance, and labour market flexibility: an international perspective

6. Kapitel: Die Corporate Governance-Debatte aus dem Blickwinkel der allgemeinen Governance-theorie

Gunnar Folke Schuppert: Governance als Prozess: das Beispiel Corporate Governance

#### Der Europäische Betriebsrat – weder europäisch noch Betriebsrat?

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.

Start: 11/2006

Ende: 07/2007

*Ziel:* Die zunehmende Internationalisierung von Konzernen hat erhebliche Konsequenzen für die Verhandlungsmacht der tarifpolitischen Akteure: Durch die weltweite Verlagerung von Produktion kann das Management nationale Regelungen umgehen und die Konkurrenz zwischen Standorten als Druckmittel benutzen, um Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten durchzusetzen. Während Bemühungen um eine internationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmern lange Zeit erfolglos geblieben sind, gibt es seit nunmehr zehn Jahren mit dem Europäischen Betriebsrat erstmals einen supranationalen Referenzrahmen für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Ob diese Institution zur Kooperation von Arbeitnehmervertretern im Standortwettbewerb gegebenenfalls jenseits der ursprünglichen Rechte substanziell beitragen kann, ist in der Literatur allerdings umstritten. Ziel des Projekts war es, zur Klärung dieser Frage beizutragen.

*Vorgehen:* Da konzerninterne Konkurrenz spieltheoretisch als Gefangenendilemma darstellbar ist, sollten mögliche Lösungen dieses Dilemmas vorgestellt und diskutiert sowie mit Ergebnissen der experimentellen Ökonomie konfrontiert werden. Die theoretisch hergeleiteten Möglichkeiten zur Überwindung von Kooperationsproblemen wurden jeweils auf die Spielsituation im Europäischen Betriebsrat übertragen, um abzuleiten, ob und auf welche Weise sich dieses Gremium aus Sicht der Spieltheorie auf die Kooperation von Arbeitnehmern im konzerninternen Standortwettbewerb auswirkt. Die bestehende Fallstudienliteratur zu Europäischen Betriebsräten und aktuelle Beispiele wurden anschließend ausgewertet, um die theoretischen Schlussfolgerungen exemplarisch zu illustrieren.

Eine Veröffentlichung ist im Druck.

### 3.2.5.2 Laufende Projekte

---

#### **Hochschultyp und Habitus – Ausbildungsunterschiede an Universität und Fachhochschule**

Dipl.-Soz. Katrin Baltés

Start: 01/2005

Ende: 06/2008

---

*Ziel:* Universitäten und Fachhochschulen sind die Hauptträger der deutschen Hochschulbildung. Derzeit werden in über 9.000 verschiedenen Studiengängen fast zwei Millionen Studierende ausgebildet, etwas mehr als ein Viertel davon an Fachhochschulen. Einmal vom unterschiedlichen Fächerangebot an Universitäten und Fachhochschulen abgesehen, stellt sich die Frage, auf welche Art von Ausbildung man sich einlässt, wenn man sein Studium an der Universität oder an der Fachhochschule aufnimmt. Insbesondere bei solchen Fächern, die an einem Hochschulstandort von beiden Institutionen angeboten werden, wäre es doch für potenzielle Studierende ebenso wie für deren zukünftige Arbeitgeber und vielleicht sogar für die Hochschulen selbst hilfreich zu wissen, worin sich die Fachausbildung an Universität und Fachhochschule unterscheidet, welches spezifische Ausbildungsprofil – Inhalte, Studienbedingungen, Anforderungen und Abläufe eingeschlossen – die Institutionen auszeichnet. In Ermangelung einer fundierten Analyse sind Aussagen zu etwaigen Unterschieden in der Regel von Vorurteilen oder Einzelerfahrungen geleitet. Oder die Differenz zwischen Universität und Fachhochschule wird an der unterschiedlichen Zusammensetzung der Studierendenschaft hinsichtlich sozioökonomischer Merkmale festgemacht, was – ungeachtet der weiterhin sachlichen Richtigkeit der Aussage – die Frage nach Ausbildungsunterschieden an Universität und Fachhochschule nicht auflöst. Im Kern geht es vielmehr darum, ob die Ausbildung an einer Universität und an einer Fachhochschule zu unterschiedlichen, hochschulspezifischen Ergebnissen führt, wenn gerade die sozioökonomische Konstitution der Studierendenschaft kontrolliert wird. Diese Frage soll im Rahmen des Dissertationsprojektes beantwortet werden.

*Vorgehen:* In dem zugrunde gelegten theoretischen Konzept wird davon ausgegangen, dass sich Studierende im Verlauf ihres Fachstudiums in einer fach- und hochschulspezifischen Sozialisationsumwelt bewegen, sich mit dieser über soziale Lernprozesse auseinandersetzen und darüber einerseits bestimmte Dispositionen erwerben und andererseits ihren eigenen Sozialisationskontext mitgestalten. In Anlehnung an Portele/Huber (1983) verstehe ich die Sozialisationsumwelt als aus Sub-Umwelten bestehend, die zwar im Rahmen der Fachausbildung eng miteinander verbunden sind, jedoch ein durchaus unterscheidbares, von unterschiedlichen Werten eingefärbtes Verständnis von den Zielen und Inhalten einer Fachausbildung haben. Im Einzelnen fügen sich folgende Subumwelten im Sozialisationskontext „Hochschule“ zusammen: „Fachlehre“, „Berufsausbildung und Selektion“, „Hochschulkontext und Administration“ und „Studentische Peer-Group“. Im Verlauf eines Fachstudiums ist ein Studierender also vielfältigen Einflüssen ausgesetzt, mit denen er sich über soziale Lernprozesse auseinandersetzt. Der sozial-

kognitiven Lerntheorie Banduras (1977, 1997) folgend, ist die Auseinandersetzung mit der Umwelt immer als Prozess des Lernens am Modell zu verstehen, wobei es vom Verhaltensrepertoire einer Person wie auch von ihrer Motivation, also einer kognitiven Bewertung, abhängt, welche Lernbestandteile schließlich in konkretes Verhalten umgesetzt werden und ob ggf. Modifizierungen vorgenommen werden. Als Ergebnis dieses Lernprozesses werden hier spezifische Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata verstanden. Es wird davon ausgegangen, dass der Sozialisationsprozess einer Fachausbildung einen fach- und hochschulspezifischen Habitus zum Ergebnis hat, der geprägt ist durch die verfügbaren Ressourcen bzw. Kapitalbestände. Bezugnehmend auf das Konzept von Bourdieu werden hier drei grundlegende Arten von Kapital unterschieden: Das fach- und hochschulspezifische ökonomische Kapital umfasst den Wert des Wissens, das im Zuge der Ausbildung erworben wurde und am Arbeitsmarkt angeboten wird. Fach- und hochschulspezifisches kulturelles Kapital wird durch den Erwerb von fachlich relevanten und hochschultypischen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissensformen akkumuliert. Das fach- und hochschulspezifische soziale Kapital besteht aus den sozialen Netzwerkbeziehungen, die im gegebenen Sozialisationskontext aufgebaut werden.

Die empirische Untersuchung basiert auf leitfadengestützten Interviews mit Hochschullehrern und ausgewählten Studierenden des Fachs Betriebswirtschaftslehre an einer Universität und einer Fachhochschule am gleichen Hochschulstandort sowie auf Dokumentenanalysen. Als Interviewpartner ausgewählt wurden nur solche Universitäts- bzw. Fachhochschulstudierende, für die an der jeweils anderen Hochschule ein „statistischer Zwilling“ gefunden werden konnte. Gesucht wurde also nach Personen, die sich hinsichtlich bestimmter Merkmale möglichst ähnlich sind. Geschlecht, das (Nicht-)Vorhandensein einer Berufsausbildung und/oder eines Auslandsaufenthaltes sowie das Bildungsniveau der Eltern mussten im Rahmen einer gewissen Varianz in jedem Fall übereinstimmen, damit zwei Studierende als statistisches Zwillingpaar ausgewählt wurden. Insgesamt wurden sieben Zwillingspaare und zwei Drillinge identifiziert. Um darüber hinaus den Einfluss der studentischen Peer Group auf die Studierenden messen zu können, wurden – sofern die Kontakte durch die befragten Studierenden hergestellt wurden – die zwei bis drei besten Freunde der interviewten Zwillinge bzw. Drillinge in einem leitfadengestützten Interview befragt.

*Stand:* Derzeit erfolgt die abschließende Datenauswertung, die im Februar beendet sein wird.

*Zeitplan:*

06/2008: Fertigstellung der Arbeit



**Ehrenamtliche Gemeindeleitung in der Evangelischen Kirche Deutschlands – eine Untersuchung auf Basis der Theorie der Verfügungsrechte**

Dipl.-Kffr. Kerstin Benter

Start: 11/2006  
Ende: 12/2009

*Ziel:* Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist eine der größten Nonprofit-Organisationen in Deutschland. Die direkten Anlaufpunkte für ihre 25.836.000 Mitglieder (Stand 2002) bilden die Gemeinden. Sie verwalten sich weitgehend selbständig und werden von gewählten und berufenen Ehrenamtlichen sowie dem oder den Geistlichen der Gemeinde geleitet. Aus einem Mitglieder- und Einnahmerückgang sowie einem Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme einer längerfristigen ehrenamtlichen Verantwortung erwachsen steigende Anforderungen an die Gemeindeleitung.

Ziel der Arbeit ist es, die Gemeindeleitung (mit Fokus auf den ehrenamtlichen Gemeindeleitern) in den sie prägenden Facetten intensiv zu beleuchten. Dazu sollen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Arrangements der 23 Landeskirchen der EKD, ihre Allokationswirkung in den Gemeinden und die Auswirkung dieser Allokation auf die Zukunftsfähigkeit von Gemeinden, d. h. die Chance eines selbständigen Fortbestands, angesichts der aktuellen Herausforderungen untersucht werden.

*Vorgehen:* Zunächst sind dazu die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden im aktuellen Umfeld sowie die Einflussmöglichkeiten der Gemeindeleiter auf diese zu ermitteln. Hierzu soll ein Kausalmodell erstellt werden, das die Wirkungsketten von den Entscheidungsfeldern der Gemeindeleitung hin zu den Determinanten der Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aufzeigt.

Im nächsten Schritt sind die Verfassungen der Landeskirchen daraufhin zu untersuchen, welchen verfügungsrechtlichen Rahmen sie den Gemeindeleitern für ihre Arbeit bieten. Dabei sollen Gemeinsamkeiten der landeskirchlichen Verfassungen und Spezifika einzelner Landeskirchen herausgearbeitet werden.

Um die Allokationswirkungen der verfügungsrechtlichen Arrangements ableiten zu können, wird eine empirische Untersuchung zur Ermittlung der Nutzenfunktionen der ehrenamtlichen Gemeindeleiter durchgeführt. Mit Hilfe der Nutzenfunktionen sollen die Entscheidungen der verschiedenen Typen ehrenamtlicher Gemeindeleiter bezüglich der Ressourcenverteilung in den Gemeinden abgeleitet werden. Diese Entscheidungen wiederum wirken sich über das Kausalmodell auf die Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aus.

Darauf aufbauend kann abschließend analysiert werden, welche Auswirkungen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Landeskirchen in Kombination mit den ermittelten Nutzenfunktionen der Gemeindevorsteher auf die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden haben.

*Stand:* Die theoretischen Grundlagen zur Situation der EKD und zur Verfügungsrechtstheorie wurden erarbeitet. Ein Entwurf für ein Kausalmodell als Basis für die Ableitung der Zukunftsfähigkeit von Kirchengemeinden wurde entwickelt. Die Untersuchung der landeskirchlichen Verfassungen ist zu einem großen Teil abgeschlossen. Der nächste Schritt ist die Entwicklung eines Fragebogens für die empirische Untersuchung zu den Nutzenfunktionen der Gemeindeleiter.

*Zeitplan:*

- 01/2008–02/2008: Abschluss der Untersuchung der landeskirchlichen Verfassungen
- 03/2008–12/2008: Empirische Untersuchung zur Nutzenfunktion von Gemeindeleitern
- 01/2009–07/2009: Ableitung der Allokationswirkungen
- 08/2009–12/2009: Niederschrift der Arbeit

**Kulturspezifische Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter von Mikrofinanzorganisationen**

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

Start: 07/2004  
Ende: 07/2008

*Ziel:* Mikrofinanzorganisationen (MFOs) sind Finanzintermediäre für Mikro- und Kleinunternehmen in Transformations- und Entwicklungsländern. Da die Arbeit der Kreditsachbearbeiter maßgeblich über den Erfolg der MFOs entscheiden kann, befassen diese sich zunehmend mit dem Einsatz und der Entwicklung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter, kommen dabei jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Ziel der Arbeit ist es, die Beziehung zwischen kulturellen Aspekten und der Gestaltung von Anreizsystemen für Kre-

reditsachbearbeiter von MFOs zu untersuchen. Dabei wird nicht nur geprüft, inwieweit solche Anreizsysteme in der Praxis kulturabhängig gestaltet sind, vielmehr soll in erster Linie getestet werden, ob ein kulturabhängiges Design ökonomisch-psychologisch begründet werden kann und somit empfehlenswert ist.

*Vorgehen:* In einem ersten Schritt werden Kulturerfassungsansätze theoretisch aufgearbeitet, um Kulturregionen zweckmäßig abzugrenzen. Weiterhin sollen Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation sowie die

Bedeutung der möglichen Verdrängung intrinsischer Motivation durch monetäre Anreize (Frey 1997) auf das Tätigkeitsfeld der Kreditsachbearbeiter (welches kulturell weitgehend universal ist) bezogen werden. Der theoretische Teil schließt mit der Ableitung von Hypothesen über die kulturelle Verortung motivational relevanter Faktoren.

Zweitens soll empirisch geprüft werden, inwiefern sich Anreizsysteme in der Praxis kulturell unterscheiden. Dazu stehen u. a. Daten einer Querschnittserhebung, an der weltweit etwa 200 MFOs teilnahmen, zur Verfügung.

In einem dritten Schritt wird auf das Instrumentarium der experimentellen Spieltheorie zurückgegriffen. Anhand der Ergebnisse von Ultimatumspielen mit Kreditsachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia soll geschätzt werden, inwieweit die Tendenz zu eigennützigem Verhalten und damit auch der Grad der Effektivität von Anreizsystemen mit dem jeweiligen Arbeitsumfeld in Einklang steht, um mögliche Kulturdifferenzen aufzudecken. Die Ultimatumspiele wurden zwar anonym, aber mit natürlich existierenden Gruppen von Kreditsachbearbeitern und unter Zuhilfenahme ihrer tatsächlichen Arbeitsleistungen gespielt, um einen möglichst engen Bezug zu der Arbeitsrealität der Spieler zu gewährleisten.

*Stand:* Die Aufarbeitung relevanter ökonomischer, psychologischer und kulturanthropologischer Literatur wurde weitgehend fertig gestellt. Es wurden Ultimatumspiele mit knapp 300 Kreditsachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia durchgeführt, und es liegen unstandardisierte Interviews mit Mitarbeitern von knapp 30 MFOs in über zehn Ländern zur Verfügung, die zur Interpretation dieser Ergebnisse herangezogen werden können. Vorläufige deskriptive Analysen lassen erkennen, dass Anreizsysteme kulturabhängig gestaltet sind, und erhärten die Vermutung, dass dies psychologisch-ökonomisch begründet ist.

Die statistische Datenanalyse und die Auswertung der Ergebnisse werden fortgesetzt. Die Resultate werden u. a. mit Ergebnissen ähnlicher Ultimatumspiele verglichen, um eventuell bestehende Unterschiede zwischen Spielen im natürlichen Umfeld und solchen unter Laborbedingungen aufzudecken.

*Zeitplan:*

- 01/2008–02/2008: Fertigstellung der statistischen Datenanalyse
- 03/2008–05/2008: Fertigstellung des ersten Entwurfs der Arbeit
- 06/2008–07/2008: Niederschrift der Arbeit

---

**Ineffiziente Arbeitsmärkte**

Dr. Ruslan Gurtoviy; Dr. Luis G. Gonzalez (UN, Statistische Abteilung, NY)

Start: 04/2006  
Ende: 10/2008

*Ziel:* Analyse und Modellierung von ineffizienten Arbeitsmärkten

*Vorgehen:* Die ökonomische Standardliteratur betrachtet die Nicht-Zahlung oder verzögerte Zahlung von Arbeitslöhnen als Mittel der Lohnanpassung. Aus Sicht des institutionellen Ansatzes ist dieses Phänomen einschließlich seiner Akzeptanz hingegen als Form einer neuen ineffizienten Arbeitsmarkt-Institution innerhalb der Gesellschaft interpretierbar. Im Anschluss an North (1990) wird argumentiert, dass sich ineffiziente Institutionen entfalten und andauern können infolge ideologischer Präferenzen (sozialer Konventionen) und innerbetrieblicher Kräfte (Gruppenverhalten). Ein solcher theoretischer Ansatz erklärt, warum in Ländern mit schwachen Vertragszwängen bzw. Gesetzen auch erfolgreiche Unternehmen, die keine negativen Schocks erleben, keine Löhne zahlen.

Darüber hinaus wird das Nash-Bayes Gleichgewicht der Random-Utility-Erweiterung des Spiels gemäß dem Konzept des Quantal Response Equilibrium (QRE) abgeleitet und sein Grenzwert zur Lösung der Gleichgewichtsauswahl im Original-Modell verwendet. Dieser letzte Schritt erlaubt es, Stabilität und Persistenz verschiedener Arbeitsmarkt-Institutionen zu analysieren.

*Stand:* Ein Papier wurde beim Journal of Institutional and Theoretical Economics eingereicht und wird zurzeit überarbeitet; das Projekt wurde auf internationalen Konferenzen in den USA, Italien und Spanien präsentiert.

*Zeitplan:*

- 01/2008–10/2008: Revision des Papiers und Einreichung bei weiteren Konferenzen

**Risk-Return Trade-Off in Bildungspfaden – Investitionsentscheidungen in Humankapital in einer dynamischen Wirtschaft**

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

Start: 04/2007

Ende: 06/2009

*Ziel:* Nicht nur der höchste berufsqualifizierende Abschluss – wie oft angenommen –, sondern der gesamte Bildungspfad wirkt sich auf den Erfolg im weiteren Erwerbsleben aus. In den letzten Jahren hat sich die Wahl der Bildungspfade verändert. Trotz der steigenden Nachfrage nach Hochqualifizierten mit soliden betriebspraktischen Erfahrungen nahm der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung seit Mitte der 1990er Jahren von 29 % (1994/1995) auf 19 % im Wintersemester 2005/2006 ab. Insgesamt gewinnt damit der direkte Einstieg ins Studium zunehmend an Bedeutung.

Es stellt sich die Frage, welche Bildungspfade gewählt werden und welche zu erfolgreichen Erwerbsbiographien führen. Dabei spiegelt sich der Erfolg einer Berufsbildung zum einen in dem daraus resultierenden Einkommen und dem damit verbundenen Risiko (Arbeitslosigkeits- und Einkommensrisiko), zum anderen in der Zufriedenheit des Arbeitnehmers wider.

*Vorgehen:* Um die unterschiedlichen Bildungspfade untersuchen zu können, wird als theoretischer Rahmen die Portfoliotheorie gewählt. Sie beschäftigt sich aus der Finanztheorie stammend mit der Wahl eines effizienten Portfolios, das aus einem Bündel mehrerer riskanter Anlagen besteht. Als effizient gelten jene Portfolios, die, gemäß der  $\mu$ - $\hat{\sigma}$ -Regel von Markowitz (1952), bei gegebenem Erwartungswert über die geringste Standardabweichung verfügen bzw. bei gegebener Standardabweichung über den höchsten Erwartungswert.

Obwohl die Portfoliotheorie ursprünglich nur finanzielle Anlageformen auf dem Kapitalmarkt berücksichtigt, kann sie Aufschluss über die gewählten Bildungspfade und deren Zusammensetzung zu spezifischen „Bildungsportfolios“ geben. Als Äquivalent zu „Assets“ in klassischen Finanz-Portfolios enthält jedes Bildungsportfolio „Bildungsassets“, die sich zum einen aus dem institutionellen, zum anderen aus dem fachlichen Möglichkeitsspektrum ergeben. Die Zusammensetzung eines Bildungsportfolios erfolgt somit aus der Wahl zwischen unterschiedlichen Anteilen schulischer Bildungsinstitutionen und/oder betrieblicher Bildungsinstitutionen und einem oder mehre-

ren Fächern. Dabei haben Institutions- und Fächerwahl einen unterschiedlichen Einfluss auf Ertrag und Risiko des gewählten Bildungsportfolios.

Die empirische Analyse erfolgt in drei Schritten. Als erstes wird mittels einer Sequenzmusteranalyse und anschließender Clusteranalyse aus der Menge der gewählten Bildungspfade eine begrenzte Anzahl „typischer“ Bildungsportfolios extrahiert. Dabei wird bei Bildungspfaden, die aus mehreren Bildungsschritten bestehen, sowohl die Wahl der Institution(en) als auch die fachliche Nähe der einzelnen Bildungsschritte berücksichtigt.

In einem zweiten Schritt werden jedem Bildungsportfolio Ertrags- und Risikomaße zugeordnet. Der Ertrag eines Bildungsportfolios setzt sich zum einen aus monetären Renditen in Form von Arbeitseinkommen, zum anderen aus immateriellen Erträgen wie Arbeitszufriedenheit zusammen. Der Risiko-Begriff beinhaltet zwei Komponenten: Einkommens- und Arbeitslosigkeitsrisiko.

In einem dritten Schritt ist zu prüfen, ob es sich bei den gewählten Bildungsstrategien um effiziente Bildungsentscheidungen gemäß der  $\mu$ - $\hat{\sigma}$ -Regel von Markowitz (1952) handelt.

*Stand:* Im Rahmen erster empirischer Auswertungen konnten mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse „typische“ Bildungsportfolios identifiziert werden. Eine Einordnung der identifizierten Portfolios in die Entscheidungsparameter der Portfoliotheorie zeigt, dass in den kaufmännischen Berufen in Deutschland ein Trade-Off zwischen erwartetem Einkommen und Einkommensvarianz in den verschiedenen kaufmännischen Berufsgruppen existiert. Die nächsten Schritte der empirischen Analyse befinden sich in der Vorbereitung.

*Zeitplan:*

01/2008–04/2008: Konkretisierung der theoretischen Fundierung und des Forschungsdesigns

05/2008–12/2008: Auswertung der Daten

01/2009–06/2009: Niederschrift der Arbeit

**Abhängige Arbeitsgerichte**

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.

Start: 09/2007

Ende: 12/2009

*Ziel:* Während das Grundgesetz vom Ideal einer unabhängigen und unparteilichen Rechtsprechung ausgeht, wird in journalistischen und rechtswissenschaftlichen Beiträgen häufig unterstellt, dass gerade arbeitsrichterliche Entscheidungen von politischen Motiven bestimmt sein könnten. Entsprechende Vermutungen lassen sich mit der starken Stellung der deutschen Arbeitsrichter begründen: Da das Arbeitsrecht in zentralen Teilen lückenhaft ist und weit gefasste Generalklauseln beinhaltet, sind eindeutige Lösungen von Streitfragen aufgrund rechtsimmanenter Kriterien oft nicht möglich. Die Arbeitsrechtsprechung verfügt über einen hohen Ermessensspielraum und ist gezwungen, bei ihren Entscheidungen auf außerrechtliche Kriterien zu rekurrieren. Sie avanciert zum Ersatzgesetzgeber und wird damit zu einem politischen Akteur, dessen Handeln politisch interpretiert werden muss.

Obwohl von der Relevanz politischer Tendenzen in der Arbeitsrechtsprechung regelmäßig ausgegangen wird, gibt es für die Existenz solcher politischen Tendenzen bislang kaum überzeugende empirische Belege. Besonders zum Entscheidungsverhalten der ersten Instanz, also der Arbeitsgerichte, liegen keine belastbaren Ergebnisse vor. Zur Verringerung dieses Forschungsdefizits soll das Dissertationsprojekt durch die Identifikation arbeitgeber- oder arbeitnehmerfreundlicher Tendenzen von Arbeitsgerichten sowie von Determinanten dieser Tendenzen beitragen.

*Vorgehen:* Wenn Arbeitsgerichte eine stabile politische Tendenz – im Sinne einer Präferenz für die Interessen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite – aufweisen, ist

davon auszugehen, dass sie ihren Ermessensspielraum bei der Entscheidungsfindung systematisch zugunsten von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ausnutzen. Ein solches Verhalten wiederum müsste sich in den Entscheidungen der zweiten Instanz spiegeln: Wenn die Entscheidungen eines Arbeitsgerichts beispielsweise vom zuständigen Landesarbeitsgericht ausschließlich oder überwiegend zugunsten von Arbeitnehmern korrigiert werden, deutet das darauf hin, dass dieses Arbeitsgericht offensichtlich systematisch zuungunsten von Arbeitnehmern entschieden hat. Der Anteil der zugunsten von Arbeitnehmern korrigierten Entscheidungen kann folglich als Indikator für die Arbeitgeberfreundlichkeit eines Gerichts verwendet werden.

Über die Juris-Datenbank sollen die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte entsprechend ausgewertet und die Tendenzen der deutschen Arbeitsgerichte bestimmt werden, um anschließend Zusammenhänge mit möglichen Bestimmungsfaktoren – wie beispielsweise der Arbeitslosigkeit in einer Region – zu untersuchen.

*Stand:* Momentan wird die theoretische Literatur aufbereitet und das Design der empirischen Analyse entwickelt; zeitgleich werden erste Daten erhoben.

*Zeitplan:*

01/2008–12/2008: Weitere Aufbereitung der Literatur und Datenerhebung

01/2009–06/2009: Auswertung der Daten

07/2009–12/2009: Niederschrift der Arbeit

---

**Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies (CMEs) zu Liberal Market Economies (LMEs) erklärt werden?**

Dana Liebmann, M.A.

Start: 01/2005

Ende: 12/2007

*Ziel:* In den 1990ern zeigten viele Länder Tendenzen wirtschaftlicher Liberalisierung. Darunter sind auch solche, die nach der Varieties of Capitalism Theorie (VoC) von Hall/Soskice 2001 in stabil angenommenen institutionellen Strukturen als koordinierte Marktwirtschaften verharren sollten. In dieser Arbeit soll untersucht werden, wie diese Veränderungen erklärt werden können, die im Widerspruch zur VoC Theorie stehen. Teilfragen lauten hierbei: Können sozio-kulturelle Faktoren eine Erklärung liefern? Welche anderen Faktoren könnten bei diesem Wandel der wirtschaftlichen Institutionen-Struktur eine Rolle gespielt haben?

Es sollen formelle und informelle Faktoren untersucht werden, die Douglas North in seiner Transaktionskostentheorie

des Institutionenwandels vorschlägt. Informelle Faktoren, im Sinne von sozio-kulturellen Variablen, werden zwar häufig theoretisch als relevant erkannt in der Ökonomie, aber noch relativ selten explizit untersucht. Daneben werden formelle Einflussgrößen untersucht – politische, ökonomische sowie verfassungsrechtliche und juristische Faktoren.

*Vorgehen:* Die Hypothesenbildung stützt sich primär auf institutionenökonomische Theorien: Douglas Norths Transaktionskostentheorie des Institutionellen Wandels, Property Rights Theorie. Bei der Untersuchung der sozio-kulturellen und politischen Faktoren erscheint jedoch ein interdisziplinäres Herangehen sinnvoll. Ergänzend wird auf Arbeiten aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie Bezug genommen.



Es sollen 16 entwickelte Marktwirtschaften in Westeuropa, Nordamerika und Ozeanien untersucht werden. Dafür wird v. a. auf Daten der Weltwertestudie, der OECD und der Weltbank zurückgegriffen. Indizes zum politischen System werden Lijphart (1999) entnommen. Die Operationalisierung von CME- bzw. LME-Strukturen wird von Paunescu/Schneider (2004) übernommen.

Auf der empirischen Ebene wird angestrebt, sozio-kulturelle Faktoren überhaupt explizit und besser zu operationalisieren, als es in vielen Arbeiten geschieht. Zudem soll den methodischen Herausforderungen, die sich oft bei Analysen auf Länderebenen ergeben, möglichst gut begegnet werden. Aufgrund des Datenmangels auf der Seite der abhängigen und unabhängigen Variablen können keine Zeitreihenuntersuchungen angewendet werden. Es können lediglich Messpunkte Anfang und Ende der 1990er betrachtet werden. In solchen Fällen wird bei Ländervergleichen oft mit unzulässigen Regressionen ( $n=12$  bis  $20$ ) gearbeitet. Die hier gewählten Methoden haben Schwächen, sie erlauben jedoch eine systematische, intersubjektiv nachvollziehbare Analyse der Länder, die bei der vorliegenden Datenlage tatsächlich zulässig ist. Für die uni- und bivariate Analyse wird auf Rangkorrelation sowie exaktes Testen zurückgegriffen, was selbst bei sehr kleinen Stichproben zuverlässig funktioniert. Für die multivariate Analyse wird auf strukturvergleichende Methoden zurückgegriffen: Clusteranalyse und Qualitative Comparative Analysis (QCA). Indexbildung wird mithilfe von Faktoranalyse vorgenommen.

Das forschungslogische Herangehen zielt darauf ab, zu klären, hinsichtlich welcher Eigenschaften sich die Länder, die sich liberalisierten, unterscheiden a) von denen, die sich Ende der 1990er weiterhin am koordinierteren Ende des Spektrums befanden und b) von „traditionellen“ LMEs. Die impliziten Kausalitätsvermutungen über den Zusammenhang zwischen ggf. gefundenen systematischen Unterschieden und der Liberalisierungsentwicklung in den 1990ern können aufgrund methodischer Probleme nur ansatzweise geprüft werden.

*Stand:* Die Datenauswertung ist abgeschlossen. Derzeit wird die Dissertation erstellt. Die wichtigsten Ergebnisse sind folgende: Die Kulturvariablen zeigen nicht die erwarteten Effekte. Die Bevölkerungen und sozio-ökonomischen Eliten in liberalisierten CMEs weisen keine höhere Zustimmung zur Liberalisierung auf als in den CMEs, die am koordinierten Ende des Varieties-of-Capitalism Spektrums verblieben. (Hypothesen H1 und H2) Allerdings bestätigte sich, dass Bevölkerungsteile mit hohem sozio-ökonomischen Status Liberalisierungstendenzen gegenüber aufgeschlossener sind als die allgemeine Bevölke-

rung. (H3) Da sich die prognostizierte Stabilität der Einstellungen nicht bestätigen ließ (H4), bleiben zudem Zweifel an der Kausalitätsrichtung, bzw. ob Kulturvariablen gerechtfertigterweise als unabhängige Variablen im untersuchten Prozess von Institutionenwandel betrachtet werden können. Die Sozialsystemvariablen (H5, Indizes zu Ausgaben bzw. zur Budget-Belastung staatlicher Haushalte) scheinen die erwartete Rolle bei der Liberalisierung gespielt zu haben. Die CME-Gruppen unterscheiden sich und die Plausibilitätskontrollen lassen nicht den Schluss zu, dass die angenommene Kausalität in Zweifel zu ziehen wäre. Dasselbe gilt für den Majoritätscharakter des politischen Systems (H6). Der Schutz der Verfügungsrechte (H7) scheint nicht die erwartete Rolle für die Liberalisierung einiger CMEs zu spielen. Man kann ihm, mit gewisser Vorsicht, Erklärungskraft für das Nicht-Liberalisieren einiger CMEs zuschreiben. Ein Einfluss von juristischer Marktregulierung (H8) lässt sich nicht plausibel darlegen. Bemerkenswert ist allerdings die nennenswerte Deregulierung in allen Ländern: liberalisierten CMEs, weiterhin stark koordinierten CMEs und traditionellen LME-Ländern. Hinsichtlich der Indexwerte für ökonomische Internationalisierung, als möglicher Quelle von Liberalisierungsdruck (H9), lassen sich keine Unterschiede zwischen den CME-Gruppen hinsichtlich ihrer Ausgangsbedingungen Anfang der 1990er ausmachen. Der Einfluss der Variablen scheint, wie erwartet, nicht sehr stark zu sein, allerdings zu Gunsten von wirtschaftlicher Liberalisierung zu wirken. Die unterschiedlichen Entwicklungen der Gruppen über die Zeit sprechen für einen gewissen Einfluss der Variable. Alle Länder weisen einen Zuwachs auf, der bei den liberalisierten CMEs allerdings deutlich stärker ausfällt als bei den nicht-liberalisierten CMEs und den traditionellen LMEs. Hinsichtlich der betrachteten Kontrollvariablen lässt sich sagen: Nicht-Juristische Marktregulierung scheint keine Rolle zu spielen. Rechtstraditionen werden systematisch als bedeutsame Größe identifiziert und sollten auch in zukünftiger Forschung im Bereich VoC als Kontrollvariablen einbezogen werden.

*Weiteres Vorgehen:* Bis Ende Februar 2008 soll die Endversion der Arbeit vorliegen, um danach ggf. noch nötige Änderungen einzuarbeiten, die sich aus der Durchsicht ergeben.

*Zeitplan:*

- |                  |  |
|------------------|--|
| 01/2008:         | Zusammenschreiben der Arbeit   |
| 02/2008:         | Erstellen des Datenanhangs für die Druckversion und Zusammenstellung der elektronischen Daten- und Auswertungssammlung |
| 03/2008–06/2008: | Überarbeitung bis zur Publikationsreife  |

---

**Kooptation und Berufungsverfahren in der Hochschule**

---

Dipl.-Math. oec Pia Lünstroth

Start: 04/2007

Ende: 03/2010

---

*Ziel:* Ist es ökonomisch effizient, neue Positionen in Gremien durch die bisherigen Mitglieder selbst besetzen zu lassen? Wird auch unter diesen Bedingungen der beste Kandidat für die Stelle gewählt? Diese allgemeinen Fragen sind Motivation des Forschungsprojekts, das sich mit der Theorie der Kooptation, der Selbstergänzung einer Gruppe, einer Körperschaft oder eines Gremiums, befasst und versucht, diesen Mechanismus zu modellieren. Kooptation ist als Zuwahl in soziale Gruppen ein häufig beobachtbares Phänomen. In der Literatur werden oft die Bestellung von Aufsichtsräten und die daraus entstehenden personellen Unternehmensverflechtungen über Kontrollorgane („interlocking directorates“) thematisiert. Auch Berufungsverfahren in der Hochschule sind ein Beispiel für Kooptationsmechanismen. Ist eine neue Stelle zu besetzen, tritt eine Berufungskommission zusammen und wählt die Bewerber nach zuvor durch die Gremiumsmitglieder selbst festgelegten Kriterien aus. Ziel des Dissertationsprojekts ist es, Faktoren und Umweltbedingungen zu identifizieren, die zu unterschiedlichen Zuwahlen führen. Dabei werde ich mich auf Berufungsverfahren in der Hochschule konzentrieren und die folgenden Fragen exemplarisch beantworten:

- Wann erfolgt Kooptation?
- Wer wird unter welchen Bedingungen (ins Kollegium) gewählt?
- Ist diese Wahl ökonomisch effizient?
- Wie kann die ökonomische Effizienz der Zuwahl gesichert werden?
- Gibt es einen Mechanismus, der die Wahl des besten Kandidaten garantiert, wenn adverse Anreize existieren?

*Vorgehen:* In einem ersten Schritt werden die relevanten Theorien aufgearbeitet. Ein geschlossener Ansatz zur Theorie der Kooptation liegt allerdings nicht vor. Einige Teile des Kooptationsprinzips lassen sich durch die folgenden Argumentationsansätze erklären: Prinzipal-Agenten-Theorie; Ressourcen-Abhängigkeits-Theorie; Transaktionskosten-Theorie. Mit Hilfe dieser Argumentationsstränge sol-

len Faktoren identifiziert werden, die Kooptations- und Partnerwahlmechanismen steuern. In einem zweiten Schritt soll eine theoretische Modellierung der Partnerwahl erfolgen. Dabei ist vor allem die Frage zu klären, wie die Wahl des besten Kandidaten sichergestellt werden kann.

*Stand:* Zurzeit wird die Literatur zu Berufungsverfahren ausgewertet. Diese sind organisiert wie ein Leistungsturnier der Anwärter um die ausgeschriebene Stelle. Dabei liegt die eigentlich relevante Anstrengung in der Vergangenheit (Promotion, Habilitation, Forschungstätigkeit, Veröffentlichungen). Es gibt mehrere Agenten und mehrere Prinzipale (die Mitglieder der Berufungskommission). Abhängig von der Zusammensetzung der Berufungskommission werden unterschiedliche Kandidaten präferiert. Vor dem Hintergrund der Reform der Professorenbesoldung mit einem steigenden Anteil der leistungsbezogenen Vergütung kommt es bei Berufungsentscheidungen vor allem auf die Homogenität der Leistungen der Kommissionsmitglieder und die Heterogenität der Interessen und Vorstellungen für die Ausgestaltung des Fachbereichs (z. B. fachliche Ausrichtung, Anwender vs. Theoretiker) an. Anders als bei normalen Berufungsturnieren liegen die Probleme nicht bei den teilnehmenden Agenten, sondern bei den auswählenden Prinzipalen. Diese sind selbst wieder Agenten gegenüber einem Super-Prinzipal (z. B. der Uni-Leitung, dem Ministerium, der Gesellschaft oder den Studierenden). In diesem theoretischen Rahmen können verschiedene Kooptations-Strategien identifiziert werden. Es soll gezeigt werden, wie unter diesen Voraussetzungen sichergestellt werden kann, dass der beste Kandidat gewählt wird, was einer Super-Prinzipal-gerechten Entscheidung entspricht.

*Zeitplan:*

01/2008–10/2008: Modellierung

10/2008–04/2009: Datenbeschaffung und Aufbereitung

05/2007–10/2009: Auswertung der Daten

10/2009–03/2010: Niederschrift der Arbeit

---

**Arbeitnehmerpartizipation am betrieblichen Vorschlagswesen und die Allokation von Entscheidungsrechten**

---

Dipl.-Vw. Mihai Paunescu

Start: 04/2004

Ende: 04/2008

---

*Ziel:* Arbeitnehmer können mit ihrem spezifischen Wissen über die Produktionsprozesse in ihrem Unternehmen zur Erhöhung der Produktivität beitragen. Um dieses Wissen nutzbar zu machen, setzen Unternehmen Instrumente wie das betriebliche Vorschlagswesen (BVW) ein. Diese Arbeit untersucht die optimale organisatorische Ausgestaltung

dieses Instruments. Prinzipiell gibt es hier zwei konkurrierende Alternativen: das zentrale und das dezentrale BVW. Das zentrale BVW zeichnet sich durch eine zentrale Entscheidungsinstanz, bestehend aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern, für die Einreichung, Bewertung und Implementierung von Verbesserungsvorschlägen der Belegschaft

aus. Dagegen wird im dezentralen BVW ein Teil dieser Aufgaben an den direkten Vorgesetzten des Einreichers delegiert. Ziel der Arbeit ist es, die Bedingungen zu identifizieren, unter denen ein Unternehmen es vorzieht, das BVW zentral bzw. dezentral zu organisieren.

*Vorgehen:* Die spieltheoretische Modellierung besteht aus dem Trade-off des Unternehmens zwischen dem Verlust an Bearbeitungskapazität und Informationen. Das zentrale BVW bietet durch die Begutachtung des Vorgesetzten und die Entscheidung durch die Kommission perfekte Informationen über jeden Vorschlag. Im Gegenzug verhindert es die effiziente Nutzung der begrenzten Bearbeitungskapazitäten, weil Arbeitnehmer aus Unwissenheit das System mit unerwünschten Vorschlägen überlasten. Eine dezentrale Organisation verbessert die Effizienz, indem der Vorgesetzte den Arbeitnehmern durch frühzeitige Kommunikation von unerwünschten Ideen abrät und nur erwünschte unterstützt. Auf der anderen Seite verhindert das Informationsdefizit des Vorgesetzten, aufgrund mangelnder Kompetenz und Moral Hazard, dass Vorschläge perfekt bewertet werden.

Die Hypothesen aus dem Modell werden empirisch anhand eines gematchten Datensatzes aus der DIB Vorschlagswesenstatistik und den BVW-Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung analysiert. Die Untersuchung zeigt: Je kleiner das Informationsdefizit des Vorgesetzten ist, desto wahrscheinlicher ist die Dezentralisierung des BVW. Selbst für den Fall, dass das Informationsdefizit des Vorgesetzten sehr groß ist, kann ein dezentrales BVW optimal sein, wenn die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern mit Ideen und ihren Vorgesetzten besonders wertvoll ist. Die frühzeitige Kommunikation ist dann wertvoll, wenn dadurch verhindert wird, dass das BVW mit unerwünschten Vorschlägen überlastet wird.

*Stand:* Die Modellierung und empirische Analyse der Hypothesen ist abgeschlossen. Es verbleibt die Niederschrift der Arbeit.

*Zeitplan:*

01/2008–04/2008: Niederschrift und Fertigstellung der Arbeit

## Organisationskapital

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dr. Oliver Ludewig

Start: 09/2003

Ende: 02/2008

*Ziel:* Der Begriff Organisationskapital ist schillernd und wird in zahlreichen unterschiedlichen Bedeutungen gebraucht. In diesem Projekt wird Organisationskapital definiert als das aus unternehmensspezifischen Geschäfts- und Managementpraktiken stammende wirtschaftliche Potenzial, um über einen längeren Zeitraum einen überdurchschnittlichen Ertrag zu erzielen. Gemein mit anderen Kapitaltypen hat Organisationskapital, dass sein Aufbau Investitionen verlangt, die sich über die Zeit amortisieren sollen. Anders als andere Kapitalarten ist es jedoch untrennbar mit der Organisation verbunden. Der überwiegend intangible, nichtfungible und idiosynkratische Charakter von Organisationskapital macht es schwer messbar, jedoch lässt sich sein ökonomischer Wert unter bestimmten Annahmen approximieren.

Während dies ein noch sehr abstraktes Konzept ist, stellt sich die Frage, ob es einen tatsächlichen Effekt von Organisationskapital auf die Firmenperformanz gibt und wie groß dieser ist.

*Vorgehen:* Als theoretische Basis dient die in 2004 für den Beitrag zum Handwörterbuch Unternehmensführung und

Organisation (HWO) entwickelte Konzeption. Danach ist Organisationskapital wesentlich idiosynkratisch und kann daher nicht für alle Betriebe mit den gleichen Indikatoren gemessen werden. Gelingt es jedoch, in einer Produktionsfunktionsschätzung alle wesentlichen Inputfaktoren, die nicht Bestandteil des Organisationskapitals sind, zu berücksichtigen, dann lässt sich dieses als Residualgröße messen. Dies wird unter Ausnutzung der Zeitstruktur mit Hilfe von fixed-effect-Modellen unternommen.

*Stand:* Die bisherigen empirischen Ergebnisse zeigen, dass die als Organisationskapital interpretierten idiosynkratischen Effekte nicht nur statistisch sondern auch ökonomisch signifikant sind. Die Analyse der Verteilung der Effekte differenziert nach den Ausprägungen unterschiedlicher Betriebscharakteristika (z. B. Existenz eines Betriebsrates oder Anwendung von Gruppenarbeit) zeigt, dass die Höhe der idiosynkratischen Beiträge mit diesen variiert. Eine Veröffentlichung ist in Vorbereitung.

*Zeitplan:*

01/2008–02/2008: Revision des Papiers

**Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung**

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Dr. Peter Schneider, Nicole Thaller, M.A.  
(1. Phase)

Start: 01/2005  
Ende: 12/2006

(2. Phase: Die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses: ein (lokales) Kollektivgut?

Start: 01/2007  
Ende: 12/2009)

*Ziel:* Gute Dissertationen leisten unmittelbar originäre Forschungsbeiträge, die Promotion ist mittelbar die wichtigste Etappe in der Qualifizierung von Forschungsnachwuchs, also eine Kernvoraussetzung für die Zukunft eines jeden Wissenschaftssystems. Während in der traditionell selbstverwalteten deutschen Universität die Promotion eine individuelle Angelegenheit von Betreuer und Doktorand ist, führen unterschiedliche Verfügungsrechte und Anreize unter Wettbewerbsdruck sowie die Kreation der Juniorprofessur als Ersatz für die Habilitation dazu, dass zunehmend Fachbereiche und Universitäten Promotionen nach dem Vorbild von Ph.D.-Programmen amerikanischer Forschungsuniversitäten organisieren wollen: So sind Graduiertenkollegs, Graduate Schools oder nationale Graduiertenzentren entstanden. Das Programm Graduiertenkollegs der DFG hat aber auch demonstriert, wie stark die Beharrungskräfte sind, die einer breitflächigen Reform der Promotion in Deutschland im Weg stehen.

Das Projekt stellt das zentrale Problem der organisationsinduzierten Innovation in den Mittelpunkt und erweitert mit dem Fokus auf Doktorandenausbildung generelle Fragen der Entscheidungsprozesse im Management- und Selbstverwaltungsmodell der Universitäten, auch im internationalen Vergleich, um eine konkrete Anwendungsperspektive. Da der Markt für Promotionsmöglichkeiten durch eine relativ hohe, zunehmend internationale Mobilität und Selektivität gekennzeichnet ist, also durch Wettbewerb, lässt sich hier die Wirkung der für die unterschiedlichen Governanceformen typischen Steuerungsinstrumente – Status Quo vs. Managementmodell – paradigmatisch studieren.

Dazu wird für das international recht ähnlich konzipierte Fach „Ökonomie (Volkswirtschaftslehre)“, für das der Wissenschaftsrat einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat, in einer gelenkten Stichprobe ein Vergleich der organisatorischen Voraussetzungen, Wirkungsweisen und Wirkungen von Promotionsprogrammen innerhalb Deutschlands und ausgewählter europäischer Länder angestellt. Theoretisch verfolgt das Projekt einen institutionenökonomischen Ansatz, vernachlässigt über dem Zusammenhang von Produktions- und Governanceregimen jedoch nicht unterschiedliche Ressourcenausstattungen

*Vorgehen:* Anhand einer gelenkten oder theoretischen Stichprobe wird eine Auswahl unterschiedlich organisier-

ter Nachwuchsförderung vor allem unter den forschungsproduktiven Fachbereichen so getroffen, dass im Hinblick auf das Promotionshandeln und die Steuerungsformen eine maximale Variation von Typen erreicht wird. Dabei wird in der Hauptsache die traditionelle, einzelbetreute Promotion Formen kollektiver Doktorandenförderung gegenübergestellt, letztere, wie sie in Deutschland vor allem durch Graduiertenkollegs, zunehmend auch durch Graduate Schools innerhalb von Universitäten und im europäischen Ausland auch durch Graduiertenzentren mehrerer Universitäten errichtet worden sind.

Als Stichprobe sind neun deutsche Universitäten ausgewählt worden, die auf europäischer Ebene um jeweils eine Fallstudie in Großbritannien, den Niederlanden, Frankreich, Italien und der Schweiz ergänzt werden. Unsere Fallstudien basieren auf Dokumentenanalysen und semi-strukturierten Interviews. Im ersten Fall werden beispielsweise Publikationsanalysen vorgenommen, Lebensläufe verglichen und Stellenausschreibungen als Datengrundlage herangezogen. Im Rahmen der Interviews werden Prozesse innerhalb der Departments abgebildet und der Einfluss externer und interner Governance-Mechanismen auf die Doktorandenausbildung untersucht.

*Stand:* Der für einen Zeitraum von 01/2007 bis 12/2009 gestellte Folgeantrag im Rahmen der Forschergruppe „Governance der Forschung“ ist erfolgreich bewilligt worden. Aus diesem Grund haben wir unsere Stichprobe des Erstantrags um acht ausgewählte Fälle in den Vereinigten Staaten von Amerika und vier Fälle in Großbritannien erweitert. Die gegenwärtigen Forschungsergebnisse wurden für einen wissenschaftlichen Artikel aufbereitet, der nun auf verschiedenen Konferenzen und Tagungen einem Fachpublikum vorgestellt wurde, etwa bei der Première conférence internationale du RESUP, Sciences Po Paris, 1, 2 et 3 Février 2007, „Les Universités et leurs marchés“. Erste Artikel sind zur Veröffentlichung angenommen worden, z. B. im „European Journal of Education“. Zudem sind Ergebnisse des Projekts in die Forschungspolitischen Thesen der Forschergruppe eingeflossen, die Anfang 2007 einer breiteren Öffentlichkeit aus dem Wissenschaftssystem, aus Politik, Verbänden und Medien präsentiert und diskutiert wurden und in die zweite Buchveröffentlichung der Forschergruppe. Gegenwärtig werden weitere Veröffentlichungen vorbereitet.



**Russian faculties: successful “brokers” or a “fall between two stools”?**

Maria Smirnova, D.E.A.

Start: 04/2002

Ende: 06/2008

*Ziel:* Das Projekt befasst sich mit Problemen des russischen Hochschulwesens anhand des Arbeitsmarktes für Professoren. Insbesondere soll untersucht werden, welche Umwelt- und Vertragsbedingungen auf die Arbeit von Hochschullehrern einwirken, wie diese die Motivation und die Strategien der Akteure beeinflussen und ob der Einfluss mit den Interessen der Universitäten korrespondiert.

Eines der Kernprobleme des russischen Hochschulwesens im letzten Jahrzehnt war ein erheblicher Mangel an hochqualifizierten Professoren. Wesentliche Ursache dieses Mangels dürften die unattraktiven Vertragsbedingungen für das Personal an öffentlichen Universitäten sein, die es schwer machen, junge Professoren an den Universitäten zu halten und hohe Lehrstandards zu gewährleisten. Außerdem gibt es kaum Anreize für universitäre Forschung. Darüber hinaus zwingt das niedrige Gehaltsniveau an öffentlichen Universitäten Professoren zur Aufnahme einer Zweitbeschäftigung, was das Problem der Aufwandsallokation weiter verschärft. Denn die üblichen Nebentätigkeiten wirken sich schädlich auf die Bereitschaft der Professoren aus, in ihr akademisch relevantes Humankapital zu investieren.

*Vorgehen:* Basierend auf einem Multitasking-Modell – insbesondere seiner „boundaryless career version“ – soll die Frage untersucht werden, inwiefern Änderungen in der Vertragsgestaltung dazu dienen können, dass die Nebentätigkeiten von Professoren zur Bildung von akademisch relevantem Humankapital beitragen. Es soll also eine universitäre Personalpolitik identifiziert werden, die Akademikern zu einer effizienten „brokerage“-Position an der Grenze zwischen dem Hochschulwesen und anderen Sektoren verhilft und damit den Interessen sowohl der Universitäten als auch der Professoren zuträglich ist.

Im empirischen Teil der Arbeit wird der Einfluss der Beschäftigungsstruktur von Ökonomiprofessoren (innerhalb und außerhalb der Universität) auf deren akademische Performance analysiert. Die Analyse basiert auf den Ergebnissen einer Befragung von 359 Lehrstuhlinhabern in den Fächern Volkswirtschaftslehre, Finanzierung, Buchhaltung und Wirtschaftsprüfung an 14 Hochschulen in Moskau, St. Petersburg, Jekaterinburg und N. Nowgorod, die im Jahr 2003 im Auftrag der Ford-Stiftung durchgeführt wurde.

**Institutionen und Organisationen im Wandel? Das Beispiel der Promovierendenausbildung**

Nicole Thaller, M.A.

Start: 03/2005

Ende: 08/2008

*Ziel:* Während hierarchisch strukturierte Organisationen wie Unternehmen Wandel per Weisung von oben durchsetzen können, steht Organisationen, die durch flache Hierarchien, hohe Autonomie, Expertenwissen ihrer Mitglieder und lose Kopplung ihrer Teileinheiten gekennzeichnet sind, dieses Instrument nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Wie können sich derartige Organisationen, zu denen Genossenschaften, Partnerschaften wie Anwaltssozietäten oder auch universitäre Fachabteilungen zählen, wandeln? Untersucht wird diese Frage am Beispiel der als Institution verstandenen Promovierendenausbildung, weil die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den Kernaufgaben von Universitäten gehört. Wie schaffen es universitäre Fachabteilungen, einen Wandel in ihrer Promovierendenausbildung zu initiieren? In einer explorativen Fallstudie deutscher und europäischer ökonomischer Fachabteilungen werden die binnendynamischen, organisatorischen Bedingungen und Konstellationen für diesen Wandel analysiert.

Im öffentlichen Sektor wird Organisationswandel zurzeit mit extern angestoßenen Maßnahmen angestrebt, die sich mit dem Begriff New Public Management zusammenfassen lassen. Diese aus dem Bereich der privaten Unterneh-

mung adaptierten und auf den öffentlichen Sektor übertragenen Managementideen beruhen auf der Annahme, dass externe Anreize, staatliche Finanzierungsregeln („leistungsbezogene Finanzierung“), Reputationswettbewerbe („Rankings“) oder auch die Zentralisierung von Entscheidungsprozessen Entwicklungsumschwünge einleiten können. Dieser Annahme stehen verschiedene Beobachtungen gegenüber, die Zweifel an der externen Steuerungsfähigkeit dieses Organisationstyps aufkommen lassen. Deswegen sollen binnendynamische Aspekte berücksichtigt werden, besonders der Einfluss von Change Agents, also aktiv Innovierenden, Professionssozialisierungsaspekten sowie Kosten-Nutzen-Abwägungen sowohl auf individueller Ebene der Professoren als auch auf kollektiver Ebene der Fachabteilungen, um den Wandel vom Meister-Lehrlings-Modell der Promovierendenausbildung hin zu strukturierten Promotionsprogrammen zu analysieren.

*Vorgehen:* Als Untersuchungsdesign sind explorative Fallstudien gewählt worden, da so erstens eine bewusstere Fallauswahl getroffen und durch mehr Tiefe bei der Analyse den Unterschieden besonders detailliert und umfassend nachgespürt werden kann. Neben der fallweisen wird auch eine vergleichende Analyse der organisatorischen Vorbe-

dingungen, der Handlungsarten sowie des Typs und der Zielsetzung der unterschiedlichen Varianten an Promovierendenausbildung möglich. Da auf diesem Gebiet noch keine vergleichbaren Untersuchungen zur Verfügung stehen, scheint dieses Verfahren der angemessenste Weg zu sein, das Thema zu untersuchen. Durch eine gelenkte Stichprobe soll eine größtmögliche Variation an Organisationstypen von Promotionsprogrammen erreicht werden, um so unterschiedliche Typen von Kollegialorganen analysieren zu können. Die Datengewinnung erfolgt über verschiedene Wege. Mit Hilfe von Dokumentenanalysen sollen Daten zur Struktur und dem Aufbau der Fachbereiche und der unterschiedlichen Promotionsprogramme sowie zu den jeweiligen Hochschullehrern und den ehemaligen beziehungsweise derzeitigen Promovierenden bereitgestellt werden. Im Rahmen der Dokumentenanalyse werden etwa Lebensläufe der Betreuer studiert, Promotionsordnungen miteinander verglichen und digitale Medien wie etwa die Literaturdatenbank Scopus herangezogen.

Da fachspezifische Forschungstraditionen und -normen existieren, ist es sinnvoll, sich auf ein Fach zu konzentrie-

ren. Des Weiteren spricht für die Konzentration auf ein Fach, dass die zwischen forschenden Wissenschaftlern ablaufenden sozialen Beeinflussungsprozesse schwerpunktmäßig innerhalb des jeweiligen Instituts bzw. Fachbereichs stattfinden. Das Fach „Ökonomie“ (Volkswirtschaftslehre) ist auch und besonders deswegen ausgewählt worden, weil es international recht ähnlich konzipiert ist und der Wissenschaftsrat hier einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat.

*Stand:* Das theoretische Konzept, Untersuchungsfragen und Hypothesen wurden entwickelt und präsentiert. Die Phase der Datenerhebung mit Interviews und Dokumentenanalyse sowie die bibliometrische Analyse sind abgeschlossen. Die Interviews sind mittels des entwickelten Kategorienschemas kodiert worden.

*Zeitplan:*

01/2008–02/2008: Abschluss der Auswertungen

02/2008–08/2008: Fertigstellung der Arbeit

---

## **Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität**

Dr. Susanne Warning

Start: 11/2006

Ende: 12/2008

---

*Ziel:* Gegenstand des Projektes ist ein theoretischer und empirischer Vergleich der Auswirkungen grundlegender Formen der Unternehmensorganisation auf die Beschäftigung bei Schocks. Es wird gefragt, ob und wie sich funktionale (U-Form) und divisionale (M-Form) Organisationen zum einen hinsichtlich ihres Erfolges und zum anderen hinsichtlich ihrer Stabilität der Beschäftigung in einem Unternehmen unterscheiden. Die Hypothese ist erstens, dass eine funktionale Organisation bei einem gegebenen Ausmaß an Diversifikation des Unternehmens mehr Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiter liefert, und zweitens, dass diese zu höherem Erfolg des Unternehmens führt, was die klassische Hypothese der Überlegenheit der M-Form relativiert. Dabei ist ein Unternehmen der U-Form nach Funktionen organisiert, wie zum Beispiel Einkauf, Produktion und Verkauf, ein Unternehmen der M-Form ist nach Produkten oder Regionen gegliedert, wobei jedes Produkt seine eigene Division für Einkauf, Produktion und Verkauf hat.

*Vorgehen:* In meiner theoretischen Analyse stelle ich auf Verbundeffekte in den beiden Organisationsformen ab: Bei der divisionalen Organisation spielen funktionsbezogene Verbundeffekte, bei der funktionalen Organisation hingegen produktbezogene Verbundeffekte eine zentrale Rolle. Da eine Division zwei oder mehrere betriebliche Funktionen in sich vereint, kann sie daraus einen Kostenvorteil erzielen, wenn es funktionsbezogene Verbundvorteile gibt. Ist beispielsweise das vom Vertrieb gesammelte Wissen

sehr wichtig für die Produktion, dann liegen solche Vorteile zwischen den beiden genannten Funktionen vor. Während eine Division sie leicht nutzen kann, fällt dies im Rahmen eines funktional organisierten Unternehmens schwerer. Umgekehrt haben Divisionen keine Möglichkeit, produktbezogene Verbundvorteile z. B. in der Produktion zu realisieren, wenn die Produkte in unterschiedlichen Divisionen hergestellt werden. Bei funktionaler Organisation hingegen nutzt die für die Produktion dieser Produkte gemeinsam zuständige Funktion die produktbezogenen Verbundvorteile.

Diesen theoretischen Überlegungen, in denen vor allem auf Verbundvorteile verschiedener Art sowie Unsicherheit abgestellt wird, folgt eine empirische Analyse basierend auf Daten deutscher Aktiengesellschaften. Die zentralen abhängigen Variablen sind die Beschäftigungsschwankungen und der Unternehmenserfolg, die zentralen unabhängigen Variablen sind die Organisationsstruktur der Unternehmen und die exogenen Einflussgrößen.

*Stand:* Nach Sichtung der Literatur sind aus einem einfachen theoretischen Modell Hypothesen für die empirische Analyse abgeleitet worden. Die Analyse der Organisationsstruktur ist für ca. 50 deutsche börsennotierte Aktiengesellschaften abgeschlossen, so dass erste empirische Auswertungen möglich sind. Allerdings wird die Datenbasis weiter verbreitert, so dass weitere detailliertere Auswertungen möglich sind.

*Zeitplan:*

01/2008–06/2008: Ausbau der Datenbasis für die empirische Analyse (Organisations- und Unternehmensdaten)  
 01/2008–04/2008: Erweiterung des Grundmodells und Ableitung weiterer Hypothesen

06/2008–09/2008: Auswertungen der erweiterten Datenbasis zur Überprüfung der Hypothesen  
 10/2008–12/2008: Überarbeitung der ursprünglichen Ergebnisse und Niederschrift der erweiterten Ergebnisse

### 3.3 Graduiertenzentrum der Exzellenz

Das Graduiertenzentrum der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ am IAAEG existiert seit November 2005. Zuvor war es von einer hochkarätig besetzten Expertengruppe als eines von acht unter insgesamt 21 beantragten Projekten für die Spitzenförderung des Landes Rheinland-Pfalz ausgewählt worden. Der Expertengruppe gehörten an, die ehemalige Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats, Professor Dr. Amélie Mummendey von der Universität Jena, der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Professor Dr. Günter Stock, Vizepräsident der Max-Planck-Gesellschaft, Forschungsvorstand der Schering AG und heutiger Leiter der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, der BMW-Aufsichtsratsvorsitzende Professor Dr. Joachim Milberg, Professor Dr. Manfred Broy (TU München), Professor Dr. Ulrich Herbert (Universität Freiburg), Professor Dr. Hans-Rudolf Ott (ETH Zürich) und Professor Dr. Ekkehard Ramm (TU Stuttgart). Ziel des Kollegs ist es, besonders begabte und motivierte Promovenden aus dem In- und Ausland bestmöglich auszubilden und ihnen damit eine Spitzenkarriere in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung zu ermöglichen.

Der rechtswissenschaftliche Rechtsvergleich und der wirtschaftswissenschaftliche Institutionenvergleich haben je ihre eigenen Traditionen, können aber viel voneinander lernen, wenn sie verständlich miteinander verbunden werden, um zu „comparative law and economics“ zu kommen, so etwa das Programm eines Buches von Ugo Mattei (1997). Auf dem Gebiet des Arbeitsrechtsvergleiches fehlt es weltweit an wissenschaftlichem Nachwuchs. Der ökonomische Ansatz der New Comparative Economics (Djankov et al 2003) lässt Rechtsdifferenzen leicht in abstrakten Stilisierungen verschwinden, deren Ungenauigkeit sie für den Juristen unbrauchbar macht. Einen dialogfähigen Ausgleich an Genauigkeit und eine Brücke zwischen den normativen Orientierungen von Rechtswissenschaftlern und denjenigen von Ökonomen zu gewinnen, die gegenseitige Abschottung der Disziplinen also zu überwinden, setzt Exzellenz der Kollegiaten sowie der Betreuer voraus. Ein fruchtbarer Zugriff auf die Wissensbestände und Methoden zweier Disziplinen kann nur auf Teilgebieten gelingen, Arbeits- und Sozialrecht sind ein solches Teilgebiet, zumal, wenn nur die arbeitsökonomisch relevanten Teile des Sozi-

alrechts hinzugenommen werden. Die Forschungsergebnisse haben potentiell eine unmittelbare politische Bedeutung für die Rechtsbildung und Rechtsangleichung in der Rechtsgemeinschaft der Europäischen Union, die „einen geradezu klassischen Anwendungsfall der ökonomischen Analyse des Rechts“ (Steinmeyer, (ZIAS III 1989, 217f.) darstellt. Es geht darum, Recht als soziales Steuerungsinstrument zu verstehen und sich dem „institutional design“ auf Verfahrenswissen basierend zu nähern. Regime- und Standortwettbewerb, Institutionentransplantation sind neben der Herausbildung supranationaler Rechtsordnungen die auch politisch vertrauten Ausdrücke solcher Forschung. Als Ansatzpunkt für die Arbeit wählen wir die Rechtsangleichung der Europäischen Gemeinschaft. Hier wird vieles dem Zufall überlassen bzw. wird nicht weiter erörtert, wie etwa dann, wenn der Europäische Gerichtshof über die Frage der Unmittelbarkeit der Auswirkungen von Recht auf die Errichtung und das Funktionieren des gemeinsamen Marktes entscheidet (Art. 94 EG). Die Folgen der Regulierung von Arbeit, heute häufig einer Flexibilisierung, für die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Volkswirtschaften standen und stehen im Vordergrund des Interesses, unmittelbar also die Beschäftigungsprobleme der europäischen Volkswirtschaften. Die Begründungen aus dem Ursprungsantrag sind weiter gültig, sie werden aus Platzmangel nicht wiederholt.

*Die derzeitige Gruppe der Doktoranden* setzt sich aus Volks- und Betriebswirten, einem Politologen sowie einer Rechtswissenschaftlerin zusammen. Das Ungleichgewicht zu Gunsten der Sozialwissenschaften war nicht beabsichtigt, aber gegeben, die harten Kriterien der Bewerberauswahl unvermeidlich. Mit einem gewissen Ungleichgewicht ist auch in Zukunft zu rechnen, da die ökonomische Arbeitsrechtsanalyse, zumal im internationalen Vergleich, für kontinentaleuropäische Juristen von nachrangigem Forschungs- und Karriereinteresse ist. Junge amerikanische Juristen haben ihrerseits typischerweise nur wenig Interesse für das Arbeitsrecht.

Auch das *Lehrprogramm* hat sich bewährt. Die vom fachübergreifenden Graduiertenzentrum der Universität angebotenen, vor allem auf Arbeitstechniken gerichteten Angebote wurden und werden auch von unseren Kollegiaten selektiv genutzt. Unser eigenes Programm besteht erstens aus für alle verbindlichen, mit Klausuren abzuschließenden Kursen, die Semester begleitend oder, bei Hinzuziehung der assoziierten oder anderer auswärtiger Kollegen, in Intensivveranstaltungen dargeboten werden. Zweitens för-

dem wir individuelle Neigungen und Kompetenzen, indem wir die Kollegiaten an Summer Schools teilnehmen lassen. Drittens finden Gastvorträge häufig in Verbindung mit Werkstattgesprächen statt, in denen die Kollegiaten ihre Probleme mit den Gästen diskutieren. Viertens wird der Fortschritt der einzelnen Projekte in internen Seminaren kontinuierlich diskutiert, an denen auch alle anderen Mitarbeiter des IAAEG und der beteiligten Lehrstühle teilnehmen können. Einmal jährlich wird jede Arbeit vor einem internationalen Gutachtergremium präsentiert. Schließlich ermuntern wir unsere Kollegiaten, sehr früh ihre Forschungsergebnisse auf Tagungen vorzutragen.

Die folgende *kleine* Auswahl aus den letzten beiden Jahren illustriert unser Vorgehen.

### Graduiertenzentrum der Universität Trier

LaTeX-Kurse und Matlab-Kurse.

Wissenschaftliches Schreiben für Promovierende der Rechtswissenschaft.

### Obligatorisches Qualifizierungsprogramm (Beispiele)

Seminar: Law and Economic., Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning; zwei Semesterwochenstunden, Referat, Klausur.

Seminar: Limits of Freedom of Contract. Prof. Dr. Gregor Bachmann; eine Semesterwochenstunde, Referat.

Lektürekurs: Supiot Bericht. Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Referat.

Blockseminar: Analyzing Regulation. Prof. Anthony I. Ogus (University of Manchester); Klausur.

Blockseminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag. Prof. Dr. Thomas Rüfner.

Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik. Prof. Dr. Stefan Traub und Dr. Ruslan Gurtoviy; sechs Semesterwochenstunden, Klausur.

Blockseminar: Qualitative Comparative Analysis. Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg); Klausur.

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider; zwei Semesterwochenstunden, Klausur.

### Individuelle Qualifizierungsinitiativen, Tagungsvorträge und Diskussionsarbeiten (Beispiele)

*Summer Schools:*

Advanced Microeconomics: Game Theory and Contract Theory. London School of Economics and Political Science.

Economics of European Integration. London School of Economics and Political Science.

Advanced Course in European Union Legal Practice. Central European University, Budapest.

International Conference on Modelling and Simulation – General Application & Embedded Systems Engineering. Konya/Türkei.

Methodological Issues in Comparative Political Economy. Oslo Summer School in Comparative Social Science Studies.

Applied Economics – Programming in MATLAB. Università del Salento, Lecce/Italien.

*Externer Forschungsaufenthalt:*

Zwei Monate an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington DC, USA.

Unter den verschiedenen Vorträgen, Werkstattgesprächen und Forschungskolloquien mit auswärtigen Gästen muss als Höhepunkt gewiss der Vortrag eines der führenden Arbeitsmarktökonomien in der Welt, Orley Ashenfelter von der Princeton University, New Jersey, gewertet werden: The value of a statistical life – measurement and uses.

### 3.3.1 Ziele der Forschung

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung des Graduiertenzentrums steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher sowie international vergleichender Perspektive. Speziell wird auf die Funktionsfähigkeit der Institutionen des Arbeitsmarktes fokussiert, die Beiträge zu Entscheidungsprozessen in multinationalen Unternehmen, in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen, in nationalen und regionalen Parlamenten und Institutionen der Europäischen Union ermöglichen. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb derer die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe fördern.

Die acht überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA. Das erste Jahr des Programms diene vor allem dem Aufbau wissenschaftlicher Grundlagen. Wissenschaftliche Methoden z. B. der Statistik, Ökonometrie oder des Rechtsvergleichs standen in dieser Zeit auf dem Programm. So haben die Stipendiaten zum Auf- und Ausbau von Theorie- und Methodenkenntnissen bisher ein Kursprogramm absolviert, das ihnen in Form von Vorlesungen, Seminaren und Workshops zentrale Methoden und inhaltliche Kenntnisse vermittelt hat, aber auch durch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem derzeitigen Stand der Arbeitsmarktforschung Anregungen für die Themenfindung in der Anfangsphase der Promotion bot. Die Workshops und Seminare finden oft in Eng-



lich statt und werden regelmäßig mit Klausuren abgeschlossen. Den Stipendiaten steht es darüber hinaus jederzeit frei, speziell auf ihre Bedürfnisse zutreffende Kurse, unter anderem auch in der Form von Summerschools, zu besuchen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums der Exzellenz stattfindet, besonders wichtig, um die Stärken der heterogenen Teilnehmer zu fördern, ihre Fähigkeiten auszubauen und zu erweitern und einen gemeinsamen „Wissensgrundstock“ für die weitere Forschung zu legen.

Einige der Graduierten haben schon mit Zwischenergebnissen zu einzelnen Projekten auf internationalen Tagungen vorgetragen und sind dabei, Veröffentlichungen vorzubereiten. Die Diskussion des Fortschritts der Dissertationen – die, wie von den Graduierten gewünscht, wohl zumeist monographischen Charakter haben werden – hat am 13. und 14. Juli 2007 in einem Kolloquium vor externen Gutachtern (Prof. Dr. Oliver Fabel, Wien, Prof. Dr. Klaus Harney, Bochum, Prof. Dr. Anthony I. Ogus, Manchester, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Wuppertal) stattgefunden.

Im September 2007 war das Graduiertenzentrum Gastgeber des European Doctoral Programme in Industrial Relations, in dem ausgewählte Doktoranden der Universitäten: London School of Economics, Amsterdam, Mailand und der Central European University of Budapest vortrugen und ausführlich von „fremden“ Gutachtern begutachtet wurden; die Konferenzsprache war selbstverständlich Englisch.

### Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums

#### Rechtswissenschaften

- Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht
- Prof. Dr. Peter Axer, Universität Trier – Öffentliches Recht einschließlich Sozialrecht
- Prof. Dr. Gregor Bachmann, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht sowie Zivilprozessrecht
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt – Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (assoziiert)
- Prof. Anthony I. Ogus, University of Manchester (assoziiert)
- Prof. Dr. Thomas Raab, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht

#### Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Ursula Dallinger, Universität Trier – Soziologie

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Eberhard Fees, RWTH Aachen – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Laszlo Goerke, Eberhard Karls Universität Tübingen – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Paul Windolf, Universität Trier – Soziologie, insbes. Wirtschafts- und Organisationssoziologie

#### Stipendiaten

- Dipl.-Vw. Alexander Ahrens, Universität Mannheim
- Dipl.-Vw. Edith Batta, Universität Trier
- MPhil (cantab.) Daniel F. Heuermann, University of Cambridge
- Dipl.-Kfm. Tim Montag, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
- Ref. jur. Nina Roßmann, Universität Trier
- Dr. Christoph Sax, Universität Basel
- Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag, Freie Universität Berlin
- Frank Wehinger, M.A., Eberhard Karls Universität Tübingen

### Das bisherige Kursprogramm

#### Wintersemester 2007/2008

Oberseminar: Arbeitsmarktökonomie II, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax, 22. Oktober 2007 bis 16. Februar 2008.

#### Sommersemester 2007

Oberseminar: Arbeitsmarktökonomie, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax, 16. April 2007 bis 21. Juli 2007.

Workshop: Fortgeschrittene Mikroökonomie, PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg), 05. bis 06. Juli 2007.

Workshop: Product and Labor Market Imperfections, Dr. Sabien Dobbelaere (Universität Ghent), 15. Mai 2007.

Werkstattgespräche, Prof. Orley C. Ashenfelter (Princeton University), 22. Mai 2007.

Workshop: Angewandte Mikroökonomie, Prof. Dr. Reinhard Hujer (Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt), Dr. Dubravko Radic (Bergische Universität Wuppertal), 23. bis 24. Mai 2007.

#### Wintersemester 2006/2007

Lektürekurs: Supiot Bericht, Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski, 20. November 2006 bis 22. Januar 2007.

Oberseminar: Labour Economics, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Ruslan Gurtoviy, 23. Oktober 2006 bis 12. Februar 2007.

Seminar: Analyzing Regulation, Prof. Anthony I. Ogus (University of Manchester), 15. bis 16. November 2006.

Seminar: Marktversagen, Prof. Dr. Laszlo Goerke (Eberhard Karls Universität Tübingen), 07. bis 08. Dezember 2006.

Seminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag, Prof. Dr. Thomas Rübner, 18. bis 19. Januar 2007.

Workshop: Mikroökonomie – Panel-Daten-Analyse, PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg), 02. bis 03. Februar 2007.

Seminar: Das Konzept des verteilungsneutralen Spielraums im Gutachten des Sachverständigenrates: Idee und Statistik – Eine Einführung, Prof. Dr. Eckhard Knappe, 14. Februar 2007.

#### *Sommersemester 2006*

Seminar: Ökonomische Modellierung, Prof. Dr. Eberhard Feess (RWTH Aachen), 05. bis 07. September 2006.

Seminar: The Economics of Flexibility, Dr. Federica Origo (Università degli studi di Bergamo), 13. bis 14. Juli 2006.

Seminar: Atypische Beschäftigungsformen – Ein deutsch-italienischer Rechtsvergleich, Prof. Dr. Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) und Prof. Dr. Luca Nogler (Università degli studi di Trento), 22. Juni 2006.

Seminar: Qualitative Comparative Analysis, Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg), 18. bis 19. Mai 2006.

Seminar: Die Analyse von Arbeitsmarktprozessen, Dr. Holger Alda (IAB Nürnberg), 12. bis 13. Mai, 23. bis 24. Juni und 14. bis 15. Juli 2006.

Seminar: Limits of Freedom of Contract, Prof. Dr. Gregor Bachmann, 08. Mai bis 17. Juli 2006.

Seminar: Mikroökonomie (Panel-Daten-Analyse) Teil II, PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg), 28. bis 29. April und 5. bis 6. Mai 2006.

Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik, Prof. Dr. Stefan Traub, 25. April bis 25. Juli 2006.

Übung: Spieltheorie, Dr. Ruslan Gurtoviy, 25. April bis 25. Juli 2006.

Seminar: Europäisches und Internationales Arbeitsrecht, Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk, 25. April bis 25. Juli 2006.

Seminar: Kollektives Arbeitsrecht I, Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk, 24. April bis 24. Juli 2006.

Seminar: Law and Economics, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning, 24. April bis 24. Juli 2006.

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management, Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider, 24. April bis 7. Juli 2006.

Seminar: Datenanalyse mit Stata, Dr. Cornelia Weins, 07. bis 08. und 21. bis 22. April 2006.

### **3.3.2 Forschungsprojekte**

---

#### **Reformprozesse und Unsicherheit – Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems**

Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

Start: 10/2006

Ende: 03/2009

---

*Ziel:* Im Zentrum dieses Projektes steht die Frage, inwiefern Privathaushalte in einer Volkswirtschaft auf institutionelle Änderungen hinsichtlich des sozialen Sicherungssystems und die damit verbundenen Unsicherheit, insbesondere der Einkommensunsicherheit, reagieren. Genauer betrachtet werden sollen dabei die Anreize auf das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutionen ausgehen. Daneben sind weitere Reaktionen denkbar. Gerade in Verbindung mit einer angespannten Arbeitsmarktsituation könnten auch Indikatoren wie beispielsweise der Rückgang der Krankmeldungen, eine gesunkene individuelle Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel (job quit), die gestiegene Weiterbildungsbereitschaft sowie Änderungen des Arbeitsangebotes eines Haushaltes auf eine höhere Unsicherheit seitens der privaten Wirtschaftssubjekte hindeuten. Desweiteren wird der Reformprozess an sich näher betrachtet: Was sind Ursachen für „Reformstau“? Unter welchen Bedingungen

sind angekündigte Reformvorhaben glaubwürdig? Worin besteht der „Wert“ glaubwürdiger Reformprozesse?

*Hintergrund:* In den 80er und 90er Jahren haben zahlreiche Europäische Staaten damit begonnen, „aktivierende“ Elemente im Rahmen ihrer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu implementieren. In je nach Land unterschiedlichem Ausmaß werden unterschiedliche „aktivierende“ Elemente, wie Kürzung der Sozialleistungen, Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ALMP) und strengere Bezugskriterien für den Erhalt der Sozialleistungen bzw. Sanktionen, kombiniert.

Diese Maßnahmen sind eine Reaktion auf die hohen Arbeitslosenquoten in den 80er und zu Beginn der 90er Jahre. Man wollte so den finanziellen Druck auf das System der Sozialversicherung verringern, einen „lock-in“ Effekt der Arbeitslosigkeit und moral hazard bekämpfen und Langzeitarbeitslosigkeit angesichts der Entwertung

des erworbenen Humankapitals sowie ihrer negativen psychologischen Wirkungen reduzieren. Ziel der Aktivierungspolitik ist es, das Verhalten der Arbeitslosen zu beeinflussen und „erwünschtes“ Verhalten herzustellen. Andererseits ist mit dieser Entwicklung auch eine Reduzierung und Privatisierung sozialer Risiken verbunden.

In welcher Weise private Haushalte mit dieser Reallokation der sozialen Risiken umgehen, insbesondere natürlich des v. a. vom Beschäftigungsstatus abhängigen Einkommensrisikos, scheint bisher in der Literatur kaum beachtet worden zu sein. Reaktionen im Sparverhalten, bei Lohnverhandlungen und im Bereich der Weiterbildung können jedoch Wohlfahrtswirkungen über den Bereich des Einzelhaushaltes hinaus entfalten. Das Ausmaß der Reaktion wird nicht nur vom soziodemografischen Hintergrund des Haushaltes sowie seiner Risikoaversion und der subjektiven Einschätzung bzgl. der Auswirkungen der Reform auf seine persönliche Situation abhängen. Auch polit-ökonomische Aspekte, v. a. die Gestaltung des Reformprozesses und die Glaubwürdigkeit von Ankündigungen bzw. die Nachhaltigkeit institutioneller Änderungen sind in die Betrachtung einzubeziehen.

Das Projekt bewegt sich damit in der Schnittmenge der Literatur zu (Konsum-)entscheidungen unter Unsicherheit, Ökonomik der Reform und der institutionellen Gestaltung der Sozialversicherung.

*Vorgehen:* Ausgehend von der Literatur zum institutionellen Design der Sozialversicherung, zur Entscheidung unter Unsicherheit (v. a. Vorsichtssparen) sowie zur Ökonomik der Reform werden Reformen und die möglichen Reaktionen privater Haushalte aus modelltheoretischer Sicht analysiert und bewertet. Dabei werden zunächst bestehende Modelle zur Entscheidung unter Unsicherheit um die Reformkomponente erweitert. Ziel ist es, ein theoretisches Modell zur Identifikation des Wirkungsmechanismus zwischen einer Reform der Arbeitslosenversicherung und den Reaktionen privater Haushalte, insbesondere des Sparverhaltens, zu erstellen. Ebenso soll der Aspekt der Glaub-

würdigkeit von Reformen in einem Spiel zwischen „Regulator“ und „Normadressat“ aus theoretischer Sicht verdeutlicht werden. Eine empirische Untersuchung des Sparverhaltens im Umfeld arbeitsmarktpolitischer Reformen ist aufgrund der Komplexität der Sparentscheidung und des Fehlens geeigneter Individualdaten nicht ohne weiteres möglich und daher derzeit auch nicht angedacht. Stattdessen sollen die aggregierten Effekte wirtschaftspolitischer Reformen, insbesondere der Sozialversicherung, mit Hilfe länderübergreifender makroökonomischer Daten sowie der Auswertung von Datenbanken zu ökonomischen Reformen bzw. Institutionen untersucht werden.

*Stand:* Ein erstes Grundmodell, welches einen Wirkungsmechanismus zwischen einer „aktivierenden“ Reform der Arbeitslosenversicherung und dem Sparverhalten privater Haushalte herstellt sowie die grundlegenden Effekte aufzeigt, ist abgeschlossen. Derzeit wird an Erweiterungen dieses Modells gearbeitet, um die Reaktionen privater Haushalte differenzierter abbilden zu können. Desweiteren wurde mit der theoretischen Analyse des Reformprozesses an sich begonnen. Hier geht es v. a. um die Interdependenz der Handlungen von „Regulator“ und „Normadressat“ in einem Spiel unter unvollständiger Information. Sofern geeignete Individualdatensätze im Zusammenhang mit Reformen gefunden werden, erfolgt eine empirische Analyse der modelltheoretischen Zusammenhänge.

*Zeitplan:*

- 01/2007–04/2007: Literaturrecherche und Eingrenzung des Projektes
- 04/2007–12/2007: Modellbildung: Identifikation des Wirkungsmechanismus, Niederschrift erster Erkenntnisse
- 01/2008–04/2008: Modellbildung: Spieltheoretische Analyse des Reformprozesses, Aufbau eines Datensatzes
- 05/2008–09/2008: Datenanalyse
- 10/2008–03/2009: Niederschrift der Arbeit

## Der gleitende Übergang in den Ruhestand: Anreize und Arbeitsmarktwirkungen

Dipl.-Vw. Edith Batta

Start: 04/2006  
Ende: 03/2009

*Ziel:* Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, welche Auswirkungen Institutionen des gleitenden Übergangs auf unterschiedliche Zielparameter der Renten- und Arbeitsmarktpolitik haben. Im Fokus stehen insbesondere die im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel relevanten Größen der Partizipation Älterer am Arbeitsmarkt und das Arbeitsvolumen. Unter Institutionen des gleitenden Übergangs werden dabei Regelungen verstanden, die älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig ein System des Einkommensersatzes beinhalten.

*Hintergrund:* Im Zusammenhang mit den finanziellen Problemen der Sozialversicherungen sowie dem von einigen Autoren beschriebenen Fachkräftemangel, der durch den demographischen Wandel verstärkt werden könnte, wird die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer oft als eine mögliche Maßnahme zur Problemlinderung genannt, die auch auf europäischer Ebene diskutiert wird. Auch wenn Deutschland mittlerweile die Zielvorgaben aus Lissabon (Beschäftigungsquote Älterer von mindestens 50 Prozent) erfüllt, ist die Partizipation Älterer am Arbeitsmarkt nach wie vor relativ gering. Der gleitende Übergang

in den Ruhestand wurde und wird nach wie vor als eine Möglichkeit diskutiert, Frühverrentungen zu vermeiden und länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies kann insbesondere für Personen der Fall sein, welche gesundheitlich eingeschränkt sind oder aufgrund veränderter Lebenslagen (z. B. eines pflegebedürftigen Angehörigen) nicht mehr Vollzeit im Erwerbsleben verbleiben könnten.

*Vorgehen:* Ausgangspunkt der Untersuchung ist die Feststellung, dass die Wirkung von Institutionen des gleitenden Übergangs in der Literatur nicht einheitlich gesehen wird. Zum einen liegt dies daran, dass die Regelungen in Europa durchaus unterschiedlich sind, zum anderen gibt es bisher kaum Studien, die versuchen, solche Regelungen anhand von Individualdaten zu evaluieren. Hier soll diese Arbeit in einem ersten Schritt mit der Bewertung aktueller Regelungen in Deutschland – der Altersteilzeit und der Teilrenten – im Hinblick auf die beiden obigen Kernzielparameter einen Beitrag leisten. Um beispielsweise die Wirkung der Altersteilzeit abzuschätzen, stellt sich die Frage, wie die entsprechenden Personen gehandelt hätten, hätte es diese Option nicht gegeben. Um solche kontrafaktischen Situationen herzustellen, wird auf quasi-experimentelle Methoden (u. a. Matching) zurückgegriffen. Ausgangspunkt sind dabei Rational Choice-Modelle, wie sie auch in der Literatur zur Modellierung von Renteneintrittsentscheidungen verwendet werden. In einem weiteren Schritt sollen auch mögliche Reformen des gleitenden Übergangs im Hinblick auf die Erreichung der Zielgrößen modelliert oder simuliert werden. In diesem Zusammenhang kann zudem ein

Blick in die Systeme anderer europäischer Länder zum gleitenden Übergang hilfreich sein. Schließlich sind Systeme des gleitenden Übergangs und mögliche Reformen auch im Hinblick auf andere Zielgrößen zu diskutieren. Stichworte hierzu sind zum Beispiel effektive Umverteilung, intergenerationale Pareto-Effizienz oder auch die derzeit häufig kursierenden Schlagwörter der Wahlfreiheit und Eigenverantwortung.

*Stand:* Die Literaturrecherche zur Modellierung von Renteneintritts- und Erwerbsbeteiligungentscheidungen im Allgemeinen sowie zum gleitenden Übergang im Speziellen ist weitestgehend abgeschlossen. Derzeit werden Schätzungen zu den Wirkungen aktueller Regelungen zum gleitenden Übergang in Deutschland durchgeführt.

*Zeitplan:*

- 04/2006–07/2006: Literaturrecherche und -analyse zur konkreten Themenfindung; erste Hypothesenaufstellung
- 07/2006–08/2006: Summer School – Aufenthalt an der LSE in London
- 08/2006–08/2007: Fortführung des vorherigen Programms und Datensuche
- 08/2007–12/2007: Erste Analysen; Verfeinerung der Hypothesen
- 01/2008–08/2008: Datensatzanalyse; Modellierung und Simulation; Ländervergleich
- 08/2008–03/2009: Fortführung; Ableitung der Implikationen; Niederschrift der Arbeit

---

## **Externalitäten, Innovation und regionale Konvergenz von Löhnen und Humankapital in Westdeutschland**

Daniel F. Heuermann, MPhil

Start: 04/2006  
Ende: 03/2009

*Ziel:* Ziel der Arbeit ist es, die in Deutschland bestehenden regionalen Lohn-, Humankapital- und Innovationsdifferenziale zu untersuchen und den zu beobachtenden Konvergenzprozess dieser drei Faktoren im Hinblick auf deren kausale Interdependenz zu beleuchten. Das Dissertationsprojekt weicht hierbei bewusst von der in der Literatur häufig diskutierten neoklassischen Annahme der abnehmenden Skalenerträge ab und stellt die Bedeutung der regionalen Agglomeration von Humankapital und der Standortentscheidung von Unternehmen in den Mittelpunkt der Analyse. Die Arbeit zeigt zum einen, dass statische Humankapitalexternalitäten einen signifikanten Erklärungsfaktor für das in Agglomerationszentren vorherrschende relativ höhere Lohnniveau darstellen. Darüber hinaus wird in dynamischer Perspektive gezeigt, dass die regionale Konvergenz von Humankapital und Lohnniveau von der überproportional häufigen Ansiedlung kleiner, innovativer Unternehmen in peripheren Regionen beeinflusst wird, die auf diese Weise einem durch Humankapitalexternalitäten entstehenden Kern-Peripherie-Schema entgegenwirkt.

*Hintergrund:* Den empirischen Ansatzpunkt der Arbeit stellen die erst seit kurzem in der empirischen Literatur diskutierten regionalen Lohn- und Humankapitalunterschiede in Westdeutschland sowie der Konvergenzprozess im Hinblick auf diese Faktoren dar. Die Beobachtung der Konvergenz, die in beachtenswertem Gegensatz zu Ergebnissen aus anderen europäischen Staaten und den USA steht, wird sodann mithilfe eines Wachstumsmodells als theoretischer Untersuchungsgrundlage empirisch untersucht. Die sich aus dem Modell ergebende Hypothese besagt, dass statische Humankapitalexternalitäten einen signifikanten Erklärungsfaktor für höhere städtische Löhne darstellen, während gleichzeitig kleine, innovative Unternehmen überproportional in weniger agglomerierten Räumen für einen erheblichen Teil des ländlichen Beschäftigungswachstums hochqualifizierter Arbeitnehmer verantwortlich sind. Durch ihren Fokus auf regionale Humankapitalexternalitäten und auf die Rolle von Unternehmen weicht die Analyse deutlich von früheren Konvergenzuntersuchungen ab und stellt die gegenläufigen Einflüsse



von Humankapital und Innovation im Hinblick auf den regionalen Entwicklungsprozess westdeutscher Regionen in den Mittelpunkt der Analyse.

*Vorgehen:* Das Projekt beginnt mit einer umfassenden Recherche der theoretischen und empirischen Literatur. Danach werden auf der Grundlage verschiedener Datensätze des IAB regionale Lohn- und Humankapitalunterschiede und deren Konvergenz deskriptiv dargestellt. Die kausale Analyse besteht aus drei Papieren, die sich auf je einen Aspekt der Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren konzentrieren. Das erste Papier beschäftigt sich mit der Bedeutung, die Humankapitalexternalitäten im Hinblick auf signifikant höhere Löhne in Agglomerationszentren spielen. Das zweite Papier untersucht mithilfe eines dynamischen Ansatzes die Gründe für die regionale Konvergenz von Humankapital und rückt hierbei insbesondere die Bedeutung von kleinen, innovativen Firmen ins Zentrum der Untersuchung. Aufbauend auf einer Knowledge Production Function widmet sich das dritte Papier der Frage, in welchem Umfang sich die regionale Humankapitalstruktur und hieraus entstehende Wissensexternalitäten positiv auf das regionale Innovationspotential auswirken.

*Stand:* Die Datenanalyse hat gezeigt, dass die bisher signifikant unterschiedliche interregionale Lohn- und Humankapitalstruktur einem Konvergenzprozess unterliegt. Die Literaturanalyse hat zur Analyse dieses Phänomens die Neue Wachstumsliteratur als relevantes theoretisches Rahmenwerk ausgemacht. Das erste Papier hat Humankapitalexternalitäten als bedeutenden Erklärungsfaktor für regionale Lohnunterschiede identifiziert. Das zweite Papier, welches

sich derzeit in der Fertigstellung befindet, wird zeigen, dass insbesondere kleine, innovative Unternehmen für einen überproportionalen Humankapitalanstieg in nicht agglomerierten Regionen verantwortlich sind. Das dritte Papier, welches in der zweiten Jahreshälfte bearbeitet werden wird, soll abschließend die Bedeutung regionalen Humankapitals für regionale Innovationsprozesse aufzeigen.

*Zeitplan:*

- 04/2006–07/2006: Themenfindung und Definition des Promotionsprojektes
- 07/2006–08/2006: Summer School – Aufenthalt an der LSE im Kurs „The Economics of European Integration“
- 08/2006–02/2007: Literaturrecherche und Identifikation des relevanten theoretischen Modellrahmens
- 03/2007–07/2007: Datenanalyse, Auswertung deskriptiver Evidenz und Formulierung von Hypothesen
- 07/2007–11/2007: Verfassen von Papier I: „Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium“
- 12/2007–05/2008: Verfassen von Papier II: „The Convergence of Human Capital and the Role of Small Firms“
- 06/2008–11/2008: Verfassen von Papier III: „Innovation and Regional Human Capital“ (Arbeitstitel)
- 12/2008–03/2009: Zusammenführung der Papiere in die Promotionschrift

## **Das ökonomische und personalwirtschaftliche Kalkül des unternehmerischen Einsatzes von Leiharbeit im Spiegel der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA**

Dipl.-Kfm. Tim Montag

Start: 01/2005

Ende: 08/2008

*Ziel:* Leiharbeit als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes erfreut sich in den USA und allen anderen westlichen Nationen stetig wachsender Beliebtheit. Über das dahinter stehende unternehmerische Kalkül ist jedoch bislang recht wenig bekannt. Diesem Aspekt sowie der Frage nach den Auswirkungen des rechtlichen Umfelds wird diese Arbeit nachgehen. Ziel der Arbeit ist es, aufbauend auf einer juristischen Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA, die daraus resultierenden Vor- und Nachteile dieses personalpolitischen Instrumentes aus Unternehmenssicht zu identifizieren.

*Hintergrund:* Globalisierung, die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft und die beschleunigte Technologisierung haben enorme Auswirkungen auf den Einsatz des „Produktionsfaktors Arbeit“, auf das Leben seiner „Produzenten“, der Menschen, und daher auch auf die Gesellschaften und sozialen Gefüge. Anpassungsfähig zu sein und auf diese Trends reagieren zu können ist Voraussetzung für das Vorwärtkommen, wenn nicht für das Überle-

ben. Dies gilt sowohl für das Individuum, für Unternehmen als auch für Nationalstaaten und ihre Rechtssysteme. Wenn man diese gesellschaftlichen Entwicklungen nicht in Frage stellt und zu bremsen versucht, sondern als gegeben akzeptiert, bleibt die Frage einer angemessenen Reaktion der gesellschaftlichen Akteure. Alle Trends zeichnen sich durch eine wachsende Dynamik aus, so dass die Antwort als flexibilitätsfördernde Maßnahme gestaltet sein muss.

*Vorgehen:* Das Recht der Leiharbeit in den USA an sich existiert nicht. Dennoch soll versucht werden, in dieser „deutschen Klassifizierung“ eine umfassende Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit vorzunehmen. Vor dem Hintergrund des deutschen Regelungsansatzes sollen die Regelungen zur Leiharbeit in den USA untersucht werden. Die gesellschaftlichen und juristischen Fragestellungen, die sich in der Vergangenheit im deutschen und europäischen Rechtsraum entwickelt haben, dienen als Referenzpunkt für die Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA. Zunächst sol-



len die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA herausgearbeitet werden. Dabei sollen nicht nur der theoretische Rahmen und die juristischen Grundregeln erläutert werden; vielmehr sollen auch die praktische Anwendung des Rechts und deren oft vom theoretischen Grundsatz abweichende Wirkung untersucht werden. Diese Darstellung ist Grundlage für eine betriebswirtschaftliche Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit. Der zweite Hauptteil der Arbeit baut somit auf die im ersten Teil gewonnenen Erkenntnisse auf. In Anlehnung an die Arbeiten von Atkinson (1984) dienen verschiedene Formen von betrieblicher Flexibilität als Analyserahmen, der die Nutzungsfälle der Praxis zum Großteil erfasst. In diesem Abschnitt werden die Auswirkungen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit auf die einzelnen strategischen Anwendungsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre Tauglichkeit für das Beschäftigungsmanagement überprüft. Die Analyse in diesem Teil hat explorativen Charakter, wobei das verwendete Hintergrundwissen gekennzeichnet und Deutungen mit Argumenten aus empirischen Studien gestützt werden. Zur Erklärung der Einsatzkalküle werden hier neben Management- und Organisationstheorien auch Erkenntnisse aus der neuen Institutionenökonomie herangezogen. Auf Grundlage der vorangegangenen Analysen kann so bestimmt werden, ob die logischen Grundprinzipien der unternehmerischen Anwendung von

Leiharbeit durch die rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA unterstützt oder behindert werden.

*Stand:* Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit werden nun vor dem Hintergrund personalwirtschaftlicher und ökonomischer Theorien in Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die unternehmerische Anwendung der Arbeitsform Leiharbeit untersucht.

*Zeitplan:*

- 01/2005–07/2005: Literaturrecherche und Themenfindung
- 08/2005–08/2006: Literaturanalyse
- 01/2006–03/2006: Forschungsaufenthalt Washington, DC, USA
- 04/2006–07/2006: Erarbeitung des Analyserahmens betrieblicher Anwendungsformen der Leiharbeit
- 08/2006–12/2006: Beschäftigung mit Theorien des HRM und der Organisationsforschung
- 01/2007–08/2007: Beschäftigung mit personalwirtschaftlichen und ökonomischen Theorien
- 08/2007–12/2007: Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf die betriebliche Nutzung von Leiharbeit
- 01/2008–08/2008: Fertigstellung der Arbeit

---

**Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen innerhalb der Europäischen Union (Arbeitstitel)**

Ref. jur. Nina Roßmann

Start: 11/2006  
Ende: 05/2008

*Ziel:* Ziel der Arbeit ist, zu zeigen, inwiefern die deutsche Unternehmensmitbestimmung durch die Entwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts verstärkt unter Druck geraten ist. Den Analyserahmen bilden dabei zwei jüngere Rechtsentwicklungen, welche die Ermöglichung und die Ausgestaltung grenzüberschreitender Verschmelzungen innerhalb Europas zum Inhalt haben. Dies ist zum einen die sogenannte Sevic-Entscheidung des EuGH vom 13. Dezember 2005 und zum anderen die Verschmelzungsrichtlinie 2005/56/EG.

*Hintergrund:* Seit einigen Jahren wird in Deutschland – gerade im Hinblick auf europarechtliche Entwicklungen – erneut über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitBestG) von 1976 diskutiert. Nach der Schaffung der Europäischen Gesellschaft (SE) hat der Europäische Gesetzgeber mit der Verschmelzungsrichtlinie einen weiteren Schritt zu mehr Mobilität von Unternehmen getan, indem nun auch grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften auf einer sicheren Rechtsgrundlage möglich sein sollen.

Am 15. Dezember 2005 ist die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften (RL 2005/56/EG) in

Kraft getreten. Damit werden grenzüberschreitende Verschmelzungen erstmals auf der Basis einer sicheren Rechtslage möglich. Die Richtlinie enthält auch Regelungen über die Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen. Diese orientieren sich stark an der RL 2001/86/EG über Unternehmensmitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), weisen aber im Detail Unterschiede auf. Ein Ziel der Regelungen ist, die Niederlassungsfreiheit der Unternehmen einerseits und den Bestandsschutz der Arbeitnehmer hinsichtlich der Mitbestimmung andererseits zum Ausgleich zu bringen. Dieser Interessenkonflikt besteht bei der Gründung einer SE und bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung gleichermaßen, jedoch kann die jeweilige rechtliche Bewertung verschieden ausfallen. Denn die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft unterliegt dem jeweiligen nationalen Recht, während im Falle der SE eine supranationale Gesellschaftsform entsteht, in deren Ausgestaltung der europäische Gesetzgeber frei ist. Bei der Frage des Interessenausgleichs ist auch die Sevic-Entscheidung des EuGH vom 13. Dezember 2005 von Bedeutung, in der der EuGH in der Weigerung, die Verschmelzung einer luxemburgischen Gesellschaft auf eine in Deutschland ansässige AG

in das Handelsregister einzutragen, einen Verstoß gegen die Niederlassungsfreiheit sah und damit auch die Frage aufwarf, in welchem Verhältnis die nur zwei Tage später in Kraft getretene Verschmelzungsrichtlinie und die primärrechtlich verbürgte Verschmelzungsfreiheit stehen. Auch vor dem Hintergrund der derzeit geführten Diskussion über die Zukunft der deutschen Unternehmensmitbestimmung soll daher die Unternehmensmitbestimmung nach der Verschmelzungsrichtlinie näher untersucht werden.

*Vorgehen:* Zunächst soll die Einbettung der Fragestellung in den rechtlichen Kontext erfolgen. Nach der Darstellung der Ausgangslage im Grundlagenteil werden im Kern der Arbeit

die Sevic-Entscheidung und die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der Verschmelzungsrichtlinie analysiert. Dabei werden insbesondere deren Konsequenzen für die deutsche Unternehmensmitbestimmung herausgearbeitet. Die Arbeit schließt mit einem rechtspolitischen Ausblick.

*Stand:* Die Struktur der Arbeit ist festgelegt. Es wurde mit der Niederschrift begonnen.

*Zeitplan:*

11/2006–06/2007: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

07/2007–05/2008: Niederschrift der Arbeit

## Demographie und Lohnunterschiede

Dr. Christoph Sax

Start: 03/2007

Ende: 11/2007

Die Löhne von hoch- und geringqualifizierten Arbeitnehmern divergieren in den meisten Industrieländern seit den siebziger Jahren. Gemeinhin wird dies einer technologischen Entwicklung zugeschrieben, die geringqualifizierte Arbeit durch Kapital und hochqualifizierte Arbeit ersetzt. Der demographische Wandel könnte diese Entwicklung möglicherweise bremsen, da mit der Alterung der Gesellschaft eine Verschiebung der Nachfrage hin zu geringqualifizierten Dienstleistungen verbunden sein könnte. In dieser Arbeit wird ein einfaches Modell vorgestellt, das diesen Wandel veranschaulicht.

In einer Modellwirtschaft werden zwei Güter hergestellt, von denen das Industrieprodukt nur von Jungen, das Pflegeprodukt nur von Alten konsumiert wird. Beide Produkte unterscheiden sich bezüglich ihres Faktoreinsatzes an hoch- und geringqualifizierter Arbeit. Industrieprodukte benötigen beide Arten von Arbeit, Pflegeprodukte ausschließlich geringqualifizierte. Demographischer Wandel führt in der Folge zu einer Konvergenz der Löhne von Hoch- und Geringqualifizierten, da mehr Alte die Nachfrage nach Pflegeprodukten erhöhen, ein Teil der Geringqualifizierten in den Pflegesektor abwandert und die Löhne von Geringqualifizierten in beiden Sektoren steigen, während die Löhne von Hochqualifizierten im Industriesektor fallen.

Dass ein steigender Altenanteil tatsächlich zu Lohnkonvergenz beitragen kann, ist nicht mehr als eine Hypothese.

Ihre Prüfung wird dadurch erschwert, dass die große Zunahme des Altenanteils erst bevorsteht.

Bereits heute testen lassen sich hingegen die zwei zentralen Annahmen des Modells: Dass Alte erstens andere Produkte konsumieren als Junge und dass zweitens die Konsumgüter alter Menschen einen höheren Faktoreinsatz an geringqualifizierter Arbeit benötigen. Die erste Annahme dürfte unproblematisch sein. Mit der zweiten Annahme hingegen steht und fällt das Modell, und ihrer Überprüfung kommt Priorität zu.

Sollte sich diese Annahme als haltbar erweisen, so ließe sich das Modell in verschiedener Hinsicht verbessern und erweitern. Das Modell könnte besser in einen Modellrahmen integriert werden, wie er in der Literatur über Lohndisparität üblich ist. Die Verwendung von CES-Produktionsfunktionen in beiden Sektoren könnte das Modell realistischer gestalten und würde damit Simulationen mit echten Werten den Weg ebnen.

Eine interessante Erweiterung stellt möglicherweise die Einbeziehung von Kapital dar. Wenn Konsumgüter alter Menschen weniger kapitalintensiv sind, so müsste eine Zunahme des Altenanteils auch zu geringeren Kapitalrenditen führen, was ein zusätzliches Argument für einen so genannten Asset Meltdown darstellen würde.

## Befristete Beschäftigung und Unternehmensstrategie

Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag

Start: 08/2006

Ende: 12/2008

*Ziel:* Deutsche Unternehmen befristen Arbeitsverhältnisse in zunehmendem Maße. Dabei gibt es große Unterschiede im Umfang ihres Einsatzes. In der Arbeit wird untersucht, welche Unternehmen befristete Beschäftigung einsetzen und welches ihre Motive sind.

*Hintergrund:* In der öffentlichen Wahrnehmung wird befristete Beschäftigung oft kritisch gesehen, weil die betroffenen Arbeitnehmer unter Lohnabschlägen litten oder weil ihre Tätigkeit unsicherer sei. Aus unternehmerischer Sicht erleichtern befristete Arbeitsverträge jedoch die Anpassung

an eine Umwelt, die durch Unsicherheit über die Geschäftsentwicklung und Unsicherheit über die Fähigkeiten von Bewerbern gekennzeichnet ist.

*Vorgehen:* Unsicherheiten über die Geschäftsentwicklung begegnen Unternehmen mit der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes. So werden Anpassungskosten vermindert und ein Überleben der Firma auch in schlechten Zeiten gesichert. Unsicherheiten über die Fähigkeiten von Bewerbern führen zu Screening-Prozessen, an deren Ende die geeigneten Bewerber identifiziert werden und eine produktive Belegschaft zusammengestellt wird.

Diese beiden Motive werden in einem Modell formalisiert. Es werden Hypothesen abgeleitet, welche Unternehmen ein verstärktes Interesse daran haben, befristete Beschäfti-

gung einzusetzen. Entgegen der ersten Vermutungen können auch Firmen, die durch ein hohes Maß an firmenspezifischem Humankapital gekennzeichnet sind, einen Vorteil aus diesen Arbeitsverträgen ziehen. Die Hypothesen werden dann mit den Daten des IAB-Betriebspanels überprüft.

*Stand:* Modellentwurf und Aufbereitung der Daten.

*Zeitplan:*

09/2007–02/2008: Aufbereitung der Daten, Planung des Untersuchungsdesigns

03/2008–06/2008: Auswertung der Daten

07/2008–12/2008: Aufbereitung der Ergebnisse und Niederschrift der Arbeit

---

## **Illegale Arbeitsmigration im Ländervergleich**

Frank Wehinger, M.A.

Start: 10/2006

Ende: 11/2008

---

*Ziel:* Die Arbeit beschäftigt sich mit illegal aufhältigen Personen, die auf dem (Schwarz-)Arbeitsmarkt tätig sind und dem staatlichen Umgang mit diesem Phänomen. Es soll die unterschiedliche staatliche Regulierung von illegaler Migration und der Beschäftigung von undokumentierten Migranten identifiziert werden. Das staatliche Instrumentarium (Kontrollen, Migrationsgesetzgebung etc.) wird auf seine Wirkung hin untersucht und im Hinblick auf seine Effizienz bewertet. Schließlich besteht Erklärungsbedarf für die unterschiedlichen Strategien, mit denen Staaten auf das Phänomen illegale Arbeitsmigration reagieren.

*Hintergrund:* Illegale Migration nach Europa ist in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit getreten. Die Bekämpfung von illegaler Migration ist derzeit Gegenstand von Koordinierungsbemühungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Auch in der Wissenschaft ist eine zunehmende Beschäftigung mit diesem Thema in den letzten Jahren festzustellen. Bislang konzentrierte sich die Forschung hauptsächlich auf die USA und den dortigen Zuzug von illegalen Arbeitskräften vor allem aus Mexiko. In Europa wurde illegale Migration vor allem von Soziologen untersucht. Im Mittelpunkt dieser Arbeiten stehen die Lebenssituation von undokumentierten Migranten und ihre Bewältigungsstrategien. Wirtschaftswissenschaftliche Studien gehen vor allem modelltheoretisch vor und analysieren schwerpunktmäßig zum einen die Auswirkungen von illegaler Migration auf den Arbeitsmarkt im Zielland und zum anderen die Effektivität und Effizienz von Grenzkontrollen.

*Vorgehen:* Es geht zunächst darum, das Phänomen Beschäftigung von undokumentierten Migranten so gut, wie es die weitgehend fehlende Datenlage erlaubt, in den Untersuchungsländern Deutschland und Spanien empirisch

zu erfassen. Dies ist im Fall Spaniens leichter, da die dortige Legalisierungskampagne im Jahr 2005, bei der knapp 700.000 Personen einen legalen Aufenthaltsstatus erhielten, einige Rückschlüsse auf das Ausmaß der illegalen Zuwanderung und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt zulässt. In Deutschland fällt es demgegenüber schwerer, sich einen Überblick über das Phänomen zu verschaffen. Hier stehen weder seriöse Schätzungen der Zahl undokumentierter Migranten noch repräsentative Erhebungen zur Situation am Arbeitsmarkt zur Verfügung. Im zweiten Schritt soll zum einen das staatliche Migrationsregime und dessen Umgang mit illegaler Zuwanderung und zum anderen die Regulierung des Arbeitsmarktes in Hinblick auf die Beschäftigung von illegal aufhältigen Personen in den Blick genommen werden. Die hier untersuchten Länder gehen mit illegaler Zuwanderung denkbar verschieden um. Spanien führt mehr oder weniger regelmäßig Legalisierungskampagnen durch, an denen eine große Zahl von undokumentierten Zuwanderern teilnimmt. Deutschland dagegen hat eine verhältnismäßig hohe Kontrolldichte an den Grenzen und, etwas abgeschwächt, im Inneren. Die Bedingungen zur Aufnahme einer Beschäftigung scheinen für undokumentierte Immigranten gegenüber Spanien erschwert zu sein. Im nächsten Schritt werden die Auswirkungen dieser unterschiedlichen Regulierungsmechanismen betrachtet, wobei das Instrumentarium der Disziplin Law and Economics herangezogen werden soll. Im vierten und letzten Schritt wird versucht, die Unterschiede im Migrations- und Arbeitsmarktregime der beiden Länder mittels Private Interest-Theorien zu erklären.

*Stand:* Die theoretische Grundlage der Arbeit ist gelegt, wobei sich im Einzelnen noch Nachjustierungen ergeben können. Die empirische Bearbeitung des Politikfeldes ist weit fortgeschritten, so dass bereits Rückschlüsse auf das zugrunde liegende Analyseraster gezogen werden können.

*Zeitplan:*

- |                  |  |                  |  |
|------------------|--|------------------|--|
| 01/2007:         | Weitere Literaturrecherchen, genauere Formulierung der Forschungsfrage/ Analyserasters               | 09/2007–12/2007: | Ausgestaltung eines Analyserasters der unterschiedlichen Formen des Umgangs mit illegaler Einwanderung |
| 02/2007–04/2007: | Übersicht verschaffen über die Einwanderungspolitik in Deutschland und Spanien und deren Regulierung | 01/2008–03/2008: | Auswertung der Migrationspolitiken hinsichtlich illegaler Einwanderung                                 |
| 05/2007–08/2007: | Entwicklung eines theoretischen Konzeptes  | 04/2008–05/2008: | Überarbeitung der Niederschrift des Theorie-Kapitels   |
|                  |  | 06/2008–10/2008: | Niederschrift der Arbeit   |

## 4 Akademische Würdigungen

### 4.1 Promotionen

*Anja Bartenbach-Fock*

Dissertation: Die Arbeitnehmererfindung im Konzern, Rigorosum am 12. Februar 2007 an der Universität Trier.

*Catharina Leilich*

Dissertation: Steile oder flache Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute, Rigorosum am 20. Februar 2007 an der Universität Trier.

*Xuelin Liu*

Dissertation: Das Recht der Arbeitnehmererfindung im Vergleich Bundesrepublik Deutschland und Volksrepublik China, Rigorosum am 09. Oktober 2007 an der Universität Trier.

*Tanja Machalet*

Dissertation: Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt – Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur europäischen Transparenzstrategie, Rigorosum am 30. April 2007 an der Universität Trier.

*Gerald Peter Müller*

Dissertation: Der Leiharbeitnehmer in der Personal-Service-Agentur (PSA), Rigorosum am 27. April 2007 an der Universität Trier.

### 4.2 Preise

*Christoph Sax*

Für seine Dissertation „Vom Zwang zur Wahl – Der Zusammenhang zwischen Wohlstand und Fertilität im Wandel der Zeit“ erhielt Dr. Christoph Sax im Dezember 2007 den Preis der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Basel.



## 5 Infrastruktur

### 5.1 Bibliothek

Im Jahr 2007 stand der Bibliothek ein ähnlich hoher Etat wie im Jahr 2006 zur Verfügung. Trotz weiterhin reduzierten Personalstands konnte die Zahl der Buchbestellungen gegenüber dem Vorjahr sogar leicht gesteigert werden. Der Bibliotheksbestand wuchs auf fast 65.000 bibliographische Einheiten an. In der Zeitschriftenliste sind mittlerweile über 1.700 laufende und abgeschlossene Titel erfasst.

Um dem hohen Arbeitsaufwand bei Erwerbung und Erschließung der juristischen und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur, insbesondere der Spezialliteratur aus allen EU-Staaten, zu entsprechen, wurde die Bibliothek 1990 mit vier Planstellen ausgestattet. Diese wurden jedoch durch Elternzeit in den letzten Jahren nur noch zu 60 % besetzt. Auch wenn seit Mai 2007 die Diplom-Bibliothekarin Cornelia Klose als Bibliotheksangestellte mit halber wöchentlicher Arbeitszeit als Elternzeitvertretung gewonnen werden konnte und Andrea Schrenk-Frohn ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden erhöhte, bleibt weiterhin eine ganze Stelle unbesetzt.

Angesichts eines hohen Sachetats können so allein die dringlichsten Aufgaben erledigt werden. Über Akzessionierung und Katalogisierung von Monographien und Zeitschriften hinausgehende Arbeiten müssen bei der derzeitigen personellen Ausstattung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Dennoch konnten 2007 alle offenen Monographienbestellungen mit Bestelldatum vor 31.12.2005 reklamiert werden. Die abschließende Bearbeitung lückenhafter Zeitschriftenabonnements konnte teilweise durchgeführt werden.

Jedoch können seit Jahren die aktuellen Zeitschriftenbestände nicht mehr an die Zeitschriftendatenbank gemeldet werden. Eine dringend erforderliche Bestandsrevision musste trotz steigender Nutzung der Bibliotheksbestände aufgeschoben werden. Einen erweiterten Service für die Benutzer, etwa zur Nutzung von elektronischen Angeboten oder die Erschließung der in elektronischer Form zugänglichen Zeitschriftentitel, kann das Bibliotheksteam derzeit angesichts des dafür erforderlichen Zeitaufwandes,

insbesondere auch bei der ständig erforderlichen Aktualisierung der Angaben, leider nur in geringem Umfang leisten.

Positiv für die Bibliothek ist es, dass durch die Beteiligung an Campus-Lizenzen das Angebot an Datenbanken erweitert werden konnte. Zu den Datenbanken Business Source Premier, Juris und den Collections von JSTOR (Arts & Sciences IV, Business und Business II) kamen im Jahr 2007 Web of Science und Westlaw International hinzu. Eigene Lizenzen für InstitutsmitarbeiterInnen bestehen darüber hinaus für Scopus, Social Science Research Network und einzelne Reihen des National Bureau of Economic Research.

Im März 2007 wurde die Version 3.0 der Bibliothekssoftware Alephino installiert und im September durch die Einspielung eines neuen Patches aktualisiert. Die neue Version mit ihrer veränderten Systemstruktur, neuen Funktionalitäten und der neu gestalteten Benutzeroberfläche erforderte einerseits umfangreiche Anpassungen an die institutseigenen Bedürfnisse, insbesondere bei der Gestaltung der WWW-OPAC-Seiten. Andererseits war nicht nur eine Umstellung auf die neue Bedienungsfläche erforderlich, sondern darüber hinaus auch eine Umstrukturierung von bibliothekarischen Arbeitsabläufen. Der WWW-OPAC wird nun mit deutscher, englischer und zusätzlich mit französischer Oberfläche angeboten.

Als neuer Service der Bibliothek wird seit Juli 2007 eine Neuerwerbungsliste angeboten, die mit Hilfe des Web-Service-Moduls von Alephino erstellt wird. Die neu erworbenen Monographien und Zeitschriftentitel des jeweiligen Monats werden, geordnet nach Signaturen, mit den bibliographischen Angaben aufgeführt. Die Liste wird als Druckausgabe, als Bestandteil des monatlichen IAAEG-Newsletters und auf der Bibliothekshomepage (<http://www.iaaeg.de/index.php?menu-id=39&topic=Informationen>) zur Verfügung gestellt.

Die technische Ausstattung der Bibliothek konnte im Jahr 2007 verbessert werden. Ein neuer Bibliotheksserver wurde im Rechenzentrum der Universität installiert. Probleme mit dem Druck der Signaturetiketten machten die Anschaffung eines neuen Laserdruckers erforderlich. An den Benutzerarbeitsplätzen konnten Flachbildschirme aufgestellt werden.

#### Übersicht 1: Zugang 2007/2006 zum Vergleich (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Monographien	677	641	1.063	924	1.740	1.565
Fortsetzungen	17	13	3	16	20	29
<b>Summe</b>	<b>294</b>	<b>654</b>	<b>1.066</b>	<b>940</b>	<b>1.760</b>	<b>1.594</b>
Zeitschriften	114	130	276	273	390	403

Um auf die Angebote der Bibliothek aufmerksam zu machen, hat sich die Institutsbibliothek am „Tag der offenen Tür“ auf dem Campus II der Universität Trier beteiligt. Zu diesem Anlass wurden nicht nur ein Plakat entworfen und der vorhandene Flyer mit den Bibliotheksdaten überarbeitet, sondern es wurden auch Führungen durch die Bibliothek angeboten.

Die Bibliothekarinnen besuchten den Bibliothekartag in Leipzig und die Frankfurter Buchmesse, um sich über neue Entwicklungen zu informieren und sich mit Lieferanten und KollegInnen auszutauschen.

*Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2007:*

- Geschäftsbeziehungen zu 55 inländischen und 80 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.740 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 2.190 gekauften bibliographischen Einheiten, 175 Geschenken und 20 Tauschgaben
- Ausstellen von 250 Auszahlungsanordnungen (212 in Euro, 38 in Fremdwährungen) für 774 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- Erstellen von 1.762 Titelaufnahmen und 122 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.756 Bände, Anlegen von 1.291 Autorensätzen (zzgl. 54 Korrekturen), 60 Körperschaftssätzen (zzgl. 6 Korrekturen) und 136 Serientiteln (zzgl. 54 Korrekturen)
- Etikettieren von 2.275 Bänden
- Verwalten von 66 laufenden Loseblattausgaben aus sieben Ländern sowie 18 Fortsetzungen aus sechs Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken „Normdaten“
- Verwalten von 416 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern: 119 deutsche Titel (28,6 %) und 297 ausländische Titel (71,4 %)
- Bearbeiten von 1.753 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 25 Neuaufnahmen, 37 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 248 Bände (zzgl. 34 Korrekturen)
- Betreuen von 135 in- und ausländischen Benutzern

## 5.2 EDV

Nach den zahlreichen Upgrades und technischen Verbesserungen des letzten Jahres standen 2007 nur wenige Ersatzinvestitionen an. Die Upgrades konzentrierten sich auf den Softwarebereich. Deshalb standen die Anwenderbetreuung sowie die Unterstützung einzelner Projekte der Mitarbeiter im Vordergrund.

Stefan Schölzel aus der Wirtschaftsinformatik ersetzte in unserem EDV-Team Christian Stein. Dieser musste uns

verlassen, da er sein Studium abgeschlossen hat. Von seiner hervorragenden Arbeit an der Homepage und der Unterstützung von Forschungsprojekten wird das IAAEG noch sehr lange profitieren.

An der Homepage gab es in diesem Jahr nur minimale Veränderungen, so z. B. durch die Implementierung eines abgesicherten Intranets, den Einsatz von internen Email-Verteilern sowie die Einführung eines Newsletters. Die Zahl der Besucher hat im Laufe des Jahres 2007 leicht abgenommen. Im ersten Quartal gab es im Durchschnitt 6669 Sessions pro Monat. Dagegen gab es im letzten Quartal nur ca. 5979 Sessions pro Monat. Im Jahresdurchschnitt wurde unsere Webseite aber genau so häufig besucht wie im letzten Rekordjahr mit SASE.

Die Erneuerungen im Softwarebereich betrafen Office 2007, Stata 10, Derive 6, Finereader 8, Endnote 11 sowie Servant Salamander. Auch wenn das Rechenzentrum der Universität Trier von der Einführung von Office 2007 absieht, erfolgte die Umstellung im Institut binnen weniger Wochen. Word 2007 bietet durch den neuen Formeleditor besonders Wissenschaftlern, die auch formal arbeiten, große Anreize umzusteigen. Zusätzlich ermöglichte der Umstieg die Einrichtung eines gemeinsamen Kalenders für das IAAEG mit Outlook 2007, ohne einen eigenen Exchange-Server betreiben zu müssen. Abgesehen von einem vereinzelt Einsatz von Windows Vista kam ein Umstieg nicht in Betracht, da das Betriebssystem für unsere Hardware zu ineffizient ist.

Stefan Schölzel realisierte für diverse Forschungsprojekte Onlinefragebögen mit dem Open Source Paket PHP Surveyor. Damit konnte Peter Schneider die Teamarbeit von PbSf-Teilnehmern wöchentlich erheben. Zusätzlich konnte eine Studentengruppe dieses Paket nutzen, um bei Mitarbeitern der IHK eine Online-Umfrage durchzuführen.

Bei der komplexen Datenaufbereitung für empirische Untersuchungen konnte das EDV-Team auch Susanne Warning helfen, die Unternehmensdaten aus verschiedenen Quellen aufarbeiten und auf ihre Richtigkeit überprüfen musste. Besonderer Betreuung bedurften die empirischen Untersuchungen von Daniel Heuermann anhand der IAB-Regionalstrichprobe. Neben den Sicherheitsanforderungen führte die Menge der Daten unsere Hardware an die Leistungsgrenzen. Der Umstieg auf Vista und die Erweiterung des Arbeitsspeichers waren notwendig, um die Daten auswerten zu können.

## 5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationale Gastvorträge zu informieren, wozu unterschiedliche Medien genutzt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung des IAAEG.

Ein wesentliches Kommunikationsmedium ist die Homepage des Instituts. Neben lang- und mittelfristigen Angaben werden die Seiten kontinuierlich um aktuelle Informationen ergänzt. Hierzu gehören v. a. Terminankündigungen, Vortragsberichte sowie Veranstaltungsreflexionen. Alle Seiten der Homepage werden auch in englischer Sprache angeboten. Die Statistik zeigt, dass das Informationsangebot der Instituts-Homepage angenommen wird. 2007 wurde die Seite von durchschnittlich 6.289 Besuchern pro Monat frequentiert.

Veranstaltungen am IAAEG werden neben der Ankündigung auf der Instituts-Homepage über Aushänge an stark frequentierten Plätzen der Universität sowie über universitätsinterne wie auch -übergreifende E-Mail-Verteiler bekannt gegeben. Darüber hinaus wird die Pressestelle in Kenntnis gesetzt, die ihrerseits die Informationen weiterverbreitet, u. a. über den Informationsdienst Wissenschaft (idw). Zentrale Entwicklungen und Ereignisse am Institut werden über das „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse. Die Meldungen aus diesem Jahr sind in der Presseschau zusammengestellt.

Die Forschungsprojekte am Institut wurden auch in diesem Jahr an die FORIS-Datenbank übermittelt, die Informationen zu laufenden und abgeschlossenen Forschungsarbeiten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz beinhaltet.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivitäten des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen und einen internationalen Austausch über die Forschung anregen soll. Tagungsteilnahmen an nationalen und internationalen Veranstaltungen unterstützen dieses Vorhaben. Ein Faltblatt, das Ziele, Struktur und Forschungsprogramm des Instituts umfasst und in deutscher und englischer Sprache vorliegt, wird im Rahmen von selbst organisierten und besuchten Veranstaltungen genutzt, um das Institut dem Fachpublikum vorzustellen.

Ein weiterer Tätigkeitsbereich der Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2007 war der „Tag der Forschung“ am 13. Juni, in dessen Rahmen das IAAEG mit einem Informationsstand zum Graduiertenzentrum der Exzellenz und Ansprechpartnern im Foyer des Auditorium Maximum vertreten war. Beim „Tag der offenen Tür“ des Campus II am 16. Juni wurden Informationsmaterialien über das IAAEG, Führungen durch die Institutsbibliothek sowie Gesprächstermine mit Mitarbeitern des Instituts angeboten.

Seit Oktober 2007 erscheint der IAAEG-Newsletter monatlich. Darin werden zum einen die Aktivitäten der Instituts-Mitarbeiter sowie die Veranstaltungen am Institut auf einer Seite zusammen gefasst. Zum anderen enthält der Newsletter eine Zusammenstellung der aktuellen Neuerwerbungen der Bibliothek. Der Newsletter ist in elektroni-

scher Form von den Internetseiten des Instituts aus abrufbar und kann als E-Mail-Abonnement bezogen werden. Die Anmeldungen für das E-Mail-Abonnement nehmen stetig zu.

## 5.4 Datenbestände und elektronische Ressourcen

Da das IAAEG nicht über die Ressourcen für eigene umfangreiche Datenerhebungen verfügt, ist die Pflege und der Zugang zu Daten, die von Dritten erhoben wurden, besonders wichtig, um die empirische Ausrichtung der Forschung zu stützen. Neben diesen externen Datensätzen (SOEP; IAB-Betriebspanel, BHP, IAB – LIAB, IABS, NIFA-Panel, Mikrozensus, LIS/LES, DIB-Vorschlagswesenstatistik, EPOC, Bonner Stichprobe) stehen auch drei vom IAAEG oder mit maßgeblicher Beteiligung des IAAEG erhobene Datensätze zur Verfügung.

Das IAAEG führt ein umfangreiches Archiv von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen in Deutschland (ehemals WSI-Unternehmensarchiv), das auch im Jahr 2007 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei sind branchenübergreifend eine große Anzahl aktueller und älterer Jahrgänge erfasst. Die Leitung des Archivs obliegt Hanelore Ilesan. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen. Seit dem Ende der Neunzigerjahre werden die Geschäftsberichte auch in elektronischer Form gespeichert.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmungen in Deutschland und deutschen Unternehmungen, wurde von Dr. Schmitt während seiner Zeit im IAAEG (2000) erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierte Befragung handelt, eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen.

Aus dem Dissertationsprojekt von Tanja Machelet steht ein Datensatz zu internationaler Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburgischen Finanzdienstleistungssektor bereit. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben zur internationalen Rekrutierung und insbesondere zur Beurteilung von Bildungsabschlüssen aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Die Befragung wurde im April 2005 als Vollerhebung durchgeführt (431 Unternehmen). Der Rücklauf umfasst 44 Fälle (ca. 11%).

Aus dem 2006 abgeschlossenen Dissertationsprojekt von Catharina Leilich verbleibt eine umfassende Erhebung von Daten über 78 Max-Planck-Institute. Der Datensatz umfasst Variablen auf Ebene der einzelnen Max-Planck-Institute, die auf der Homepage der Max-Planck-Gesellschaft erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Variablen zu Entstehung, Organisations- und

Hierarchiestruktur, fachlicher Ausrichtung, Beschäftigtenstruktur und Nachwuchsausbildung der einzelnen Institute. Ergänzt wurden diese Institutsdaten durch eine Erhebung von personenbezogenen Daten über die 274 Direktoren der Max-Planck-Institute (Stand Oktober 2004). Diese personenbezogenen Daten beinhalten das Alter der Direktoren, die Dauer ihrer Tätigkeit als Direktor am Institut und die Anzahl der Publikationen und der zugehörigen Zitationen jedes Direktors in den Jahren 1989-2003 im Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) und Arts and Humanities Citation Index (A&HCI).

Als weiterer Datensatz steht die DIB-Vorschlagswesenstatistik, welche zur Verwendung für das Dissertationsprojekt von Mihai Paunescu digitalisiert und aufgearbeitet wurde, zur Verfügung. Das Panel reicht 20 Jahre zurück, von 1986 bis 2005, und umfasst 5964 Beobachtungen und 1347 Fälle. Dabei handelt es sich um eine Erhebung des DIB über Struktur und Performancemerkmale von betrieblichen Vorschlagswesen in vorwiegend deutschen Betrieben.

Das Informationsangebot der Bibliothek wurde durch weitere elektronische Ressourcen ergänzt. Dazu gehören die Zeitschriftendatenbanken JSTOR und Business Source Premier sowie die bibliografische Datenbank SCOPUS.

Die JSTOR Datenbank bietet einen Volltextzugang zu den 70 wichtigsten ökonomischen Zeitschriften. Abgesehen von den aktuellen Jahren (Moving Wall) sind alle Jahrgänge der Zeitschriften verfügbar. Die betriebswirtschaftlichen Zeitschriften werden zusammen mit der Universitätsbibliothek Trier über Business Source Premier abgedeckt. Diese Datenbank gewährt einen Volltextzugang zu 1100 Peer-Review Journals.

Mit SCOPUS stehen erweiterte bibliografische Informationen insbesondere für Zitationsanalysen zur Verfügung. Für das DFG-Forschungsprojekt ist SCOPUS insbesondere von Interesse, weil es nicht nur die Wirtschaftswissenschaften abdeckt.



## 6 Gastforscher und Besucher

### 6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

*Prof. Dr. R. Bernardo Cortese*

Herr Cortese, Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Padova, besuchte das Institut am 12. Dezember 2007.

*Gonçalo Lages Gomes*

Vom 19. bis 20. Dezember 2007 besuchte Herr Gomes das IAAEG, insbesondere die Institutsbibliothek, zu Forschungszwecken. Er ist Mitarbeiter von Prof. Dr. Júlio Gomes, Universidade Católica Portuguesa, Porto.

*Mahmut Kabakci, LL.M.*

Seit Juli 2007 bis voraussichtlich Juli 2008 hält sich Herr Kabakci, Technische Universität Istanbul, im Institut auf. Er arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „Der Rahmen der technischen Arbeitssicherheit in der neuen Gesetzgebung der Türkei“.

*Prof. Dr. György Kenderes*

Im Rahmen des Erasmus-Programms hielt sich Herr Kenderes vom 1.-7. Juli 2007 im IAAEG auf. Er informierte sich über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

*Prof. Dr. Tamas Prugberger*

Im Rahmen des Erasmus-Programms hielt sich Herr Prugberger vom 1.-7. Juli 2007 im IAAEG auf. Er informierte sich über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

### 6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

*Inna Emich, Saratower Universität, Saratow*

Frau Inna Emich hat das Institut vom 1. Juli 2006 bis zum 14. März 2007 besucht und hier für ihre Dissertation Forschung betrieben, die sich mit dem Thema „Binationale Vergleichsanalyse des deutschen und russischen Systems von Arbeitsbeziehungen im Hinblick auf Transformationsprobleme“ befasst. Finanziert wurde ihr Aufenthalt durch ein DAAD Forschungsstipendium. Frau Emich ist Doktorandin in Wirtschaftswissenschaften und Verwaltung an der Saratower Universität in Saratow (Russische Föderation). Ihre weiteren Interessensschwerpunkte liegen in Internationalen Wirtschaftsbeziehungen, bilateral deutsch-russischer Zusammenarbeit, Arbeitsmarktpolitik, innovativen Arbeitsverhältnissen und im System der Sozialen Partnerschaft.

*Prof. Douglas C. Bice (University of Michigan)*

Prof. Douglas Bice, US-Amerikanischer Wissenschaftler, war seit Juli 2004 als Visiting Scholar am IAAEG zu Gast. Nach seiner Ausbildung als Ökonom lehrte er an verschiedenen amerikanischen Universitäten, zuletzt an der Michigan State University und der University of Michigan (Ann Arbor) und publizierte in verschiedenen Zeitschriften, darunter auch dem Journal of Law and Economics. Dabei umfasst sein Interessen- und Lehrgebiet ein weites Spektrum von Ökonometrie über Organisationstheorie und angewandte Mikroökonomie bis zu Personal- und Arbeitsökonomie. Während seines Aufenthaltes am IAAEG befasste er sich unter anderem mit „economics of religion“ und ökonomischen Verfahren. Seit dem Sommersemester 2005 lehrt Herr Douglas Bice Englisch an der Universität Trier im Rahmen der „Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung (FFA)“ für Wirtschaftswissenschaftler.



## 7 Wissenschaftliche Aktivitäten

### 7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

*Rolf Birk*

„Neuere Entwicklungen im Internationalen und Europäischen Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der Konferenz „New challenges in the European Union – the answers of jurisprudence“ der Juristischen Fakultät der Universität Miskolc am 4. Mai 2007 in Miskolc, Ungarn.

„La partecipazione die lavoratori nel Diritto comunitario del lavoro“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Diritto comunitario del lavoro“ der Juristischen Fakultät der Universität Padua vom 10.-11. Mai 2007 in Padua, Italien.

„How autonomous is European Labour Law?“, Vortrag anlässlich der Tagung „Public guidance and individual autonomy in public, private and penal law“ der Juristischen Fakultät der Kùltür Universität Istanbul vom 28.-29. Mai 2007 in Istanbul, Türkei.

„Employment Discrimination and International Labour Standards“, Vortrag anlässlich der „International Conference on Global Efforts in Eliminating Employment Discrimination: Retrospect and Prospect“ des Institute of European and American Studies, Academia Sinica, vom 30.05.-10.06.2007 in Taipeh, Taiwan.

„Globalisierung und Entstaatlichung des Rechts – Fragestellung und Entwicklungen am Beispiel des Arbeits- und Sozialrechts“, Festvortrag anlässlich der 31. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 20.-22. September 2007 in Halle/ Saale.

„Die Struktur der Deutschen Sozialversicherung – dargestellt am Beispiel der Krankenversicherung“, Vortrag anlässlich der Tagung „Das System der Sozialversicherung und ihre Reform“ der Juristischen Fakultät der Universität Budapest vom 12.-13. November in Budapest, Ungarn.

#### 7.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Professor Dr. Tamas Prugberger (Universität Miskolc, Ungarn): Neueste Entwicklungen des Arbeitsrechts in Ungarn, 04. Juli 2007.

Professor Dr. György Kenderes (Universität Miskolc, Ungarn): Der Arbeitsvertrag in Ungarn, 05. Juli 2007.

#### 7.1.3 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des European Committee of Social Rights (bis Ende 1999 Committee of Independent Experts) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit ehemals acht –

zunehmend 14 – weiteren international renommierten Rechts-Experten die Überwachung der Einhaltung der von mittlerweile 17 Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Inzwischen ist neben der Europäischen Sozialcharta von 1961 deren revidierte Fassung von 1996 in Kraft getreten, die insgesamt 19 Mitglieder ratifiziert haben. Auch ihre Einhaltung gilt es zu überwachen. Die in beiden Fassungen 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.

In der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis zum 21. Oktober 1998 hatte Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Ab dem 21. Oktober 1998 bis zum vorläufigen Ende seiner Amtszeit Ende des Jahres 2000 war er Vizepräsident.

Am 22. November 2000 fand die Wahl der Mitglieder des European Committee of Social Rights statt. Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurde vom Ministerkomitee des Europarates für die Zeit vom 01. Januar 2001 bis 31. Dezember 2006 wiedergewählt.

#### 7.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

*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.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst.

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung.

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung.

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Gutachter für diverse deutsche Gerichte.

Gutachter für die Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, Wien.

## 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 7.2.1 Konferenzen und Workshops

Labour in an International Context – Visiting the ILO. Veranstalter: Prof. Dr. Roger Blainpain (Katholieke Universiteit Leuven), Veranstaltungsort: ILO, Genf (Schweiz), 4. bis 8. März 2007.

Product and Labor Market Imperfections. Workshop mit Dr. Sabien Dobbelaere (Universität Ghent), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 15. Mai 2007.

Angewandte Mikroökonomie. Workshop mit Prof. Dr. Reinhard Hujer (Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt) und Dr. Dubravko Radic (Bergische Universität Wuppertal), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 23. bis 24. Mai 2007.

First Annual Meeting of the American Association of Wine Economists und Enometrics XIV – 14th Conference of the Vineyard Data Quantification Society. Veranstalter: AAWE und VDQS, Veranstaltungsort: IAAEG, 24. bis 25. Mai 2007.

Fortgeschrittene Mikroökonomie. Workshop mit PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 5. bis 6. Juli 2007.

Gutachterkolloquium der Graduiertenkollegs „The Design of Efficient Labour Market Institutions“ und „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 13. bis 14. Juli 2007.

Reforming Doctoral Education: Sociological and Economic Approaches. Workshop mit Aubépine Dahan (LATTS, Marne-la-Vallée), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 10. September 2007.

European Doctoral Workshop in Industrial Relations. Veranstalter: IAAEG, Universität van Amsterdam, London School of Economics und Central European University Budapest, Veranstaltungsort: IAAEG, 24. bis 25. September 2007.

Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier). Veranstalter: IAAEG und Pfadkolleg FU Berlin, Veranstaltungsort: Berlin, 2. bis 3. November 2007.

Improved Reading. Workshop mit Winfried Watermann (Improved Reading Germany), 3. bis 4. Dezember 2007.

### 7.2.2 Lehraktivitäten

*Alexander Ahrens*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 (mit Andreas Tiltag, Dana Liebmann).

*Katrin Baltes*

Seminar im Rahmen der Kinderuniversität Trier: Wie wär's mit Fisch zum Frühstück. 9. Juni 2007.

Seminar im Rahmen des Seniorenstudiums an der Universität Trier: Jugendliche und Senioren – Jedem seine Subkultur. 19. November 2007.

*Edith Batta*

Seminar im Rahmen der Kinderuniversität Trier: Tausch in der Gesellschaft und Funktionen des Geldes. 15. Mai 2007.

*Ruslan Gurtoviy*

Arbeitsgemeinschaft: Labour Economics. Wintersemester 2006/2007 (mit Dieter Sadowski).

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Anke Hammen, Arno Junghärtchen, Daniel Heuermann, Kai Kühne, Pia Lünstroth).

*Anke Hammen*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Arno Junghärtchen, Daniel Heuermann, Kai Kühne, Pia Lünstroth).

Seminar im Rahmen der Kinderuniversität Trier: Weltreise einer Jeans, 23.06.2007.

*Daniel F. Heuermann*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Arno Junghärtchen, Kai Kühne, Pia Lünstroth).

*Arno Junghärtchen*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Kai Kühne, Pia Lünstroth).

*Kai Kühne*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation

mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen und Pia Lünstroth).

### *Dana Liebmann*

Seminar: Ökonomie von Bildungsinstitutionen. Wintersemester 2006/2007 (mit Dieter Sadowski).

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 (mit Alexander Ahrens, Andreas Tiltag).

### *Pia Lünstroth*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Arno Junghärtchen, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Kai Kühne).

Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2007/2008.

### *Mihai Paunescu*

Pre-Conference Workshop: Performancemessung mit Data-Envelopment-Analyse. 69. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., 30. Mai 2007, Paderborn (mit Susanne Warning).

### *Dieter Sadowski*

Vorlesung im Hauptstudium: Personal und Organisation. Wintersemester 2006/2007.

Seminar: Ökonomie von Bildungsinstitutionen. Wintersemester 2006/2007 (mit Dana Liebmann).

Arbeitsgemeinschaft: Labour Economics. Wintersemester 2006/2007 (mit Ruslan Gurtoviy).

Lektürekurs: Supiot Bericht. Wintersemester 2006/2007 (mit Thomas Raab).

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie. Sommersemester 2007 (mit Christoph Sax).

Vorlesung im Hauptstudium: Kontraktmanagement II. Sommersemester 2007.

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen, Kai Kühne und Pia Lünstroth).

Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2007/2008.

Seminar: Krankenhausökonomie. Wintersemester 2006/2007 (mit Hubert Schnabel und Günther Merschbächer).

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie II. Wintersemester 2007/2008 (mit Christoph Sax).

### *Christoph Sax*

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie. Sommersemester 2007 (mit Dieter Sadowski).

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie II. Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski).

### *Andreas Tiltag*

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 (mit Alexander Ahrens, Dana Liebmann).

### *Susanne Warning*

Übung im Hauptstudium: Personal und Organisation, Wintersemester 2006/07.

Pre-Conference Workshop: Performancemessung mit Data-Envelopment-Analyse. 69. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., 30. Mai 2007, Paderborn (mit Mihai Paunescu).

## **7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche**

Dr. Guglielmo Meardi (University of Warwick): Relocations to the New EU Member States – Industrial Relation Implications. 8. Januar 2007.

Prof. Dr. Hans-Jürgen Wagener (Europa-Universität Viadrina, Frankfurt O.): Zwischen Solidarität und Subsidiarität: Zur sozialen Kompetenz der EU. 29. Januar 2007.

Dr. Magali Gravier (Universität Salzburg): Repräsentation und Loyalität im Beamtenapparat der Europäischen Kommission. 12. März 2007.

PD Dr. Thomas Metz: Der Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG. 17. April 2007.

Detlef Tasarek (Villeroy & Boch): Die Unternehmensstrategien eines internationalen mittelständischen Unternehmens. 7. Mai 2007.

Prof. Orley C. Ashenfelter (Princeton University) Werkstattgespräch. 22. Mai 2007.

Prof. Orley C. Ashenfelter (Princeton University): The Value of a Statistical Life – Measurement and Uses. 22. Mai 2007.

Prof. Dr. Bernd Waas (FernUniversität Hagen): Ein Restatement des Arbeitsrechts in Europa. 4. Juni 2007.

Prof. Dr. Georg Krücken (DHV Speyer): Universitäten im Wandel – neo-institutionalistisch betrachtet. 11. Juni 2007.

Prof. Dr. Sybille Krämer (Freie Universität Berlin): Sprache als Gewalt oder: Warum verletzen Worte? 18. Juni 2007.

Prof. Dr. Max Albert (Justus-Liebig-Universität Giessen): Die Ökonomik offener Innovationsprozesse. 26. Juni 2007.

Prof. Dr. Rolf Weiber: Grundlagen der Strukturgleichungsanalyse. 2. Juli 2007.

Prof. John T. Addison (University of South Carolina): Works Councils and the Anatomy of Wages. 6. Juli 2007.

Dr. Ingmar Schumacher: Endogenous Discounting via Wealth, Twin-Peaks and the Role of Technology. 7. November 2007.

Prof. Dr. Rolf Wunderer (Universität St. Gallen): Perspektiven des Unternehmertums – Was lehren uns Märchen? 3. Dezember 2007.

Dr. Hartmut Seifert (WSI): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? 11. Dezember 2007.

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich): Anreize in asymmetrischen Turnieren – Theorie und Empirie von Verkaufswettbewerben um Incentive-Reisen. 17. Dezember 2007.

#### 7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

*Alexander Ahrens*

Reformprozesse und Unsicherheit. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Reformprozesse und Unsicherheit. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

*Katrin Baltés*

Wie valide sind Effekte von beruflicher Weiterbildung tatsächlich messbar? Workshop: Weiterbildungsforschung, organisiert durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bergisch Gladbach, 26. bis 27. Februar 2007 (mit Andrea Hense).

Hochschultypen und Habitus – Ausbildungsunterschiede zwischen Universität und Fachhochschule. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Zur Analyse der Ausbildung an Hochschulen. Tagung: Hochschulen und außeruniversitäre Forschung unter Reformdruck, Speyer, 11. bis 12. Oktober 2007.

*Edith Batta*

Der gleitende Übergang in den Ruhestand und seine Regulierung in Europa – Anreize und Arbeitsmarktwirkungen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Gradual Retirement in Germany: Integrating the Elderly into the Labour Market? European Doctoral Workshop on Industrial Relations, IAAEG, Trier, 24. bis 25. September 2007.

Koreferat zu „Pfadabhängigkeiten durch Spezialisierung: Eine Anwendung auf DRGs im Krankenhaussektor“ von

Barnas Nothnagel. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

*Ruslan Gurtoviy*

Inefficient Labour Markets. International Academy of Business and Public Administration Conference, Dallas, USA, 2. bis 11. Mai 2007.

Employee Retention via Deferred Compensation. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Employee Retention via Deferred Compensation. European Association of Labour Economists Annual Conference, Oslo, 20. bis 22. September 2007.

*Anke Hammen*

Investitionsentscheidungen in Humankapital in einer dynamischen Wirtschaft. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Investitionsentscheidungen in Humankapital in einer dynamischen Wirtschaft. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

*Daniel F. Heuermann*

Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

Human Capital, Urban Wage Premia, and Regional Development. 1. Philosophy & Economics Doktorandenforum an der Hertie School of Governance, Berlin, 24. bis 26. August 2007.

Human Capital, Urban Wages, and the Cumulative Causality of Regional Development. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

The Micro-Economic Foundations of Agglomeration: Labor Pooling, Learning, and Knowledge Spillovers. Seminar Urban Economics (Prof. Dr. Jens Suedekum), Thurgau Institute of Economics, Schweiz, 23. bis 24. Juni 2007.

*Kai Kühne*

Die politische Macht von Unternehmen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

*Pia Lünstroth*

Zur Theorie des Kooptationsprinzips. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Koreferat zu „Stabilization of Inter-organizational Routines: Coordinating R&D Practices in an International Joint



Venture" von Anja Mante. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

*Tim Montag*

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Koreferat zu „Pfadabhängigkeiten auf dem deutschen Breitbandmarkt“ von Thomas Bach. Vernetzungstreffen der Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin) und „The Design of Efficient Labor Market Institutions“ (Universität Trier), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

*Mihai Paunescu*

Optimale Allokation von Entscheidungsrechten im betrieblichen Vorschlagswesen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Allokation von Entscheidungsrechten im betrieblichen Vorschlagswesen – Spieltheoretische Modellierung und empirische Analyse. Forschungsseminar, Paderborn, 5. Dezember 2007.

*Dieter Sadowski*

Der Ehrbare Kaufmann. Junge Rotarier, 16. Januar 2007.

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Ökonomie – eine international vergleichende explorative Analyse. Bildungswirtschaftlicher Ausschuss im Verein für Socialpolitik „Economics of Teaching“. Universität Bielefeld, 22. bis 23. März 2007 (mit Peter Schneider und Nicole Thaller).

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Ökonomie – eine international vergleichende explorative Analyse. Vortrag im Seminar „Organisationstheorie“ beim Interuniversity Centre Dubrownik (IUC), 27. März 2007.

*Christoph Sax*

Affluence and Fertility in a Supply-Demand Framework. 19th Annual Meeting on Socio-Economics, Kopenhagen, 28. bis 30. Juni 2007.

How to Explain the High Prices in Switzerland. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

*Peter Schneider*

Do we need incentives for Ph.D. supervisors? (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller). Première conférence internationale du RESUP „Les Universités et leurs marchés“, Sciences Po Paris, France, 1. bis 3. Februar 2007.

Emotion Eliciting Events in the Workplace: An Intercultural Comparison. The First International Workshop on Intercultural Collaboration, IWIC 2007, Kyoto, 24. bis 26. Januar 2007.

Scientific Ph.D. Education in Economics – an International Comparative Analysis. Interuniversity Centre Dobrownik (IUC), 27. März 2007 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Ökonomie – eine international vergleichende explorative Analyse. Bildungswirtschaftlicher Ausschuss im Verein für Socialpolitik „Economics of Teaching“. Universität Bielefeld, 22. bis 23. März 2007 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

Der Einfluss von Ressourcen auf Ph.D. Ausbildung. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Organisatorische Bedingungen erfolgreicher Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Villa Vigoni, 16. bis 18. Juli 2007 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

Der Einfluss von Ressourcen auf Ph.D. Ausbildung. Workshop der Forschergruppe, Universität Hamburg, 21. September 2007.

*Nicole Thaller*

Do we need incentives for Ph.D. supervisors? (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider). Première conférence internationale du RESUP „Les Universités et leurs marchés“, Sciences Po Paris, France, 1. bis 3. Februar 2007.

Können Universitäten sich aus eigener Kraft reformieren? Das Beispiel der Promovierendenausbildung. Doktorandenworkshop: „Forschungspolitische Thesen, bibliometrische Daten und Forschungsförderung“ der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Speyer, 15. bis 16. Februar 2007.

Scientific Ph.D. Education in Economics – an International Comparative Analysis (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider). Interuniversity Centre Dubrownik (IUC), 27. März 2007.

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Ökonomie – eine international vergleichende explorative Analyse (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider). Tagung des Bildungswirtschaftlichen Ausschusses im Verein für Socialpolitik „Economics of Teaching (Economics)“, Zentrum für Interdisziplinäre Forschung der Universität Bielefeld, Bielefeld, 22. bis 23. März 2007.

Institutionen und Organisationen im Wandel? – Das Beispiel der Promovierendenausbildung. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Organisatorische Voraussetzungen erfolgreicher Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider). Tagung des Zentrums für Wissensmanagement „Europäische Forschungspolitik“, Villa Vigoni, Vigoni giornate de Knowledge Management. Italien, 17. Juli 2007.

Internal Initiatives and Dynamics of Reforming Doctoral Education in Europe. International Workshop: Reforming Doctoral Education: Sociological and Economic Approaches, Trier, 10. September 2007.



Der Wandel der Promovierendenausbildung – Unterschiedliche Interessen- und Kostenabwägungen? Herbsttagung „Die Umstrukturierung der deutschen Hochschullandschaft“ der Sektion „Bildung und Erziehung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Darmstadt, 27. bis 28. September 2007.

Der Wandel der Promovierendenausbildung – Unterschiedliche Nutzen- und Kostenabwägungen? Tagung für Nachwuchswissenschaftler „Hochschulen und außeruniversitäre Forschung unter Reformdruck: Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, Wissenschaftsorganisation und Wissenschaftsrecht“, Speyer, 11. bis 12. Oktober 2007.

*Susanne Warning*

Wettbewerb deutscher Universitäten. 9. Workshop der Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Münster, 23. bis 24. Februar 2007.

Further Education: The Role of School Type. 5. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion (Schweiz), 25. Februar bis 4. März 2007.

Unternehmensverhalten und Unternehmenserfolg: Evidenz zur Beschäftigungsstabilität. 5. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion (Schweiz), 25. Februar bis 4. März 2007.

Further Education: The Role of School Type. Symposium on Economics and Management of Education, Konstanz, 29. bis 30. Juli 2007 (mit Klaus Harney).

Wer wird Professor — und wie lange dauert es? Determinanten der Berufungsentscheidungen in den Wirtschaftswissenschaften im deutschsprachigen Raum. German Economic Association of Business Administration (GEABA), Tübingen, 19. bis 21. September 2007.

Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

*Frank Wehinger*

Illegale Migration nach Spanien und Deutschland. Tagung des Arbeitskreises Migrationspolitik der DVPW, Münster, 29. bis 30. März 2007.

Staatlicher Umgang mit illegaler Einwanderung. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 13. bis 14. Juli 2007.

Illegal Immigration into Spain and Germany. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Trier 24. bis 25. September 2007.

### 7.2.5 Tagungsmoderationen

*Dieter Sadowski*

Perspektiven der Corporate Governance; IAAEG, Trier, 19. Oktober 2007.

### 7.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

*Pia Lünstroth*

Stellvertretende Frauenbeauftragte im Fachbereich IV der Universität Trier.

*Dieter Sadowski*

Dekan im Fachbereich IV der Universität Trier.

Mitglied des Senats der Universität Trier.

Mitglied der European Academy of Arts and Sciences.

Mitglied des Fachbereichsrats der Universität Trier.

Mitglied der wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft Köln e.V.

Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Sprecher des wissenschaftlichen Beirats beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

Mitglied des Executive Council der Society for the Advancement of Socio-Economics.

Mitglied im Gründungssenat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Mitglied in der gemeinsamen Berufungskommission der Universität Erlangen-Nürnberg und des IAB.

Koordinator des ERASMUS-Aufbaustudienganges „Master Européen en Sciences du Travail“.

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

Sprecher des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“.

Mitglied im Advisory Board im Deutschen Referenzentrum für Ethik (drze).

Mitglied des Kuratoriums der Deutsch-Afghanischen Universitäts-Gesellschaft e.V. in Bonn.

Mitglied in der Berufungskommission „Industrieökonomik“ des Wissenschaftszentrums Berlin.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

Gutachter für die Zeitschrift für Nationalökonomie.

Gutachter für die Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Gutachter für International Review of Law and Economics.

*Nicole Thaller*

Promovierendenvertreterin im Sektionsvorstand der Sektion II des Graduiertenzentrums der Universität Trier.

*Susanne Warning*

Gutachterin für die Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung.

Gutachterin für German Economic Review.

Gutachterin für Journal of Small Business Economics.

Gutachterin für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

### **7.2.7 Externe Weiterbildungsaktivitäten**

*Alexander Ahrens*

Summer School in Applied Economics – Programming in MatLab. University of Lecce, 23.-27.07.2007.

*Daniel F. Heuermann*

Workshop „Dateninfrastruktur – Forschung – Politikberatung“ des IAB und des Statistischen Bundesamtes. Haus der Bundespressekonferenz, Berlin, 21./22.6.2007.

Nachwuchsworkshop der Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten(RatSWD). Nürnberg, 12.-16.03.2007.

*Pia Lünstroth*

POLNET Summer School „Analysis of Political and Managerial Networks“. Tilburg University, 17.06.2007-22.06.2007.

## 8 Veröffentlichungen

### 8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 8.1.1 Monographien und Aufsätze

*Rolf Birk*

European Social Charter, in: Blanpain (ed.), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, Suppl. 329 und 330/2007, 542 S.

Kommentierung des Art. 4 EMRK, in: Karl (Hrsg.), *Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention*, Carl Heymanns Verlag KG, Köln u.a., 2007, 50 S.

Employment Discrimination and International Labour Standards, in: Institute of European and American Studies, Academia Sinica (ed.), *International Conference on Global Efforts in Eliminating Employment Discrimination: Retrospect and Prospect*, Taipei, 2007, 10 S.

Germany's Experience in Combating Employment Discrimination, in: Institute of European and American Studies, Academia Sinica (ed.), *International Conference on Global Efforts in Eliminating Employment Discrimination: Retrospect and Prospect*, Taipei, 2007, 12 S.

Die Sozialauswahl – eine rechtsvergleichende Skizze, in: *Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag*, München, 2007, S. 1009-1023.

Perspektiven des Internationalen Arbeitsrechts, *ZIAS* 2007, S. 91-101.

Perspective of the Social Partnership in the 21st Century in the European Union, in: Center for Labor Law and Social Law, College of Law, National Cheng-Chi University (eds.), *International Perspective on the Social Partnership in the 21st Century*, Taipei, 2007, Englisch S. 15-33, Chinesisch S. 35-47.

Die Europäische Sozialcharta und das ungarische Arbeitsrecht – Erste praktische Erfahrungen im Berichtsverfahren –, in: *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás 70. születésnapjára* (Festschrift für Tamás Prugberger), Miskolc, 2007, S. 41-49.

Die Zielvereinbarung – ein arbeitsrechtlicher Problemfall, in: *Festschrift für Hansjörg Otto*, Berlin, 2007, S. 1-13.

*Anette Pütz*

Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht – Tagungsbericht, vorgesehen in: *ZIAS* 2007, S. 285-301.

#### 8.1.2 Herausgeberschaften

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

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) erscheint vierteljährlich im Verlag C.F. Müller. Herausgegeben wird sie für das IAAEG von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker.

Auch im Jahr 2007 konnten erneut 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.

Die ZIAS umfasst neben Abhandlungen auch eine ausführliche Dokumentation deutschsprachiger Veröffentlichungen über das ausländische und internationale Arbeits- und Sozialrecht.

##### 8.1.2.2 *Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft*

Die Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss), begründet 1878, erscheint dreimonatlich im Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg. Herausgegeben wird sie unter anderem von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk.

Der Schwerpunkt der Zeitschrift liegt auf dem Gebiet der Rechtsvergleichung. Von besonderem Interesse ist dabei das Internationale Wirtschaftrecht, d. h. Internationales Finanz- und Devisenrecht, internationales Gesellschaftsrecht sowie die völkerrechtliche Problematik des internationalen Wirtschaftsrechts.

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

##### 8.1.2.3 *Comparative Labor Law & Policy Journal*

Das Comparative Labor Law & Policy Journal wurde 1976 als Comparative Labor Law Journal begründet und erscheint seit 1997 unter dem jetzigen Titel. Es ist eine Publikation der University of Illinois College of Law and the United States Branch of the International Society for Labor and Social Security. Schwerpunkt der Zeitschrift ist die vergleichende Auswertung des Arbeitsrechts, der Beschäftigungspolitik und der sozialen Sicherheit. Seit 1999 gehört Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk dem Editorial Advisory Board an.

## 8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 8.2.1 Monographien und Aufsätze

*Uschi Backes-Gellner*

Mittelstand und Mitbestimmung. Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen. Münster: Westfälisches Dampfboot (mit Nadine Schlömer, Rosemarie Kay, Wolfgang Rudolph und Wolfram Wassermann).

Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling – On the Importance of Good Work Climate and Labor Relations. Zürich: University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 67 (mit Simone Tuor).

Who chooses to become an entrepreneur? The Jacks-of-all-trades in social and human capital. Zürich: University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper (mit Petra Moog).

The Consequences of Central Exams on Educational Quality Standards and Labour Market Outcomes. Zürich: University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper (mit Stephan Veen).

Aging Workforces and Challenges to Human Resource Management in German Firms. Zürich: University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper (mit Stephan Veen).

The Puzzle of Non-Participation in Continuing Training – An Empirical Study of Chronic vs. Temporary Non-Participation. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 40(2007)2/3: 295-311 (mit Johannes Mure und Simone Tuor).

Entrepreneurial Signaling via Education: A Success Factor for Innovative Start-Ups. Small Business Economics 29(2007)1/2: 173-190 (mit Arndt Werner).

The Impact of Labour Market Regulations on (Potential) Entrepreneurs – The Case of Germany. International Journal of Technology Management (mit Petra Moog).

Il contributo della formazione professionale als successo aziendale. Economia della formazione professionale: stato dell'arte, apporti empirici, lettura critica. Lugano: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.

*Katrin Baltes*

Bildungskarrieren ins Abseits – Ungleiche Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung. In: Feetzki, Achim (Hg.): Bildung. Vorträge an der Universität Trier 2006. Würzburg: Königshausen & Neumann. Würzburg (mit Andrea Hense) (im Erscheinen).

Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsver-

hältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit. RatSWD Working Paper No. 4.

*Bernd Frick*

The Impact of Managerial Quality on Organizational Performance: Evidence from German Soccer. Zur Publikation angenommen in: Managerial and Decision Economics (mit Robert Simmons).

Coaching for Survival: The Hazards of Head Coach Careers in the German „Bundesliga“. Zur Publikation angenommen in: Applied Economics (mit Carlos Pestana Barros and Jose Passos).

Labor Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation. Zur Publikation angenommen in: Industrial Relations (mit Miguel Malo).

Are Athletes Doped? Some Theoretical Arguments and Empirical Evidence. Contemporary Economic Policy 25(2007)4: 604-615 (mit Alexander Dilger und Frank Tolsdorf).

Career Duration in a Competitive Environment: The Labor Market for Soccer Players in Germany. Eastern Economic Journal 33(2007)3: 429-442 (mit Gunnar Pietzner und Joachim Prinz).

The Soccer Players' Labor Market. Scottish Journal of Political Economy 54(2007)3: 422-446.

Pay and Performance in Professional Road Running: The Case of City Marathons. International Journal of Sport Finance 2(2007)1: 25-35 (mit Joachim Prinz).

Pay and Performance of Players in Sports Leagues: International Comparisons. Zur Publikation angenommen in: Howard, Dennis; Brad Humphreys (Hg.): The Business of Sports. Praeger (mit Robert Simmons).

The Allocation of Rewards in Athletic Contests. Zur Publikation angenommen in: Howard, Dennis; Brad Humphreys (Hg.): The Business of Sports. Praeger (mit Robert Simmons).

Salary Determination and the Pay-Performance Relationship in Professional Soccer: Evidence from Germany. In: Rodriguez, Plácido; Stefan Késenne; Jaume Garcia (Hg.): Sports Economics After Fifty Years: Essays in Honour of Simon Rottenberg, Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo 2007: 125-146.

Salary Caps im professionellen Mannschaftssport. Zur Publikation angenommen in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium.

*Daniel Heuermann*

Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium in Western Germany. Trier: IAAEG Discussion Paper No. 01/2007.

*Catharina Leilich*

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute. Mering: Hampp-Verlag.

*Kerstin Pull*

Flexibility in HRM and Foreign Direct Investment: Do international investors self-select? Zur Publikation angenommen in: *The International Journal of Human Resource Management*.

Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren. *Attempo!* 23(2007): 18-19 (mit Kristin Chlosta).

Korreferat zu Siegfried K. Berninghaus, Werner Güth, Christian Hoppe, Christian Paul: *International Competition in Hiring Labour and Selling Output: A Theoretical and Experimental Analysis*. In: Franz, Wolfgang; Hans Jürgen Ramser; Manfred Stadler (Hg.): *Dynamik internationaler Märkte*, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobrunen 36(2007): 247-251.

Is there As-if-Bargaining? *The Journal of Socio-Economics* 36(2007): 546-560 (mit Sven Fischer und Werner Güth).

Evolution in Imperfect Commitment Bargaining – Strategic versus Ignorant Types. *Metroeconomica* 58(2007)2: 299-309 (mit Sven Fischer und Werner Güth).

*Dieter Sadowski*

Die Beschäftigungspolitik multinationaler Unternehmen in der Krise. In: Gosewinkel, Dieter; Dagmar Simon (Hg.): *Unternehmen, Staat und Globalisierung – Jürgen Kocka zum 65. Geburtstag*. Wissenschaftszentrum Berlin, Vorlesungen 19: 21-35.

Perspektiven der Corporate Governance – Bestimmungsfaktoren unternehmerischer Entscheidungsprozesse und Mitwirkung der Arbeitgeber. Baden-Baden: Nomos (mit Ulrich Jürgens, Dieter Schuppert, Gunnar Folke und Manfred Weiss).

Eine organisationsökonomische Analyse der kollegialen Kooperation in Universitäten. In: Bräunig, Dietmar; Dorothea Greiling (Hg.): *Stand und Perspektiven der Öffentlichen Betriebswirtschaftslehre II*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Eichhorn anlässlich seiner Emeritierung. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag: 402-411 (mit Peter Schneider und Nicole Thaller).

*Martin Schneider*

Zielvorgaben und Organisationskultur: Eine Fallstudie. In: *Die Betriebswirtschaft* 67(2007)6: 621-639.

Mapping the Institutional Capital of High-Tech Firms: A Boolean Analysis of Capitalist Variety and Comparative Advantage. Im Begutachtungsverfahren (mit Conrad Schulze-Bentrop und Mihai Paunescu).

Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen. Zur Publikation angenommen in: *Zeitschrift für Personalforschung*.

*Peter Schneider*

Eine organisationsökonomische Analyse der kollegialen Kooperation in Universitäten. In: Bräunig, Dietmar; Dorothea Greiling (Hg.): *Stand und Perspektiven der Öffentlichen Betriebswirtschaftslehre II*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Eichhorn anlässlich seiner Emeritierung. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag: 402-411 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

*Nicole Thaller*

Eine organisationsökonomische Analyse der kollegialen Kooperation in Universitäten. In: Bräunig, Dietmar; Dorothea Greiling (Hg.): *Stand und Perspektiven der Öffentlichen Betriebswirtschaftslehre II*. Festschrift für Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Eichhorn anlässlich seiner Emeritierung. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag: 402-411 (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).

*Susanne Warning*

*The Economics of Universities: Positioning and Strategic Groups* (2007), Edward Elgar, Cheltenham.

Estimation of Output-Specific Efficiencies: Quantity vs. Quality of Schooling, *Empirical Economics Letters* (2007), 6(2), 131-144 (mit Dieter Gtstach und Andrew Somers).

Industrieökonomik, in: Busse von Colbe, W., Coenenberg, Adolf G., Kajüter, P., Linnhoff, U. (Hrsg.), *Betriebswirtschaft für Führungskräfte*, 2007, 47-85, 3. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel (mit P. Welzel).

*Frank Wehinger*

Unterwegs auf dem dritten Weg. Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Ideen der Kommission. In: Fischer, Robert; Anne Karrass; Sandra Kröger (Hg.): *Die Europäische Kommission und die Zukunft der EU*. Leverkusen: Barbara Budrich-Verlag.

**8.2.2 Herausgeberschaften***Dieter Sadowski*

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

*Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* (ehemals: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) (seit 1989).

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

*European Journal of Law and Economics* (Editorial Board seit 1993).

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



Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, München und Mering: Hampp (seit 1994).  
Management Revue (Editorial Board seit 2002).

Federführender Mitherausgeber der „Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung“ (Braune Reihe) für Habilitationsschriften und herausragende Dissertationen des Gabler Verlages.

Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung (2006).

### 8.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

#### 8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

*Bernd Waas* (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

*Sabine van Scherpenberg* (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

*Benedikt Bödding* (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

*Sebastian Krebber* (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

*Erhard Hernichel* (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

*Michael Gotthardt* (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

*Christoph Teichmann* (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

*Christopher Kasten* (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

*Sven-Frederik Balders* (Band 9 1999)

Die Neubesetzung der Stellen streikender Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland.

*Hayrullah Özcan* (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäischen Ausland.

*Oda Hinrichs* (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

*Gunther Mävers* (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

*Monika Schlachter* (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

*Bernd Veigel* (Band 14 2002)

Das niederländische Arbeitsschutzrecht und die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in den Niederlanden.

*Sabine Böhmert* (Band 15 2002)

Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration.

*Bernd Waas* (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

*Ulrich Zachert* (Band 17 2004)

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

*Vera Herkommer* (Band 18 2004)

Die Europäische Sozialklausel.

*Antje Fudickar* (Band 19 2004)

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarifverträge in der Europäischen Union.

*Wolfram Desch* (Band 20 2005)

Arbeitsrecht in Australien – Vom System der zentralisierten Zwangsschlichtung zum Enterprise Bargaining.

*Nikolaus Bardenhewer* (Band 21 2006)

Der Firmentarifvertrag in Europa – Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich.

*Katja Nebe* (Band 22 2006)

Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen – Die RL 92/85 und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht.

*Hannah Blefgen* (Band 23 2006)

Die Anknüpfung an die einstellende Niederlassung des Arbeitgebers im Internationalen Arbeitsvertragsrecht.

*Golo Weidmann* (Band 24 2007)

Die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 in Fällen mit Auslandsbezug.

#### 8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

*Ruth Böck* (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

*Kerstin Pull* (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

*Musewa M'Bayo* (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

*Monika Weber-Fahr* (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

*Uschi Backes-Gellner* (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

*Bernd Frick* (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfuktuation.

*Thomas Cleff* (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

*Mattias Kräkel* (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

*Jörg Basten* (Band 9 1998)

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung. Die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands.

*Martin Schneider* (Band 10 1998)

Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des flexiblen Unternehmens.

*Susanne Wienecke* (Band 11 2001)

Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken.

*Sabine Lindenthal* (Band 12 2001)

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance-Debatte.

*Kerstin Reden* (Band 13 2002)

Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregime.

*Mattias Schmitt* (Band 14 2002)

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen.

*Joachim Junkes* (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

*Sergi Vilá* (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

*Kerstin Pull* (Band 17 2003)

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien.

*Oliver Ludewig* (Band 18 2006)

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten.

*Markus Helfen* (Band 19 2007)

Digitale Wirtschaft, direkte Partizipation und die Verankerung von Unternehmen in arbeitspolitischen Institutionen. Eine empirische Untersuchung der Tarifautonomie und der repräsentativen Mitbestimmung zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

### 8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

*Hans Helmut Kehr* (Band 1 1995)

Leistungsorientierter Krankenhaus-Betriebsvergleich. Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems zur Vergleichbarkeit der Krankenhäuser hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit.

*Karl Heinrich Bruckschen* (Band 2 1995)

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. Ein Modell der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte (MTG).

*Norbert Brühl* (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

*Rainer Krütten* (Band 4 1997)

Synthetische Unternehmensstichproben. Ein alternativer Weg zur empirischen Analyse der Arbeitsnachfrage und deren Einfluß auf die Wertschöpfung im Unternehmen?

*Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier* (Hrgs.) (Band 5 1999)

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

*Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier* (Hrgs.) (Band 6 1999)

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

*Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier* (Hrgs.) (Band 7 2000)

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

*Susanne Vaudt* (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

*Rolf Dockter* (Band 9 2002)

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Team sport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.

*Florian Turk* (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

*Joachim Prinz* (Band 11 2004)

Why are wages upward sloping with tenure?

*Martin Schneider* (Band 12 2004)

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

*Thomas Fritz* (Band 13 2006)

Fußball und Strategie.

*Pietzner, Gunnar* (Band 14 2007)

Krankenstands- und Arbeitslosenquote in Deutschland.  
Eine ökonomische Perspektive.

*Möller, Iris* (Band 15 2007)

Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance.

*Leilich, Catharina* (Band 16 2007)

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten?  
Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute.

*Hinderlich, Björn* (Band 17 2007)

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel. Ein britisch-deutscher Vergleich.

### **8.3.4 Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung**

*Thomas Groß, Natalie Arnold* (Band 1 2007)

Regelungsstrukturen der außeruniversitären Forschung.  
Organisation und Finanzierung der Forschungseinrichtungen  
in Deutschland.

*Natalie Arnold* (Band 2 2007)

Die Bedeutung der Wissenschaftsfreiheit für die Fraunhofer-Gesellschaft.

## 9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

### 9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

#### Juristische Mitarbeiter

##### *Ass. jur. Fiona Geist*

Frau Geist studierte von 1993 bis 1999 Rechtswissenschaften an der Universität Trier sowie in Alcalá de Henares (Spanien). Ihr Studium schloss sie mit dem ersten juristischen Staatsexamen ab. Die von der Universität Trier angebotene fachspezifische Fremdsprachenausbildung für Juristinnen und Juristen absolvierte sie in Französisch und Spanisch. Ihr Referendariat folgte von 1999-2001 in Bielefeld, abgeschlossen mit dem zweiten juristischen Staatsexamen. Danach arbeitete Frau Geist bei PricewaterhouseCoopers in Luxemburg. Von April 2003 bis März 2007 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

##### *Ass. jur. Esther Hillen*

Seit dem 01. Dezember 2007 ist Esther Hillen wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Sie studierte von 2000 bis 2005 Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Parallel dazu absolvierte Frau Hillen die fachspezifische Fremdsprachenausbildung in Französisch von 2000 bis 2002. Nach dem ersten juristischen Staatsexamen begann sie im November 2005 ihr Referendariat im Landgerichtsbezirk Trier. Während ihrer Referendariatszeit erhielt Frau Hillen eine vertiefte Ausbildung im Arbeitsrecht. Im November 2007 schloss sie ihre juristische Ausbildung erfolgreich mit dem zweiten juristischen Staatsexamen ab. Esther Hillen arbeitete neben ihrem Studium und dem Referendariat von Februar 2002 bis November 2007 als wissenschaftliche Hilfskraft in der Bibliothek des IAAEG. Eine Dissertation auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ist in Planung.

##### *dr. Erika Kovács*

Frau Kovács studierte von 1997 bis 2002 Rechtswissenschaften an den Universitäten Pécs (Ungarn) und Trier, abgeschlossen mit dem ersten juristischen Staatsexamen. Ihr Referendariat absolvierte sie von 2002 bis 2004 bei der Kanzlei Nadray in Ungarn. In dieser Zeit nahm sie am PhD-Programm in Pécs teil. Von September 2004 bis Juli 2007 war Frau Kovács wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Sie hat ihre Dissertation „Die Koalitionsfreiheit und die Tariffähigkeit“ fertiggestellt. Seit August 2007 bis Februar 2008 ist Erika Kovács als Gastforscherin am Institute of European and Comparative Law, University of Oxford, tätig. Nach diesem Forschungsaufenthalt wird Frau Kovács voraussichtlich in Ungarn an der Universität Pécs als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt.

##### *Ass. jur. Anette Pütz, D.E.A. en droit européen (Liège)*

Von Oktober 2006 bis Dezember 2007 war Anette Pütz wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität Trier und absol-

vierte ihr erstes juristisches Staatsexamen 1998 im Freiver such. Von November 1998 bis November 2000 machte sie ihr Rechtsreferendariat im Landgerichtsbezirk Trier und schloss dieses im November 2000 mit dem zweiten juristischen Staatsexamen ab. 2001 und 2002 war sie zunächst als selbstständige Rechtsanwältin tätig und absolvierte sodann einen Wirtschaftsrechtslehrgang bei der Steuer- und Wirtschaftsakademie GmbH in Saarbrücken, dem eine Tätigkeit im juristischen Fachlektorat eines Verlages in Augsburg folgte. 2003 absolvierte sie in Vollzeit einen Fachanwaltslehrgang für Steuerrecht in München und begann sodann im September das Studium des Europarechts an der Universität Lüttich in Belgien, das sie 2005 mit der Erlangung des Diploms abschloss (diplôme d'études approfondies en droit européen). Ihre Diplomarbeit verfasste sie auf dem Gebiet des europäischen Sozialrechts und schloss diese mit einer distinction ab. Danach widmete sie sich der weiteren Vertiefung ihrer Fremdsprachenkenntnisse und erlangte 2006 das Cambridge Certificate of Proficiency in English sowie das Diploma de Español como Lengua Extranjera. Im Sommer 2007 belegte sie Kurse in Irisch-Gälisch und war erfolgreiche Kandidatin eines Auswahlverfahrens des Europäischen Parlaments im Bereich ‚Recht‘ und im Bereich ‚Rechts- und Sprachsachverständige‘. Neben Englisch, Spanisch und Französisch brachte sie auch Niederländisch, das sie ebenfalls an der Universität Lüttich erlernte, in das Team des IAAEG ein. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind das europäische Wirtschaftsrecht, insbesondere europäisches Arbeits- und Sozialrecht und das Recht der Institutionen der EG. Sie beabsichtigt die Fortführung ihrer Dissertation.

##### *dr. Mariann Arany Tóth*

Frau Tóth studierte von 1996 bis 2001 Rechtswissenschaften an der Universität Szeged. Das erste juristische Staatsexamen legte sie 2001 ab. Danach war sie bis 2004 Doktorandin am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Szeged. Ihre Forschungsaufenthalte führten sie an die Universität Wien, die Universität Lausanne sowie die Universität Trier. Von April 2005 bis Juli 2007 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Schwerpunkt ihrer Forschung war der Datenschutz im Arbeitsverhältnis. In ihrer fertiggestellten Dissertation beschäftigte sie sich mit dem „Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht“.

##### *Ref. jur. Volker Johannes Widhammer*

Volker Widhammer studierte Rechtswissenschaften an der Universität Trier und der Universität von Oviedo (Spanien). Abschluss der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung (FFA) im angloamerikanischen Recht. Sein erstes juristisches Staatsexamen absolvierte er im Jahre 2003. Danach nahm er die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG mit dem Forschungsschwerpunkt ausländisches Arbeitsrecht auf. In seiner Dissertation beschäftigte er sich mit dem Thema der disziplinarischen Kündigung im spanischen Arbeitsrecht. Mitarbeit an englischsprachigen Veröffentlichungen zu europäischem Arbeits- und Sozialrecht. Seit Mai 2007 ist er als Referendar in Rheinland-Pfalz (Landgerichtsbezirk Trier) tätig.

**Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter***Dipl.-Kfm. Arno Junghärtchen*

Arno Junghärtchen studierte Betriebswirtschaftslehre an der RWTH Aachen mit Schwerpunkten in Mikroökonomie, Wirtschaftsprivatrecht sowie Banken und Finanzierung. Seine Diplomarbeit zum Thema „Auktionsmechanismen und der Anreiz zu Kollusion am Beispiel der Entsorgungswirtschaft“ schrieb er bei Prof. Dr. Eberhard Feess. Von Januar bis Dezember 2007 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

*Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.*

Kai Kühne studierte Medienwissenschaft, Philosophie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier. Mit Arbeiten über Kant, Kino und Europäische Betriebsräte schloss er sein Studium 2006 als Magister Artium und Diplom-Volkswirt ab. Seit Januar 2007 ist Kai Kühne, der seit 2002 als wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG beschäftigt war, wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

**Stipendiaten***Dr. Christoph Sax*

Christoph Sax absolvierte nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Basel ab 2002 das Doktorandenprogramm Gerzensee der Schweizerischen Nationalbank. 2006 promovierte er in Basel über den Zusammenhang zwischen Wohlstand und Kinderzahl. Von Januar bis Dezember 2007 arbeitete er am IAAEG über verschiedene Aspekte der demographischen Transition, unter anderem über den Zusammenhang zwischen Überalterung und Lohnungleichheit. Zudem war er für das IAAEG-Oberseminar „Arbeitsmarktökonomie“ verantwortlich. Seit Anfang des Jahres forscht er als Visiting Scholar an der Brown University in den Vereinigten Staaten.



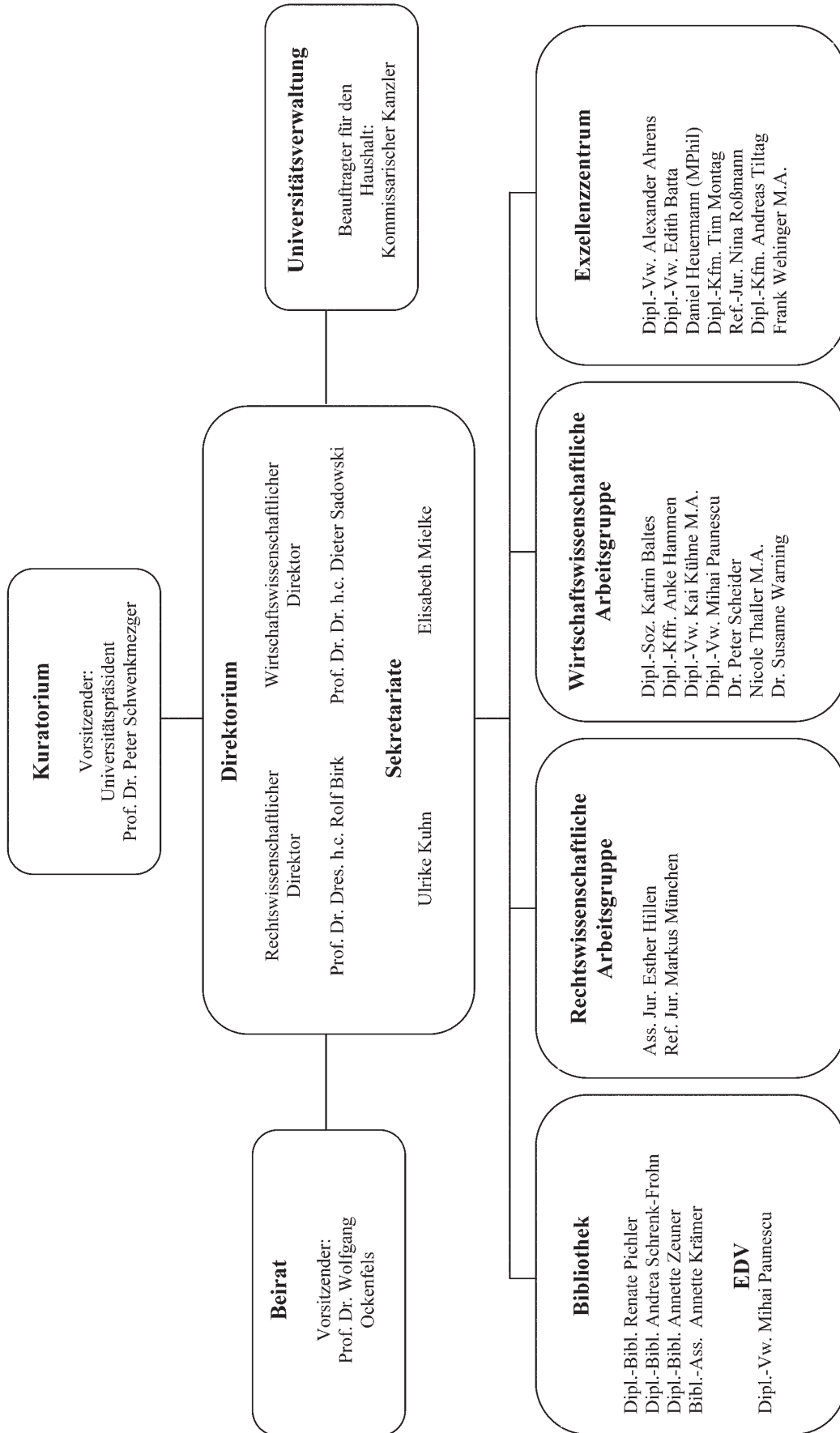
## 9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2008)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	birk@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Ass. jur. Esther Hillen	728	4756	hillen@iaaeg.de
Ref. jur. Markus München	718	4745	muenchen@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Soz. Katrin Baltes	715	4759	baltes@iaaeg.de
Dipl.-Kffr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.	729	4746	kuehne@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Mihai Paunescu	719	4755	paunescu@iaaeg.de
Dr. Peter Schneider*	712	4771	peterschneider@iaaeg.de*
Nicole Thaller, M.A.	713	4185	thaller@iaaeg.de
Dr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung-EDV (Mihai Paunescu)	719	4755	paunescu@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			<a href="http://www.iaaeg.de">http://www.iaaeg.de</a>

\* Bitte beachten, dass an diesen Stellen die Regel nachname@iaaeg.de auf Grund von doppelt vorkommenden Namen nicht eingehalten werden konnte.

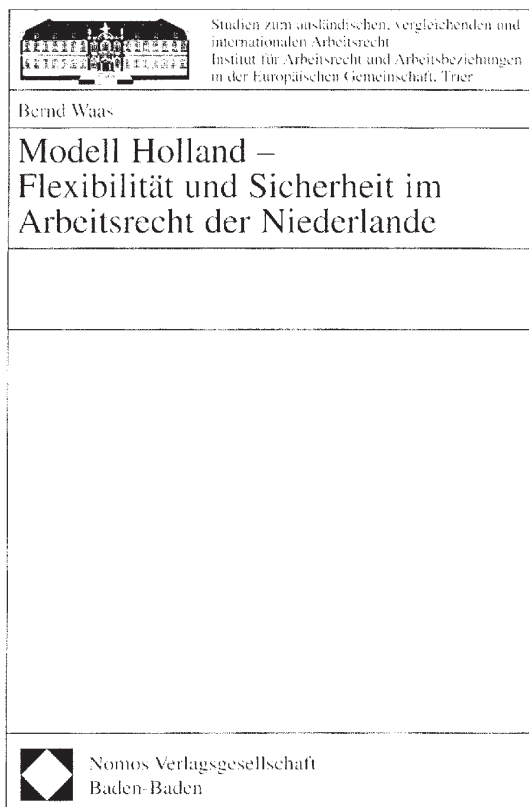
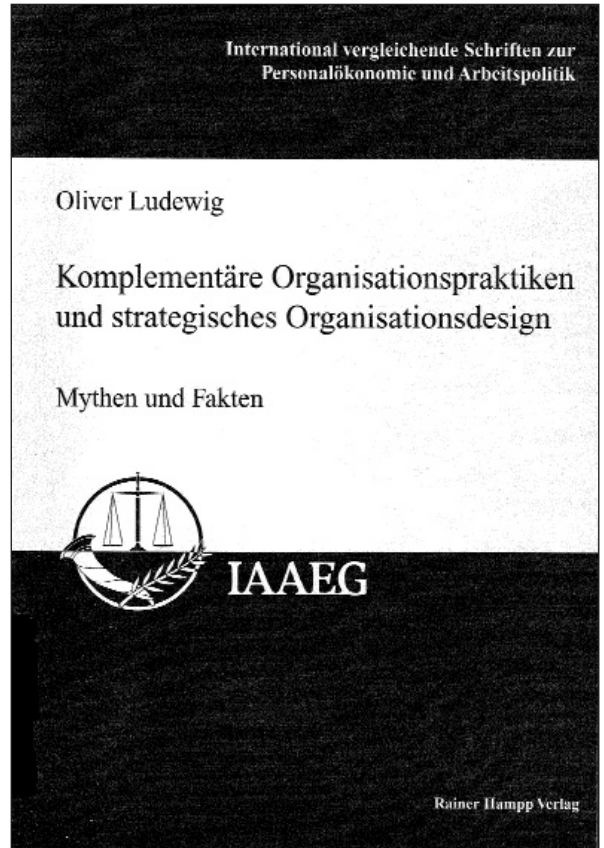
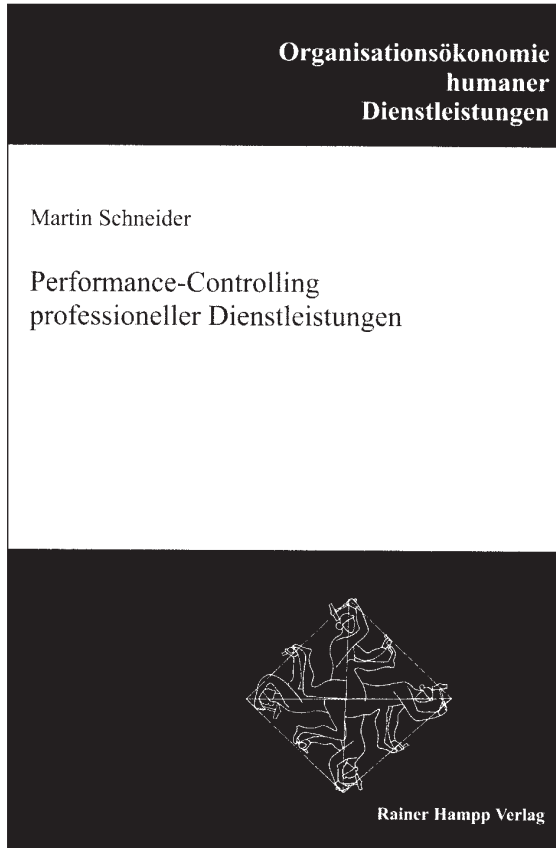
9.3 Organigramm

**Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft**  
 Stiftung des öffentlichen Rechts - Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

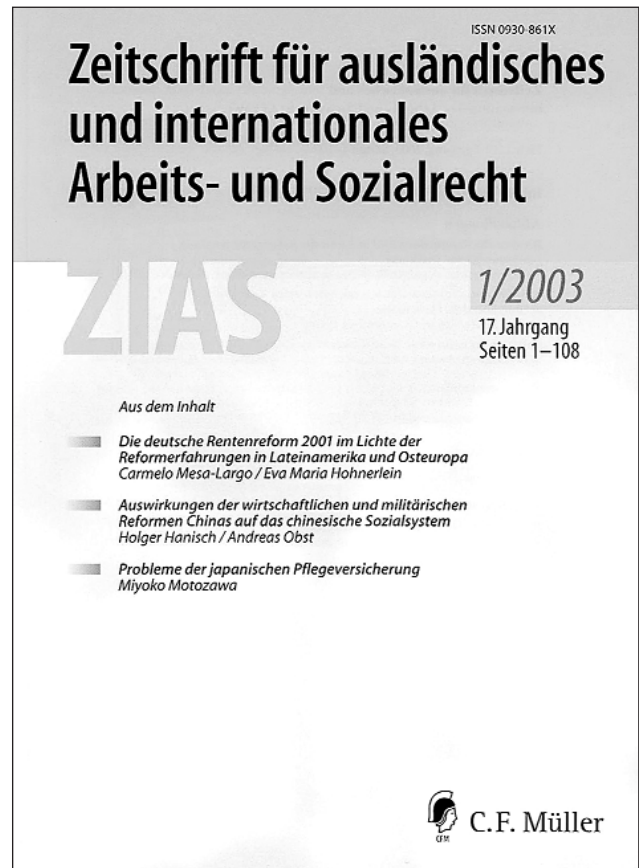
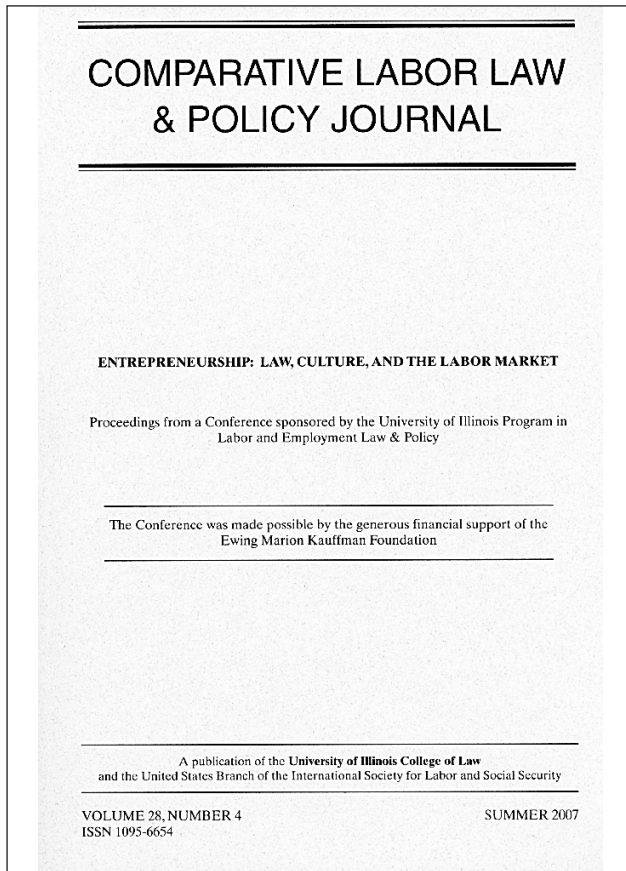


## 10 Publikationsreihen

### 10.1 Aus dem IAAEG



## 10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



100. Band | Seiten 1–106 | Februar 2001 | ISSN 0044-3638 | D 8766

Zeitschrift für

# Vergleichende Rechts- wissenschaft

Archiv für Internationales Wirtschaftsrecht

1

**Thomas Wegerich**  
Rechtsvergleichung im Spiegel der Zeit (1)

**Otto Sandrock**  
Über das Ansehen des deutschen Zivilrechts in der Welt (3)

**Karl M. Meessen**  
Zu einer Neuaufteilung des Fächerkanons: Wirtschaftsrecht im  
Zeichen internationaler und vergleichender Rechtstheorie (41)

**Rolf Birk**  
Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung – Die Kontrolle der  
Einhaltung der Europäischen Sozialcharta (48)

**Werner F. Ebke**  
Die Haftung des gesetzlichen Abschlussprüfers in der  
Europäischen Union (62)

**Bernhard Großfeld**  
Rechtsvergleichende Zeichenkunde: Gottesname/Gotteszahl  
(90)

**Literatur** (101)

Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg



## 11 Presseschau

Unijournal 02/2007

### 25 Jahre SAM-Schwerpunkt

Gleich mehrere Absolventen-Generationen kamen am 4. November 2006 im Max-Weber-Raum des IAAEG zum jährlichen SAM-Ehemaligen-Treffen zusammen, das in diesem Jahr unter besonderen Zeichen stand.

Zum einen galt es, auf 25 Jahre SAM-Schwerpunkt zurückzublicken. Zum anderen ging Prof. Dr. Hans Braun im September als erster der drei Professoren des Schwerpunktes in den Ruhestand, was besonders dazu einlud, die vergangenen Jahre Revue passieren zu lassen, aber auch auf die neuen Begebenheiten in der Zukunft zu schauen. Prof. Dr. Hans Braun bedankte sich bei den Absolventen und seinen Kollegen für die „angenehme Zeit“ im SAM-Schwerpunkt. Über zahlreiche Betreuungsarbeiten bleibt Prof. Braun mit dem Schwerpunkt und der Uni Trier weiterhin eng verbunden und er versprach, im nächsten Jahr selbst als SAM-Ehemaliger zum Treffen zu kommen. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Eckhard Knappe berichteten über die Entwicklungen an der Universität Trier im Zuge der Bachelor-Master-Umstellung und über die Schwierigkeiten und Lösungen, die sich zeigen, wenn in einer Organisation wie der Universität derart tief greifende Veränderungen eingeführt werden. Dies gab den Anstoß zu einem lebhaften Austausch unter den Ehemaligen über die Erfahrungen, die sie in ihrer beruflichen Laufbahn mit Veränderungen in Unternehmen gemacht haben. Personalpolitische Entscheidungen, betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensführung waren nur einige der Themen, die mit aktuellem Bezug, aber auch in ihrer zeitlichen Entwicklung diskutiert wurden. Die Alters-Heterogenität der Ehemaligen bot dazu den idealen Rahmen: Die jüngste Absolventin hielt gerade seit zwei Monaten ihr Diplom in Händen während der älteste Ehemalige 1983 sein Studium abgeschlossen hat und damit schon auf über zwanzig Jahre Erfahrung in Unternehmen zurückblicken konnte. Beim gemeinsamen Mittagessen war noch einmal reichlich Gelegenheit zum Schwelgen in Erinnerungen und zum Berichten von Geschehenem und Geplantem. Der anschließende Spaziergang bei freundlicher Herbstsonne war schließlich ein gelungener Abschluss des Treffens.

Unijournal 02/2007

### Moselwein in den USA beliebt

In der dreitägigen Veranstaltung, die zugleich erstes Jahrestreffen der „American Association of Wine Economists (AAWE)“ war, nahmen rund 100 Wissenschaftler aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Korea und den USA teil. Darunter etwa Prof. Orley C. Ashenfelter, dessen Arbeiten im Bereich der Arbeitsökonomie als weg-

weisend gelten. Besonders erfreulich war daher, dass er, im Rahmen seines Aufenthalts in Trier, im Vorfeld der Tagung für einen Vortrag am IAAEG gewonnen werden konnte. Dass Trier als Austragungsort für die diesjährige Tagung ausgewählt wurde, begründete Prof. Karl Storchmann, Vorsitzender des Tagungsbüros, damit, dass der Moselwein in den USA so beliebt sei. Und wo sonst sol-



len Weinökonomen tagen, wenn nicht in den beliebtesten Weinregionen der Welt, wie in den letzten Jahren etwa in Bordeaux oder Macerata. Mit weinökonomischen Fragen hat sich in Trier aber auch schon Karl Marx beschäftigt, worauf Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski, Direktor des IAAEG, in seiner Eröffnungsrede hinwies. In seinem Artikel in der Rheinischen Zeitung vom 15. Januar 1841 beleuchtete Marx die Armut der Winzer in der Region in den 1830er Jahren und befasste sich in diesem Kontext mit Fragen der Preisbildung, der Kostenkalkulation und den Steuerauflagen im Weinbau. Die Fragen Marx' sind für die heutigen Weinökonomen noch immer aktuell, aber es kommen weitere hinzu. Hochaktuell derzeit ist der Klimawandel, von dem bereits einige traditionelle Weinbaugebiete betroffen sind. Hier gilt es ökonomisch sinnvolle und nachhaltige Lösungen zu finden. Ein anderes Thema ist die EU-finanzierte Stilllegung von Rebflächen, mit der man der Überproduktion von Wein in Europa begegnen will. Ökonomisch relevante Fragestellungen aus dem Feld des Weinbaus gibt es viele, das lässt das seit 2006 erscheinende Journal of Wine Economics vermuten. Da bleibt nur abzuwarten, wie sich das noch junge Forschungsfeld der Weinökonomie in Deutschland entwickelt.

**Trierischer Volksfreund vom 31.05.2007****Klimawandel und Weinbau****Internationale Tagung der Weinökonomien in Trier**

Was haben Steuern mit der Qualität von Wein zu tun? Welche ökonomischen Folgen sind für den Weinsektor durch den Klimawandel zu erwarten? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigten sich die Teilnehmer auf der 14. internationalen Jahrestagung der Vineyard Data Quantification Society (VDQS), die in diesem Jahr – vor Ort, organisiert durch das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) – in Trier stattfand.

Trier. (red) An der dreitägigen Veranstaltung nahmen rund 100 Wissenschaftler aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Korea und den USA teil. Darunter etwa Professor Orley C. Ashenfelter, dessen Arbeiten im Bereich der Arbeitsökonomie als wegweisend gelten.

Dass Trier als Austragungsort für die diesjährige Tagung ausgewählt wurde, begründete Professor Karl Storchmann, Vorsitzender des Tagungsbüros, damit, dass der Moselwein in den USA so beliebt sei. Und wo sonst sollen Weinöko-

nomen tagen, wenn nicht in den beliebtesten Weinregionen der Welt, wie in den letzten Jahren etwa in Bordeaux oder Macerata. Mit weinökonomischen Fragen hat sich in Trier aber auch schon Karl Marx beschäftigt, worauf Professor Dieter Sadowksi, Direktor des IAAEG, in seiner Eröffnungsrede hinwies. In seinem Artikel in der Rheinischen Zeitung vom 15. Januar 1841 beleuchtete Marx die Armut der Winzer in der Region in den 1830er-Jahren und befasste sich in diesem Kontext mit Fragen der Preisbildung, der Kostenkalkulation und den Steuerauflagen im Weinbau. Die Fragen Marx' sind für die heutigen Weinökonomien noch immer aktuell, aber es kommen weitere hinzu. Hochaktuell derzeit ist der Klimawandel, von dem bereits einige traditionelle Weinbaugebiete betroffen sind. Hier gilt es ökonomisch sinnvolle und nachhaltige Lösungen zu finden. Ein anderes Thema war die EU-finanzierte Stilllegung von Rebflächen, mit der man der Überproduktion von Wein in Europa begegnen will. Ökonomisch relevante Fragestellungen aus dem Feld des Weinanbaus gibt es viele, das lässt das seit 2006 erscheinende Journal of Wine Economics vermuten. Da bleibt nur abzuwarten, wie sich das noch junge Forschungsfeld der Weinökonomie in Deutschland weiter entwickelt.