

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1999
und
Forschungsplan 2000 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend bis Mitte 2000)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend ab Mitte 2000)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Sandra Liebmann, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216

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

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	3
1. Vorwort	6
2. Organe der Stiftung	9
2.1 Das Kuratorium	9
2.2 Der Beirat	9
2.3 Das Direktorium	10
3. Forschung: Programm und Ergebnisse	10
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	10
3.1.1 Die Ziele der Forschung	10
3.1.2 Forschungsprojekte	11
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung	33
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	34
3.2.1 Die Ziele der Forschung	35
3.2.2 Produkte der Forschung	36
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung	37
3.2.4 Selbsteinschätzung	41
3.2.5 Forschungsprojekte	42
3.2.6 Personal- und Organisationsentwicklung	64
4. Infrastruktur	65
4.1 Bibliothek	65
4.2 EDV	67
5. Gastforscher und Besucher	68
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher	68
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	71
5.3 Besucher	71

6. Wissenschaftliche Aktivitäten	72
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	72
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	72
6.1.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche	73
6.1.3 Lehraktivitäten.....	73
6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts.....	73
6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	74
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	75
6.2.1 Konferenzen und Workshops	75
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche	76
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	76
6.2.4 Tagungsmoderationen	78
6.2.5 Lehraktivitäten.....	78
6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	80
6.2.7 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen.....	81
6.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten	83
7. Veröffentlichungen	84
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	84
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht ...	84
7.1.2 Monographien und Aufsätze	84
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	86
7.2.1 Quint-Essenzen.....	86
7.2.2 Monographien und Aufsätze	86
7.2.3 Herausgeberschaften.....	88
7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen	89

7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften	90
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internat. Arbeitsrecht	90
7.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik.....	90
8.	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG.....	91
9.	Publikationsreihen des IAAEG.....	93
10.	Ausgewählte Pressemitteilungen	95
11.	Personalbewegungen und Personalstand	100

1. Vorwort

Das Jahr 1999 ist vorüber und mit ihm nicht nur ein Jahrhundert, sondern auch ein Jahrtausend. Freilich ist der Einfluss dieser Zeitenwende auf unsere Arbeit im Institut eher von marginaler Bedeutung. Für das IAAEG stand auch das vergangene Jahr vorwiegend im Zeichen der Konsolidierung unserer Arbeit und des Versuchs, mit geringer werdenden Mitteln die Substanz zu wahren. Hierzu haben alle Mitarbeiter ihren Anteil beigesteuert.

Die allgemeinen, für die Arbeit im Institut maßgebenden Entwicklungen und Trends haben sich fortgesetzt, ja verstärkt. Die bevorstehende Erweiterung der EU bedeutet eine noch stärkere Anforderung, sich den damit zusammenhängenden ökonomischen und rechtlichen Problemen verstärkt zu stellen und auseinanderzusetzen. Für die Beitrittskandidaten gilt es ja, das nationale Recht am *acquis communautaire* auszurichten. Von mehreren zukünftigen Mitgliedstaaten der EU suchten Wissenschaftler sich darüber im IAAEG zu informieren. Sie waren und sind bei uns gern gesehene Gäste, denen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten helfen. Im letzten Jahrzehnt hat sich etwa die Europäisierung im Arbeitsrecht geradezu dramatisch verstärkt und beschleunigt. Es wird schwer werden, diesem Umfang und Tempo mit der notwendigen Sorgfalt zu folgen. Die Einführung des Euro wird im übrigen den Integrationsprozess noch weiter beschleunigen und vor nationalen Einrichtungen nicht Halt machen.

Dies wird in Zukunft vermehrt Ökonomen wie Juristen beschäftigen. Die Forschungsplanung der rechts- wie wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe ist darauf ausgerichtet. Dies wie auch die bisherigen Ergebnisse weist der Bericht im einzelnen aus.

Der zunächst für Mitte 2002 geplante Umzug des IAAEG – ein schwerer Schritt – wird sich aller Voraussicht nach nicht ohne weiteres realisieren lassen. Der bisherige Umbau des ehemaligen Hospitals stockt und dürfte nicht termingerecht vollendet werden.

Der Tod von Herrn Professor Ortscheid, Präsident der Universität Strasbourg III, hat die Ergänzung des Kuratoriums notwendig gemacht. Als seinen Nachfolger hat der Wissenschaftsminister des Landes Herrn Professor Matthew Finkin von der University of Illinois, School of Law (Champaign/Urbana, Illinois), einen der führenden Arbeitsrechtler der USA berufen. Er gibt das maßgebende *Comparative Labor Law and Policy Journal* heraus, dessen advisory board der rechtswissenschaftliche Direktor angehört.

Eine besondere Ehre für das IAAEG bedeutete die Berufung des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors als Fellow an das Wissenschaftskolleg Berlin. Dadurch ergab sich die einmalige Gelegenheit, in Trier Intensivkurse in Vertrags- und Verhandlungstheorie mit international renommierten Experten für Kollegiaten des Graduiertenkollegs wie für Doktoranden durchzuführen.

Das Institut selbst hat sein Dienstleistungsangebot im übrigen dadurch wesentlich erweitert, dass es nunmehr über das Internet den Katalog seines einzigartigen Literaturbestandes der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat. Hierfür sei an dieser Stelle den Mitarbeiterinnen der Bibliothek wie auch der EDV-Abteilung besonders gedankt. Ihr unermüdlicher, über das normale Maß weit hinausgehender Einsatz hat dies erst möglich gemacht.

Auf der anderen Seite waren bei den Mitarbeitern z. T. erhebliche Veränderungen zu verkraften. Von vier Mitarbeitern der rechtswissenschaftlichen Gruppe sind im vergangenen Jahr drei ausgeschieden. Die an ihre Stelle getretenen neuen Mitarbeiterinnen seien auch an dieser Stelle nochmals herzlich willkommen geheißen.

Zum Schluss gilt es noch denen Dank abzustatten, die unsere Arbeit ermöglicht und begleitet haben: dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, dem Kuratorium und dem Beirat des IAAEG sowie der Verwaltung der Universität Trier und den Drittmittelgebern. Anlässlich seines gesundheitsbedingten Ausscheidens aus seinem Amt sei besonders Herrn Professor Dr. Rainer Hettich, dem früheren Präsidenten der Universität Trier, für seine langjährige Hilfe und seinem wertvollen Rat gedankt, den er dem IAAEG stets in selbstloser Weise hat zukommen lassen. Wir wünschen ihm für die Zukunft vor allem gute Gesundheit.

Trier, im März 2000

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

(geschäftsführend bis Mitte 2000)

Prof. Dr. Dieter Sadowski

(geschäftsführend ab Mitte 2000)

Kennzahlen-Übersicht 1998

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(14)	2(13)	5(27)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	2	-	2
Zweitgutachten je Direktor	3	-	3
Examensarbeiten je Direktor	4	7	11
Fluktuation	2	0(3)	2(3)
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			93%
• Softwarelizenzen			82%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	7	6	13
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	13	8(15)	21(28)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	4	6	10
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	60	-	60
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	2 (6)	5(17)	5(23)
Ausländische Gastforscher	19	4	23
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	11	2	13
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	-	7(21)	7(21)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	8	9
Gastvorträge/Werkstattgespräche	7	7	14

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

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 und Weiterbildung berufen. Im Jahre 1999 wurde Herr Professor Finkin in das Kuratorium berufen. Für das Jahr 2000 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
- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Matthew Finkin; University of Illinois at Champaign, USA
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA
- Ralf Walter, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, 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, entscheidet über Meinungsverschiedenheiten der Direktoren und wirkt bei ihrer Bestellung mit.

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP Theologische Fakultät Trier als Vorsitzender
- Prof. Dr. Horst Ehmann, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Paul Windolf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Der Beirat ist am 20. Mai 1999 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Das Direktorium leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. In den Jahren 1997-1998 hat Prof. Birk die Geschäfte geführt. Während des Aufenthalts von Herrn Sadowski am Wissenschaftskolleg in Berlin (Oktober 1999 bis Juli 2000) übernimmt Herr Birk die Geschäftsführung.

3. Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die auch schon in der Vergangenheit definierten Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut werden kontinuierlich weiter verfolgt. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten bilden nach wie vor das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen - wie 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 drei große Themenkomplexe:

- (1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht

Hier steht die Implementationsforschung 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) 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 mit Miskolc, Warschau und Nancy, die Untersuchungen über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU, von denen einige bereits abgeschlossen wurden, 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 meistens um besonders aktuelle Fragestellungen. Eine konkrete Auflistung ist aus diesem Grunde nicht möglich.

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

3.1.2 Forschungsprojekte

Die einzelnen Projekte sind sowohl der Grundlagenforschung wie 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 Mitgliedstaaten der EU. Jedoch muss der Blick auch auf solche Fragen gerichtet werden, die allein in einer einzelnen Rechtsordnung den Gegenstand rechtlicher Regelung bilden.

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 09/1997
	Ende: 01/2000

Für die zweite Auflage des im Beck-Verlag erschienenen Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (Hrsg.: Reinhard Richardi, Otfried Wlotzke) erfolgte eine umfassende Neubearbeitung des internationalen und europäischen Arbeitsrechts.

Im einzelnen wurden folgende Themen bearbeitet:

Erstes Kapitel: Internationales und supranationales Arbeitsrecht

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

Zweites Kapitel: Arbeitskollisionsrecht

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

Wegen der ständig zunehmenden Bedeutung des Europäischen Arbeitsrechts wurde dieser Stoff auf zwei Paragraphen (§§ 18 und 19) aufgeteilt und die Darstellung erheblich erweitert.

Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag	
Andreas Dymke	Start: 11/1995
	Ende: 08/1999

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

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

Vorgehen: Umfassende Auswertung von Literatur, Rechtsprechung sowie der einschlägigen Materialien der Tarifvertragsparteien.

Die Dissertation wurde im August 1999 abgeschlossen.

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene	
Dr. Elisabeth Mayer	Start: 01/1999
	Ende: 06/2000

Ziel: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene in Anbetracht der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft seit Beginn der 90er Jahre das beherrschende Thema. Die sozialen und finanziellen Auswirkungen der hohen Arbeitslosigkeit werden mehr und mehr zu einer Belastungsprobe für demokratische Gesellschaften. Neben den pessimistischen Thesen von der „jobless growth“, d.h. Entkoppelung von Wachstum und Beschäftigung, und vom „Ende der Erwerbsarbeit“ sollen nicht die Staaten, die nach dem ersten Anschein den „Turn-around“, d.h. signifikante Verbesserungen ihrer Beschäftigungssituation, aufweisen können, vernachlässigt werden. Die politischen Rahmenbedingungen sowie die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einzelner ausgewählter Mitgliedstaaten werden hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation miteinander verglichen, wobei ein Schwerpunkt auf den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen liegt.

Mit Aufnahme des Titels „Beschäftigung“ in den Amsterdamer Vertrag ist dieses Thema offiziell zu einem europäischen Anliegen geworden. An Fragestellungen wird u.a. untersucht, ob mit der Aufnahme des Titels „Beschäftigung“ durch den Vertrag von Amsterdam, der Übergang von einer nationalen zu einer europäischen Beschäftigungspolitik eingeleitet worden ist und ob sich der Schwerpunkt in der Beschäftigungspolitik auf aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verlagert hat. Während die einen milliardenschwere Beschäftigungsprogramme auf europäischer Ebene fürchten, mit denen keine Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden können, sehen andere diese Maßnahmen als Erfolg versprechenden Weg aus der Beschäftigungsmisere. Auch wenn hinsichtlich der Zuständigkeit in der Beschäftigungspolitik für die Gemeinschaft der Grundsatz der Subsidiarität greift, ist die Förderung der Beschäftigung seit Amsterdam eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse. Anhand des im Titel „Beschäftigung“ aufgenommenen Verfahrens müssen sich die Mitgliedstaaten einer Überprüfung ihrer Beschäftigungspolitiken unterziehen. Durch einen Vergleich mit der Behandlung der Beschäftigungsfrage vor und nach Amsterdam werden die mit dem Titel „Beschäftigung“ verbundenen Neuerungen dargelegt. Es folgt ein Ausblick über die möglichen Auswirkungen der auf nationaler und europäischer Ebene angedachten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Vorgehen: Auswertung des umfangreichen Schrifttums einschließlich der einschlägigen Verlautbarungen auf europäischer Ebene.

Arbeits- und Zeitplanung: 01/1999 -06/2000: Erstellung der Endfassung.

Das luxemburgische Arbeitsrecht	
Ass. Jur. Franz Kibler	Start: 11/1998
	Ende: 06/2000

Ziel: Im Gegensatz zum luxemburgischen Zivilrecht, das weitgehend dem französischen Recht entspricht, weil der luxemburgische Code civil fast identisch ist mit dem französischen Code, kennt Luxemburg eine eigenständige Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. In einer Vielzahl von Einzelgesetzen finden sich arbeitsrechtliche Regelungen. Sowohl auf dem Gebiet des Individualarbeitsrechts wie auch im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts unterscheidet sich das luxemburgische Arbeitsrecht deutlich von den Rechtsordnungen der anderen EU-Mitgliedstaaten, wenngleich auch etliche Parallelen und Gemeinsamkeiten festzustellen sind.

Trotz der - an europäischen Maßstäben gemessen - geringen Zahl von Arbeitsverhältnissen, auf die luxemburgisches Arbeitsrecht anwendbar ist, verdient das luxemburgische Arbeitsrecht aus rechtsvergleichender Perspektive deshalb nähere Beachtung.

Darüber hinaus liegt es schon aufgrund der räumlichen Nähe des Instituts zu Luxemburg nahe, einen Blick ins Nachbarland zu werfen, zumal der luxemburgische Arbeitsmarkt für die Grenzregion von großer Bedeutung ist.

Soweit ersichtlich, existiert keine Darstellung des aktuellen luxemburgischen Arbeitsrechts in deutscher Sprache. Ziel der Arbeit ist es deshalb, dem deutschen Leser eine umfassende Einführung in das luxemburgische Arbeitsrecht zu geben. Hierbei beschränkt sich die Darstellung nicht auf eine bloße Beschreibung der Rechtslage, sondern versucht, die Besonderheiten des luxemburgischen Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der deutschen und französischen Rechtslage herauszuarbeiten.

Vorgehen: Die Arbeit beruht auf einer Auswertung der veröffentlichten Rechtsprechung und Literatur und der ergänzenden Heranziehung von Tarifverträgen.

Arbeits- und Zeitplanung:

11/1998 - 03/1999: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
04/1999 - 06/2000: Fertigstellung der Arbeit.

Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität	
Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start: 1/1999
	Ende: 10/1999

Ziel: Treffen die normativen Geltungsansprüche verschiedener Tarifverträge aufeinander - ein Sachverhalt, der allgemein mit dem Terminus „Tarifkonkurrenz“ bezeichnet wird - , so erhebt sich die Frage, welcher der konkurrierenden tariflichen Regelungen der Vorrang gebühren soll. Nun könnte man sich natürlich damit beruhigen, dass die erheblichen Schwierigkeiten, die bei der Lösung dieses Problems auftreten, rein praktisch gesehen nicht allzu schwer wiegen, da die „Verbandslandschaft“ in Deutschland bekanntlich von einer Dominanz der DGB-Gewerkschaften geprägt ist, deren gemeinsame Ausrichtung am sogenannten Industrieverbandsprinzip das Auftreten konkurrierender tariflicher Rechtsetzungskompetenzen in der Tat weitgehend ausschließt, weil die Abgrenzung der Kompetenzen dabei einheitlich danach erfolgt, welcher Branche das Unternehmen oder der Betrieb des Arbeitgebers angehört. Indes gelingt es, wie zahlreiche Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG deutlich belegen, eben doch nicht immer, Tarifkonkurrenzen zu vermeiden. Und ganz abgesehen davon bleibt es selbstverständlich in dogmatischer Hinsicht höchst unbefriedigend, wenn man in einer derart zentralen Frage wie der des Aufeinandertreffens mehrerer Tarifverträge ein weitgehendes Scheitern der Bemühungen konstatieren muss, zu einer allseits akzeptierten Lösung des Problems vorzustoßen.

Von einem breiten Konsens kann nun aber in diesem Zusammenhang wirklich keine Rede sein. Schon hinsichtlich des Umfangs der Problematik besteht wenig Klarheit. So behandelt das BAG das Aufeinandertreffen zweier Tarifverträge im Betrieb - die sog. Tarifpluralität - im wesentlichen nicht anders als die Konkurrenz mehrerer Tarifverträge im einzelnen Arbeitsverhältnis. Demgegenüber trennt die h. M. im Schrifttum die Fälle der „eigentlichen“ Tarifkonkurrenz - die Konkurrenz von Tarifverträgen im einzelnen Arbeitsverhältnis - scharf von der Tarifpluralität und verweigert dem Gericht bei dessen Lösung der letztgenannten Fälle die Gefolgschaft. Auch i. H. a. den Fall, dass mehrere Tarifverträge in einem Arbeitsverhältnis miteinander konkurrieren, herrscht aber in Rechtsprechung und Literatur alles andere als Einigkeit. Weitgehend unumstritten ist insoweit nur der vom BAG aufgestellte sog. Grundsatz der Tarifeinheit, nach dem beim Aufeinandertreffen verschiedener tarifvertraglicher Regelungen einem der beiden Tarifverträge insgesamt der Vorrang gegenüber der konkurrierenden Gesamtregelung einzuräumen, die Konkurrenz also nicht in der Weise aufzulösen ist, dass gesondert über den Vorrang jeder einzelnen Bestimmung entschieden wird - , was zu dem Ergebnis führen könnte, dass am Ende Normen aus beiden Tarifverträgen zur Anwendung gelangen würden. Die eigentlich entscheidende Frage aber, nach welchen Kriterien im Fall des Bestehens einer Tarifkonkurrenz über den Anwendungsvorrang eines der beiden Tarifverträge zu urteilen ist, macht trotz einer weitreichenden - wenngleich bei näherem Hinsehen recht vordergründigen und allein schon aus diesem Grund äußerst problematischen - Verständigung auf das sog. Spezialitätsprinzip noch immer erhebliche Schwierigkeiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

Die Untersuchung ist im Nomos Verlag Baden-Baden als Monographie erschienen.

Tarifvertrag und Betriebsübergang - Die Fortgeltung tarifvertraglicher Regelungen beim Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB -	
Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start: 1/1999
	Ende: 10/1999

Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start: 1/1999
	Ende: 10/1999

Ziel: Der Gegenstand der Untersuchung ist die Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB, die in ihrem S. 2 vorsieht, daß Rechte und Pflichten, die durch „Rechtsnormen eines Tarifvertrags (oder durch eine Betriebsvereinbarung) geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer ... werden“. Mit der Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB sind zahlreiche schwierige Probleme verknüpft, die von der dogmatischen Einordnung der in § 613a Abs. 1 S. 2 BGB angeordneten Fortgeltung der tarifvertraglich begründeten Rechte und Pflichten bis zu eher praktischen Fragen reichen, wie etwa der, in welchem Umfang diese Fortgeltung eintritt, oder auch der, auf welchem Wege die Fortgeltung im Betrieb des Erwerbers wieder beendet werden kann.

Eines der Kernprobleme im Zusammenhang mit der Anwendung der Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB geht dahin, unter welchen Voraussetzungen die in § 613a Abs. 1 S. 2 BGB angeordnete Fortgeltung der Normen des Tarifvertrags entfällt. Beantwortet werden muß insoweit die Frage, was der Gesetzgeber meint, wenn er die Anwendung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB für den Fall ausschließt, daß die entsprechenden Rechte und Pflichten „bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags ... geregelt“ werden. In Betracht kommt einmal, einen Ausschluß des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nur dann anzunehmen, wenn Arbeitgeber *und* Arbeitnehmer kongruent tarifgebunden sind. Denkbar ist aber auch, dass es genügt, wenn nur auf Seiten des Arbeitgebers Tarifgebundenheit besteht. Die besseren Argumente sprechen, wie die Untersuchung zeigt, für die erstgenannte. Das gilt zunächst aus der Perspektive des Europarechts, dessen Bedeutung sich vorliegend aus dem Erfordernis einer richtlinienkonformen Auslegung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB ergibt. Selbst wenn man dieser Interpretation der Richtlinie nicht folgt, dürfte indes am Erfordernis einer beiderseitigen Tarifgebundenheit kaum vorbeizukommen sein. Denn einerseits wäre der deutsche Gesetzgeber dadurch noch nicht daran gehindert, für die Beendigung der Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB eine beiderseitige Tarifgebundenheit von neuem Betriebsinhaber und Arbeitnehmer zu fordern. Und andererseits spricht eben wenig dafür, dass er den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer schlechter stellen wollte als andere Arbeitnehmer - , die indes, um es nochmals zu sagen, nur dann mit einem Verlust ihrer tariflichen Rechte rechnen müssen, wenn sie zugleich an die Normen eines konkurrierenden Tarifvertrags gebunden sind. Viel Kopfzerbrechen bereitet Rechtsprechung und Literatur auch die Außenseiterproblematik, die sich im Zusammenhang mit § 613a Abs. 1 S. 1 - 3 BGB stellt und die sich daraus ergibt, daß es zu einer Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB nur im Hinblick auf die nach S. 2 fortgeltenden Rechte und Pflichten kommt, während die Rechte und Pflichten, die Bestandteil des Arbeitsvertrags sind und gem. S. 1 auf den Erwerber übergehen, von der Ablösung ausgenommen bleiben. Die Untersuchung zeigt, dass Vorschlägen, § 613a Abs. 1 S. 3 BGB auf nicht organisierte Arbeitnehmer analog anzuwenden, eine Absage zu erteilen ist und zwar allein schon deshalb, weil insoweit eine Änderung der in § 613a Abs. 1 S. 3 BGB angeordneten Rechtsfolge zur Debatte stünde, die aber außerhalb der Ergebnisse liegt, die aufgrund einer Analogie erzielbar sind.

Arbeits- und Zeitplanung:

Die Untersuchung ist im Nomos Verlag Baden-Baden als Monographie erschienen.

3.1.2.2 Fortlaufende Forschungsprojekte

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 1990
	fortlaufend

Im Rahmen eines Case-book soll das kollektive Arbeitsrecht in Deutschland umfassend fallbezogen dargestellt werden. Die Abhandlung richtet sich in erster Linie an Studenten 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:

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

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 02/97
	Ende: 12/00

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

Hrsg. und Bearb. sind: Rolf Birk (Trier), Wolfgang Dreher (Kassel), Hans-Werner Steckhan (Kassel), 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 (IntKom-mEMRK)	
Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong, Prof. Dr. Wolfram Karl, Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a.	Start: 02/2000
	Ende: 12/2001

Der in Form einer Loseblattausgabe in 4 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 Grundrechtscharta Rechnung zu tragen.

Die Neubearbeitung des Art.4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Professor Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten im bereits laufenden Jahr verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg ist mit dem Abschluß der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2001 zu rechnen.

Grabitz/Hilf, Kommentar zum Recht der Europäischen Union	
Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a.	Start: 04/1997
	Ende: fortlaufend

Mit knapp 2.200 Fortsetzungsbeziehern hat sich der Kommentar *Grabitz/Hilf* "Das Recht der Europäischen Union" als führendes Standardwerk - besonders auch für Praktiker- etabliert. Infolge des Inkrafttretens des Vertrages von Amsterdam im Frühjahr 1999 werden die Beiträge beginnend mit der 13. Ergänzungslieferung auf die neue Fassung umgestellt.

Der rechtswissenschaftliche Direktor ist im Rahmen des Werkes mit der Bearbeitung der Art.123-125 (146-148) zum Europäischen Sozialfonds betraut. Das Werk erscheint in Loseblattform, die es ermöglicht, auf Rechtsänderungen flexibel zu reagieren und die Beiträge fortlaufend zu aktualisieren.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	Start: 01/99
	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 14.4.1994 (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.

Mithilfe 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 hervorruft.

Arbeits- und Zeitplan:

Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt. Die Ergebnisse sollen einmal pro Jahr in der Zeitschrift „Recht der Arbeit“ veröffentlicht werden.

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

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

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

In zwei weiteren Bänden werden die arbeits- und sozialrechtlichen Urteile des EuGH kommentiert und die diese Problematik betreffenden Sachgebiete wissenschaftlich aufgearbeitet. Die Urteile des EuGH auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sind bereits erfasst und thematisch zugeordnet. Ob ein Urteil in voller Länge oder in gekürzter Fassung abgedruckt wird, hängt von der Bedeutung des einzelnen Urteils ab.

Stand: Band 1 liegt druckreif vor und wurde unter Leitung von Prof. Birk vorbereitet; Band 2 und 3 sind in Vorbereitung.

Das Werk wird gemeinsam herausgegeben von Rolf Birk (Trier), Meinhard Heinze (Bonn), Bernd von Maydell und Bernd Schulte (beide Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München).

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien	
Ass. jur. Astrid Lang	Start: 03/1999
	Ende: 08/2001

Ziel des Dissertationsprojektes ist es, die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland und Italien, die weitgehende Unterschiede aufweist, zu vergleichen.

Während in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung auf dem Betriebsverfassungsgesetz beruht, das den Arbeitnehmern gesetzlich garantierte Rechte zugesteht, existiert eine vergleichbare Regelung in Italien nicht. Dort ergeben sich betriebliche Mitbestimmungsrechte hauptsächlich aus nationalen Tarifverträgen.

In den letzten 30 Jahren wurden in Italien verschiedene Mitbestimmungsorgane der Arbeitnehmerschaft im Betrieb eingeführt und teilweise wieder abgeschafft. Erst mit der Einführung der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen ("rappresentanze sindacali unitarie") durch das tripartistische Abkommen vom 23. Juli 1993 scheint ein entscheidender Fortschritt im Hinblick auf die Homogenität und den Verbreitungsgrad der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Italien gelungen zu sein. Die genaueren Aufgaben der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und die Wahlmodalitäten wurden durch eine gesonderte Vereinbarung, den "accordo interconfederale" vom 20. Dezember 1993, festgelegt.

Mit den einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen sind erstmals in der Geschichte der italienischen industriellen Beziehungen die Voraussetzungen für eine flächendeckende Einführung homogener betrieblicher Interessenvertretungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geschaffen worden. Das Neuartige an den "rappresentanze sindacali unitarie" ist die Wahl durch einen festgelegten Modus, an der alle Arbeitnehmer eines Betriebes beteiligt werden. Diese Innovation wurde deshalb von Teilen der italienischen Literatur als "kopernikanische" Neuordnung der industriellen Beziehungen gefeiert.

Charakteristisch für die "Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen" ist ihre Doppelfunktion. Sie sind einerseits betriebliches Arbeitnehmervertretungsorgan, andererseits sind sie ein Glied der gewerkschaftlichen Organisation auf betrieblicher Ebene. Es stellt sich die Frage, ob dieses Vertretungsmodell in der Praxis Bestand haben kann, zumal noch viele Einzelheiten unklar sind. Das Grundproblem besteht darin, festzustellen, ob die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen statt zu einer Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu führen, deren Schwächung zur Folge haben könnten.

Vorgehen: Umfassende Auswertung der Literatur, Rechtsprechung und weiterer einschlägiger Materialien, im Herbst 2000 ist eine Forschungsreise an das Arbeitsförderungsinstitut in Bozen, das "Dipartimento degli Studi Sociali" in Brescia, den Lehrstuhl von Professor Carinci in Bologna und unter Umständen andere wissenschaftliche Einrichtungen geplant.

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen	
Ass. jur. Sandra Liebmann	Start: 01/2000
	Ende: 12/2001

Gegenstand des Dissertationsvorhabens sind die Auswirkungen eines grenzüberschreitenden Insolvenzverfahrens auf das Arbeitsverhältnis und die Durchsetzbarkeit bestehender Lohnforderungen.

Dabei geht es zunächst um die Frage, welches Recht zur Anwendung kommt.

Die Vorrechte der einzelnen Gläubiger im Insolvenzverfahren sind in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU teilweise völlig verschieden ausgestaltet. Gleiches gilt für die Vorschriften des internationalen Privatrechts der einzelnen Staaten.

Das EU-Übereinkommen über Insolvenzverfahren hatte sich die Aufgabe gestellt, für den Insolvenzbereich einheitliche Kollisionsnormen zu formulieren, die die Vorschriften des internationalen Privatrechts der einzelnen Staaten ersetzen. Es sieht als maßgebend das Recht des Staates der Verfahrensordnung (lex concursus) an, verweist zum Schutz der Arbeitnehmer für die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf einen Arbeitsvertrag aber ausschließlich auf das Recht des Mitgliedstaats, das für den Arbeitsvertrag gilt. Das Inkrafttreten des Übereinkommens ist an Großbritannien gescheitert, das wegen des Streits um den Import britischen Rindfleisches in andere Staaten der Gemeinschaft aus politischen Gründen die Zeichnung verweigert hat. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass das Übereinkommen auf Initiative Deutschlands und Finnlands in Form einer Verordnung des Rates erlassen wird.

In der Arbeit soll zunächst der Schutz des Arbeitnehmers in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Durchsetzbarkeit von Lohnforderungen nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt werden. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie das internationale Insolvenzrecht von den einzelnen Staaten geregelt wird.

Der deutsche Gesetzgeber hatte 1992 den Versuch unternommen, im Rahmen des Regierungsentwurfs einer Insolvenzordnung das Internationale Insolvenzrecht in einem eigenen Kapitel umfassend zu regeln. Dieser Versuch wurde in Hinblick auf die erwartete Ratifizierung des EU-Übereinkommens wieder fallengelassen. Übrig geblieben ist eine bruchstückhafte Regelung in Art.102 EGInsO, die überwiegend auf Ablehnung stößt und über die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsverhältnisse gar keine Regelung mehr enthält. Hier wie etwa auch im französischen Recht, wo das internationale Insolvenzrecht überhaupt nicht geregelt wird, muss auf das allgemeine Kollisionsrecht zurückgegriffen werden.

Daran knüpft sich die Frage, inwieweit die einzelnen Kollisionsnormen bzw. Insolvenzrechte zum Schutze des Arbeitnehmers koordiniert werden sollten und welchen Beitrag hierzu eine Verordnung des Rates über Insolvenzverfahren leisten kann.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2001	Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
07/2001 - 12/2001	Fertigstellung der Arbeit.

Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen	
Ass. jur. Anke Johanns	Start: 10/1999
	Ende: 3/2001

Ass. jur. Anke Johanns	Start: 10/1999
	Ende: 3/2001

Aktienoptionen gewähren ihrem Inhaber das Recht, innerhalb einer bestimmten Frist Aktien eines Unternehmens zu einem bestimmten Preis zu erwerben. Aktienoptionspläne, durch die Mitarbeitern eines Unternehmens Aktien des Unternehmens angeboten werden, gewinnen auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen sollen Interessengegensätze zwischen Eigentümern und Mitarbeitern abgeschwächt werden. Die Vergütung der Mitarbeiter wird enger mit dem Unternehmenserfolg verknüpft und auf diese Weise werden die Leistungsanreize verstärkt.

Während Aktienoptionsprogramme im anglo-amerikanischen Raum bereits zum Standardrepertoire der Mitarbeitervergütung gehören, sind Aktienoptionen in Deutschland eine verhältnismäßig neue Erscheinung. Allein aus der Tatsache, dass Aktienoptionsprogramme, insbesondere im anglo-amerikanischen Rechtskreis, weite Verbreitung gefunden haben, folgt aber, dass die Einführung von Aktienoptionsprogrammen eine unerläßliche Voraussetzung geworden ist, um im globalen Wettbewerb um Mitarbeiter mithalten zu können. Zudem wird die Einführung von Aktienoptionen als Signal verstanden, daß sich das Unternehmen seiner Unternehmenspolitik das Konzept der Ausrichtung auf die Steigerung des „shareholder value“ zu eigen gemacht hat.

Ziel der Arbeit ist es, die bei der Durchführung eines Aktienoptionsprogramms auftretenden arbeitsrechtlichen Fragen aufzuzeigen und sie einer auch praktisch verwertbaren Lösung näher zu bringen.

In der Untersuchung sollen zunächst die „klassischen“ Gehaltsbestandteile aufgeführt und ihre Funktionen und Ziele denen von Aktienoptionsprogrammen gegenübergestellt werden. Die Vor- und Nachteile der Gewährung von Aktienoptionen sollen umfassend dargestellt und kritisch betrachtet werden. Dabei wird sich herausstellen, dass einige der gegen Aktienoptionsprogramme angeführten Nachteile allein durch entsprechende Gestaltungen in den Optionsbedingungen vermieden werden können. Im Anschluss werden daher typische Gestaltungsformen von Aktienoptionsbedingungen vorgestellt, die nachfolgend im Hinblick auf ihre (arbeits-)rechtliche Zulässigkeit untersucht werden sollen.

Schwerpunkte der arbeitsrechtlichen Problematik sind: Kapitalbeteiligung und „Arbeitnehmerstatus“; arbeitsrechtliche Probleme bei individueller Zusage, Gesamtzusage (unter Ein-schluß der Problematik der Mitbestimmung des Betriebsrats), betrieblicher Übung und Betriebsvereinbarung (§ 88 Nr. 3 BetrVG, Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrats, Problematik der Einbeziehung von leitenden Angestellten u. Führungskräften, Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG etc.), Tarifvertrag (Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Regelungen, Schuldrechtliche Vereinbarungen, Zulässigkeit eines Streiks); Schranken der inhaltlichen Gestaltungsfreiheit (Anwendbarkeit des AGBG, anderweitige Inhaltskontrolle, Verfall- und Bindungsklauseln, Erschwerung der Kündigungsbefugnis des Arbeitnehmers, indirekte Wettbewerbsverbote, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer); Belegschaftsaktien und Aktienoptionen als Entgeltbestandteil; Belegschaftsaktien/Aktienoptionen und Umstrukturierung; Sonderprobleme im Konzern; Fragen des Internationalen Privatrechts; sonstige Probleme (Zuständigkeit der Arbeitsgerichte etc.).

Arbeits- und Zeitplanung 9/1999 - 3/2000: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
04/2000 - 03/2001: Fertigstellung der Arbeit.

3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich	
Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 05/2000

Leitung:

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

Bearbeiter auf deutscher Seite:

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

Ziel: Das von der VW-Stiftung finanziell geförderte Projekt gibt eine fundierte Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung der Rechtsfragen, die aus Anlass und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeworfen werden. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Arbeitnehmerkündigung, die Kündigung durch den Arbeitgeber sowie die Folgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einschließlich der Sozialplanproblematik in den beiden Rechtsordnungen. Im Rahmen einer rechtsvergleichenden Synthese sollen die unterschiedlichen Lösungsansätze der Gesetzgeber sowie die ebenfalls auszumachenden Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden.

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

Zeitplan: 01/1999 - 05/2000 Erstellung der Endfassung.

Die Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das Recht der EU	
Polnische Akademie der Wissenschaften/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 12/1999

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

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

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

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

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

Die Projektberichte sind noch nicht veröffentlicht.

Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/00

Beteiligte auf deutscher Seite: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk, Dr. Bernd Waas

Beteiligt auf ungarischer Seite: Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc

Ziel: Im Rahmen eines deutsch-ungarischen Forschungsvorhabens, das vom DAAD finanziell gefördert wird, sollen die Voraussetzungen und Wirkungen der arbeitsrechtlichen Folgen der Privatisierung in beiden Ländern erforscht werden.

Da zu Beginn des Projekts in Ungarn bislang lediglich 80 % der ehemaligen staatlichen Betriebe privatisiert wurden, besitzt die Thematik große Aktualität.

Die arbeitsrechtliche Problematik stellt sich vor allem bei der Übernahme der ehemaligen Staatsunternehmen in private Hände. Sowohl die deutsche Treuhand als auch die ungarische Treuhand als die beiden wesentlich damit beschäftigten Institutionen hatten eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Probleme zu bewältigen.

Es gilt, über diese Problematik einen Überblick herzustellen. Insbesondere geht es um die Frage, inwieweit der Personalabbau zur besseren Veräußerung der ehemals staatlichen Betriebe geeignet ist. Des Weiteren stellt sich damit die Frage, inwieweit die ehemaligen Arbeitnehmer der Staatsbetriebe von den neuen Inhabern übernommen werden, bzw. ob diejenigen Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz infolge der Privatisierung verloren haben, durch andere Systeme der sozialen Sicherheit aufgefangen werden. Dies ist insbesondere für Ungarn von Bedeutung, da eine funktionsfähige und leistungsfähige Arbeitslosenversicherung noch nicht installiert werden konnte. Ferner stellen sich Probleme der Insolvenz der ehemals staatlichen Betriebe. Für Ungarn ist hier insbesondere von Interesse, inwieweit Systeme der Lohnsicherung im Falle der Insolvenz greifen.

Im Rahmen des wissenschaftlichen Vergleichs soll insbesondere herausgearbeitet werden, wie dieselbe wirtschaftliche Problematik unter ganz unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen bewältigt werden.

Arbeits- und Zeitplan:

1998 stand die gegenseitige Information der Projektteilnehmer im Vordergrund. In 1999 wurden die Gespräche intensiviert mit dem Ziel, die Ergebnisse gemeinsam zu veröffentlichen.

Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit Deutschland	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/00

Beteiligte auf deutscher Seite: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk, Dr. Bernd Waas

Beteiligt auf ungarischer Seite: Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc

Ziel: Im Rahmen eines weiteren deutsch-ungarischen Forschungsvorhabens, das ebenfalls vom DAAD finanziell gefördert wird, steht die betriebliche Mitbestimmung in Ungarn im Mittelpunkt. Die gegenwärtige Regelung der betrieblichen Vertretung der Arbeitnehmer im ungarischen Arbeitsgesetzbuch ist sehr lückenhaft. Deshalb ist es von großem Interesse für das ungarische Recht, das Recht eines Staates als Vergleichsmaßstab heranzuziehen, der eine ausgefeilte Regelung für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb seit Jahrzehnten besitzt.

Bei dem Vorhaben geht es vor allem um praktisch orientierte Kritik und um die Frage, inwieweit der Rückgriff auf das deutsche Recht eine Lösung für die im ungarischen Recht festzustellenden Probleme sein kann. Das Projekt beschränkt sich jedoch nicht darauf, die Lückenhaftigkeit des ungarischen Systems zu beschreiben und Verbesserungsvorschläge zu machen, zugleich soll es auch eine bessere dogmatische, d. h. theoretische Durchdringung der einzelnen Probleme ermöglichen.

Arbeits- und Zeitplan:

1999 fand ein wissenschaftlicher Austausch sowohl in Trier als auch in Ungarn statt. Erste Ergebnisse sind 1999 in der Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) veröffentlicht worden (Prugberger, in: ZIAS 1999, S. 249 ff.)

Einrichtung eines LLM- Programms im Arbeitsrecht an den Universitäten Zululand und Nord-West in Südafrika	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk/ Prof. Olivier- Rand Afrikaans Universität	Start: 03/1999
	Ende: 08/2001

Zur Zeit des Apartheid-Regimes in Südafrika wurden die für die schwarze Bevölkerung zugänglichen Universitäten systematisch vernachlässigt und diskriminiert. Ihre materielle und personelle Ausstattung war in höchstem Maße unzureichend. Gleichzeitig erfuhren die im wesentlichen für den weissen Bevölkerungsanteil reservierten Universitäten großzügige Förderung. Entsprechend war es ihnen möglich, curriculare Programme zu entwickeln und das Forschungsniveau zu steigern.

Für die Entwicklung des neuen demokratischen Südafrika spielt die Konturierung des Arbeitsrechts eine zentrale Rolle. Inzwischen ist es Südafrika gelungen, kollektiv- und individualrechtliche Strukturen zu entwickeln, die nicht nur den internationalen Standards entsprechen, sondern eine Fülle von vielversprechenden, innovativen Elementen enthalten. Die Neuregelungen wurden in enger Kooperation mit internationalen Experten und der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf entwickelt. Ihre Durchdringung erfordert nicht nur beträchtliches know how, sondern auch die Kenntnis ausländischer Erfahrungen, die im jetzigen südafrikanischen Recht zum Tragen gekommen sind. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitnehmermitwirkungsstrukturen, die sich am deutschen Vorbild orientierten.

Wenn die ursprünglich nur für den schwarzen Bevölkerungsanteil zuständigen Universitäten nicht weiter den Anschluss verlieren und von der wissenschaftlichen Verarbeitung des neuen Rechtsstoffes ausgeschlossen werden sollen, ist es unabdingbar, einen Kommunikationsverbund mit den Wissenschaftlern herzustellen, die diese Rechtsmaterie erarbeitet und bisher wissenschaftlich begleitet haben: den Arbeitsrechtlern der bislang privilegierten Universitäten und den ausländischen Experten.

Konkret geht es hier darum, dass mit Hilfe der Rand Afrikaans Universität an der Universität Zululand und der Nord-West-Universität ein LLM-Programm im Arbeitsrecht installiert wird. Das Kursprogramm nutzt die an der Rand Afrikaans Universität bereits gemachten Erfahrungen. Es ist auf 4 Semester angelegt. Wichtiger Bestandteil ist eine Dissertation, für die den Studierenden auch das Centre for International Comparative Labour Law der Rand Afrikaans Universität zur Verfügung steht. Das Programm ist in hohem Maße rechtsvergleichend angelegt. Um diesbezüglich ein hohes Niveau zu gewährleisten, sollen internationale Experten in das Lehr-, Forschungs-, und Prüfungsprogramm einbezogen werden. Diese Einbeziehung ausländischer Experten ist eine wichtige Akzeptanz- und Legitimationsvoraussetzung für das Programm.

Aus diesem Grunde ist eine Kurzzeitdozentur an der Nord-West- Universität und der Universität von Zululand im August 2000 und 2001 geplant. Gegenstand der Lehrtätigkeit soll die Abhaltung von Blockseminaren bilden, um die Kandidaten für eine daran anschließende längere wissenschaftliche Ausbildung zu sichten und sie in das umfassende oben beschriebene Gesamtprojekt zu integrieren.

Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a./ Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach/ Universität Bremen	Start: 07/2000
	Ende: 07/2003

Seit Beginn der 80er Jahre ist die fortschreitende Arbeitslosigkeit zu einem der Hauptprobleme der hochindustrialisierten Industrienationen geworden, wenngleich die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den Ländern Osteuropas niedriger ist. Die Überwindung der Arbeitslosigkeit und die Unterstützung des Entlassenen auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung stellen damit die europäische Beschäftigungspolitik vor große Herausforderungen.

Ziel dieses von der Europäischen Kommission unterstützten Projektes ist die Analyse bestehender Ansätze zur Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer im Kontext industrieller Umstrukturierung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Gewährung sozialen Schutzes in der Periode der Arbeitslosigkeit nicht nur für den Einzelnen förderlich ist, sondern auch zu positiven Auswirkungen für die unterstützende Organisation führt.

Die Projektarbeit gliedert sich in 3 Phasen, in denen Ergebnisse und soziale Modelle von 5 Ländern (Deutschland, Niederlande, Italien, Österreich und Frankreich) verglichen und diskutiert werden: Analysiert werden die Folgen wachsender Unsicherheit der Arbeitnehmer in Hinblick auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Lebensqualität; Maßnahmen zur Überwindung dieser Unsicherheiten und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für den öffentlichen und den privaten Sektor.

Die Untersuchung erfolgt auf der Basis des gemeinsamen Standpunktes, möglichst frühzeitig, am besten noch in der Vorphase der Entlassung, einzuschreiten, um längere Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu vermeiden. Als unabdingbare Voraussetzung zur Überwindung der Arbeitslosigkeit wird dabei vor allem auch die Eigeninitiative des Arbeitslosen angesehen.

Das Projekt möchte zu einem neuen Verständnis des Gleichgewichtes zwischen sozialer und individueller Verantwortung auf dem Weg zu einer neuen Beschäftigung beitragen und damit einhergehend eine Antwort auf die veränderten Bedingungen im Arbeitskräftepotential und die wachsende Komplexität des Arbeitsmarktes im Zuge des Globalisierungsprozesses geben. Damit können auch neue Impulse für den Ausbau der europäischen Beschäftigungspolitik gewonnen werden.

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich	
Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und University of Stellenbosch/ IAAEG	Start: 09/97
	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 auch mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universität Kapstadt).

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

- (1) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuss (Kirsten Baus)
- (2) (Sabine Boos)
- (3) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung (Thomas Egger)
- (4) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (5) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores) (Jan-Hendrik Froesch)
- (6) Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien (Maria Engracia Salan Garcia)
- (7) Works Councils in Großbritannien (Claudia Heser)
- (8) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller).
- (9) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (10) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)
- (11) Droit d'expression des salariés im französischen Arbeitsrecht (Petra Zimmermann)

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Herr Franz Kibler schied zum 30. April 1999 aus dem Institut aus.

Frau Dr. Elisabeth Mayer schied zum 30. September 1999 aus dem Institut aus.

Frau Anke Johanns ist seit dem 1. September 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut.

Frau Sandra Liebmann ist seit dem 1. Dezember 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Junkes: Gewinnbeteiligung der Belegschaft	Reden: Arbeitsbeziehungen in der VR China	Schneider: Ökonomische Analyse der Arbeitsrechtsprechung
	Dockter: Personalpolitik im professionellen Sport		
	Schmitt: Personalpraktikentransfers in multinationalen Unternehmen		
	Reden: Personalpolitik in chinesischen Joint Ventures		
	Vilà: Unfallrisiken und Lohnausgleich		
	Richertz: Kompensationssysteme in Schulen und Krankenhäusern		
Betriebs-, Unternehmensverfassungs- und Organisationspolitik		<i>Wienecke: Betriebliche Arbeitszeitpolitik</i>	Vaudt: Rechtsunsicherheit im Krankenhaussektor
		Lindenthal: Mitbestimmter Aufsichtsrat	Gotzen: Qualitätsfolgen von Kooperation im Gesundheitssektor
allgemeine Unternehmenspolitik	<i>Decker: Umweltschutz und betriebliche Interessenvertretung</i>		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	Ludewig: Unternehmenspolitische Systeme		
	Pull: Standortentscheidungen im internationalen Arbeitsregimewettbewerb		
	Schief: Konzernentwicklung		
Synthese	Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik		
	<i>Sadowski et al: Kollektivvereinbarungen 1998/99</i>		
Daten, Methoden	Sadowski/Junkes: Betriebspanel Rheinland-Pfalz		
	Sadowski et al: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Junkes/Ludewig/Turk: Panelanalysen		

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte. Schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 1999 abgeschlossen.

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Das Forschungsprogramm ist im laufenden Jahr gleich geblieben. Die Schwerpunkte aus eigener Sicht und in der Fremdwahrnehmung, wie in den vergangenen Jahresberichten niedergelegt, gelten noch immer.

1. In der theoretischen Forschung stellt das individuelle Arbeitsverhältnis in der expliziten Form von Arbeitsverträgen, aber auch im Hinblick auf implizite und unvollständige Vereinbarungen und Verständigungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Grundfigur dar. Auch für die kollektiven Organisationsprobleme sind Kollektivvereinbarungen auf Betriebsebene, Tarifverträge auf Unternehmens- und Branchenebene, Grundkonzepte.

Die einzelwirtschaftliche Analyse von Arbeitsverträgen stellt ökonomisch sehr ähnliche Probleme wie die von personenbezogenen Dienstleistungen, die im Rahmen insbesondere öffentlicher Dienstleistungsproduktion (Gesundheit, Bildung) das Forschungsprogramm der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ergänzen und – drittmittelgefördert – verstärken. Es handelt sich um die Nichtkontrahierbarkeit wesentlicher Elemente der Dienstleistung, und damit um die Bildung von Vertrauen.

2. Wenngleich in der Vertragsökonomie Privateigentum und Vertragsfreiheit die Referenzordnung darstellen, ist die materielle Begrenzung der Vertragsfreiheit durch das Arbeitsrecht eine soziale Realität, der sich die Wirtschaftswissenschaftler im Hinblick auf die Effizienzfolgen vorgeschriebener Betriebs-, Unternehmens- und Arbeitsmarktverfassungen widmen.
3. Die betriebswirtschaftliche Analyse des Arbeitsrechts hat im letzten Jahrzehnt international einige Fortschritte gemacht, wie die Beiträge des Maßstäbe setzenden New Palgrave of Economics and the Law (1998) beweisen. Was immer noch rar ist, sind auf fast allen Gebieten empirische Studien, die über Möglichkeitsanalysen oder ideologische Vorabentscheidungen hinausgehen und das Wirken des Rechts in den Betrieben und Unternehmen sowie auf den Arbeitsmärkten systematisch aufdecken. Dies ist das dritte große Ziel der wirtschaftswissenschaftlicher Arbeitsgruppe.

Die Projektübersicht zeigt, wo die unterschiedlichen Projekte ansetzen.

Die drei wichtigsten Projekte sind Habilitationsprojekte: Martin Schneider setzt sich ökonomisch mit der Rolle der Arbeitsrichter im deutschen Arbeitsrecht auseinander, die bislang hinter den Gesetzgebern vernachlässigt worden sind; Kerstin Pull untersucht den Wettbewerb von Arbeitsrechtsregimen im Hinblick auf den unternehmerischen Standortwettbewerb; und Petra Riemer-Hommel widmet dem Instrument der Exklusivverträge im Gesundheitswettbewerb eine Studie, bei der auch die Kollision des europäischen Wettbewerbsrechts mit dem nationalen deutschen Sozialrecht thematisiert wird. Diese Projekte kombinieren theoretische und empirische Analyse. Das gleiche Ziel hat das Buchprojekt von Dieter Sadowski.

Die übrigen Projekte lassen sich nach ihrem methodischen Schwergewicht sortieren: Die Arbeit von Matthias Schmitt über die Personalpolitik multinationaler Unternehmen in Deutschland, die Arbeiten von Kerstin Reden über deutsch-chinesische Joint Ventures und die Personalpolitik chinesischer Unternehmen und die Studie von Rolf Dockter über die Effizienz der Personalpolitik professioneller Fußballmannschaften sind empirische Feldarbeiten. Gleiches gilt für die Projekte von Susanne Vaudt über den Aushandlungsprozess von Krankenhauspflegesätzen bei Rechtsunsicherheit und von Gabi Gotzen über die Problematik der Nutzung von Netzwerken zur Effizienzsteigerung im Gesundheitswesen. Auch diese sind im Kern empirische Arbeiten. Die Untersuchungen von Sadowski, Riemer-Hommel, Turk und Junkes mit den Rohdaten der Industrieberichterstattung von Rheinland-Pfalz nutzen ökonomische Methoden. Gleiches gilt für das Projekt von Oliver Ludewig über unternehmenspo-

litische Systeme, welches sich auf Daten des IAB-Firmenpanels stützen wird.

Die Arbeiten von Sabine Lindenthal über den mitbestimmten Aufsichtsrat sowie von Sergi Vilà über die Wirkung der Arbeitsunfallversicherung sind vertragstheoretische Analysen. Der Charakter der Arbeit von Joachim Junkes über die Finanzierungswirkungen von Arbeitnehmergewinnbeteiligungen versucht den Brückenschlag zwischen Unternehmenstheorie und empirischer Aktienkursanalyse – wo der Akzent am Ende liegen wird, ist noch unklar. Florian Turks Arbeit, interpretiert den Arbeitgeberbeitrag zur GKV als Investition in das Humankapital des Arbeitnehmers.

Zusammengefasst zielt die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe also auf eine vertragstheoretisch gestützte und empirisch gesättigte Theorie von Arbeits- und Dienstleistungsverhältnissen. Die „Anschlußfähigkeit“ an die Ergebnisse anderer organisationstheoretischer Ansätze wird dabei als wichtig erachtet.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

In 1999 sind keine Monographien in der Schriftenreihe des Instituts erschienen. Allerdings ist die Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ um zwei Bände gewachsen, die der Mitherausgeber Prof. Dr. Bernd Frick, Greifswald, verantwortet.

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer und Werner Sesselmeier haben einen Band über die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung herausgegeben. Die darin enthaltenen Beiträge belegen ökonometrisch unter Nutzung umfangreicher Betriebs- und Individualdaten, aber auch anhand detaillierter Fallstudien, die ökonomische Rationalität der Finanzierung von und der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung. Ein Sammelband von Frick, Neubäumer und Sesselmeier, der die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen statistisch überprüft, gelangt zu dem Resultat, es ließen sich keine generellen produktivitäts- oder motivationssteigernden Wirkungen solcher Zusatzleistungen nachweisen.

In 1999 sind mehrere Aufsätze entstanden, die sich mit dem mitbestimmten Aufsichtsrat auseinandersetzen. Für das Jahr 2000 wurde Prof. Sadowski von den Herausgebern der Zeitschrift für Gesellschaftsrecht um eine ökonomische Zwischenbilanz zum Thema „Mitbestimmung in Deutschland“ gebeten. Diese soll in einem Sonderheft der Zeitschrift veröffentlicht werden. Das rechtswissenschaftliche Pendant wird Herr Kollege Hanau verfassen.

Bibliothek

Der Ausbau der wirtschaftswissenschaftlichen Buchbestände ist weiter fortgesetzt worden. Die Zugänglichkeit der Bibliotheksbestände über die Homepage des IAAEG ist ein großer Fortschritt.

Gutachten

Prof. Sadowski und die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe haben in 1999 zum zweiten Mal einen nationalen Expertenbericht für Deutschland zur aktuellen tarifpolitischen Situation und den sich abzeichnenden Trends im Bereich der industriellen Beziehungen verfasst. Das IAAEG ist Mitglied eines EU-weiten Netzwerkes und liefert jährlich einen Expertenbericht an das IST in Louvain-La-Neuve, welches die eingehenden nationalen Beiträge in redigierter Form an die EU-Kommission weiterleitet. Für das laufende Jahr ist eine Publikation ausgewählter Berichtsteile im Internet geplant, wodurch die Forschungsarbeit des IAAEG auf europäischer Ebene eine noch größere Bekanntheit erlangen wird.

Prof. Sadowski erarbeitete in Kooperation mit Mitarbeitern von ZENTRAS und des IAAEG

das nationale deutsche Expertengutachten zum Thema „Active employment policies and labour market integration of disabled people: Evaluation of the net benefit.“ Das Projekt wurde von der Generaldirektion V der EU-Kommission in Auftrag gegeben und auf internationaler Ebene von der „Fundacion Tomillo, Center for Economic Studies“ in Madrid koordiniert. Der deutsche Länderbericht wurde 1999 fertiggestellt; die Fundacion Tomillo hat ebenfalls bereits eine „European Synthesis“ erstellt. In beiden Fällen steht die Veröffentlichung jedoch noch aus. Inhaltliches Projektziel war die Messung des Nettoertrags der Integration „inaktiver“ Behinderter im erwerbsfähigen Alter in den regulären Arbeitsmarkt. Hierzu wurden u.a. Daten des SOEP und des Europäischen Haushaltspanels herangezogen.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

In dem am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität unter der Leitung von Prof. Dr. Sadowski angesiedelten Kolleg werden Forschungsfragen bearbeitet, welche die ökonomische Problematik der Erbringung humaner Dienstleistungen thematisieren. Die Spannweite der Qualifizierungsarbeiten reicht dabei von gesundheitsökonomischen Analysen über Effizienz-betrachtungen des mitbestimmten Aufsichtsrats, ökonomischen Analysen des Arbeitsrechts, Standort und Personalentscheidungen multinationaler Unternehmen bis hin zur Untersuchung der Personalpolitik im professionellen Team sport. Die Projekte widmen sich demnach sowohl öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Institutionen, wobei ihr gemeinsames Merkmal in der Anwendung aktueller Erkenntnisse der Neuen Mikroökonomik, insbesondere der Neuen Institutionenökonomik, auf die einzelnen Forschungsaufgaben liegt. Zudem zeichnet sich die Mehrzahl der Arbeiten durch eine – zumindest die theoretischen Befunde ergänzende – empirische Ausrichtung aus. Eine Reihe von Projekten weist darüber hinaus einen international vergleichenden Charakter auf.

Herr Dipl.-Math. Tim Voetmann bietet den Kollegiaten beim Auftreten mathematischer Probleme projektweise Unterstützung an.

Im Rahmen des seit Oktober 1996 bestehenden Graduiertenkollegs gehen sowohl Stipendiaten als auch Nachwuchswissenschaftler der Universität Trier und des IAAEG ihrer Forschungstätigkeit nach. Fachlich werden die jungen Forscher von einem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat begleitet. Das 3. Gutachterkolloquium des Beirats fand am 2. und 3. Juli 1999 im Robert Schumann Haus statt. Die Projektvorträge der Kollegiaten belegten substantielle Arbeitsfortschritte, die zu einem großen Teil durch das Aufgreifen der konstruktiven Anmerkungen während des 2. Kolloquiums im November 1998 ermöglicht wurden. Ein zusätzliches internes Forschungskolloquium im Dezember 1999 zeigte, dass einige Projekte in ein Stadium getreten sind, welches einen erfolgreichen Arbeitsabschluss im laufenden Jahr wahrscheinlich macht. Als neue Mitglieder des Graduiertenkollegs konnten 1999 Herr Dipl.-Vw. Florian Turk und Herr Dipl.-Vw. Oliver Ludewig gewonnen werden. Oliver Ludewig ist gleichzeitig Mitglied des Graduiertenkollegs am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, wodurch die Kompetenz und die Daten des IAB auch für die Arbeit am IAAEG genutzt werden können.

Dem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat gehören folgende Professoren an:

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

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

Qualifizierungsprogramm für das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Bisheriges Qualifizierungsprogramm:

Termin	Kurs/Veranstaltung
WS 96/97	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Forschung im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“: Qualitätskriterien und organisationsökonomische Grundlagen
Jan. 97-Feb. 97	<i>Internes Forschungskolloquium</i>
SS 1997	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln
15.-17.07.1997	<i>Intensiv-Workshop</i> : Einführung in die Spieltheorie <i>Planung</i> : Sabine Lindenthal, Petra Riemer-Hommel
14.-15.11.1997	<i>Konstituierende Sitzung des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1997/98	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Neuere Mikroökonomie <i>Planung</i> : Kerstin Pull, Petra Riemer-Hommel, Dieter Sadowski
Jan. 98-Feb. 98	<i>Internes Forschungskolloquium</i>
9.-10.07.1998	<i>Kompaktkurs</i> : Regressionsanalyse am PC mit SHAZAM
SS 1998	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Ausgewählte quantitative und qualitative Methoden <i>Planung</i> : Joachim Junkes, Petra Riemer-Hommel, Matthias Schmitt, Martin Schneider, Sergi Vilà
6.-7.11.1998	<i>2. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1998/99	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Arbeitsökonomie <i>Planung</i> : Dieter Sadowski, Kerstin Pull, Martin Schneider
2.-3.7.1999	<i>3. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
SS 1999	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Public Choice
27.9-1.10.1999	<i>Intensivkurs mit Dr. Antoine Faure Grimaud</i> : Theory of Complete Contracts
4.-6.10.1999	<i>Intensivkurs mit Prof. Dr. Klaus Schmitt</i> : Theorie unvollständiger Verträge
11.-13.10.1999	<i>Intensivkurs mit Prof. Dr. Oliver Fabel</i> : Verhandlungstheorie
10.-11.12.1999	<i>Internes Forschungskolloquium</i>

Geplantes Qualifizierungsprogramm:

März 2000	<i>Intensivkurs mit Prof. Paul Marginson</i> : Comparative Industrial Relations Research Methodology
10.-11.11.2000	<i>4. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Das seit 1993 bestehende Postgraduierten-Programm "Master Européen en Sciences du Travail" bietet Studierenden der Universität Trier die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich der europäischen Arbeitsbeziehungen zu erwerben.

Sechs Jahre nach Beitritt der Universität Trier zum europäischen Hochschulnetz kann eine positive Bilanz gezogen werden. Die Attraktivität des Kursprogrammes zeigt sich an der steigenden Teilnehmerzahl sowohl auf Seiten der Trierer Studierenden als auch auf Seiten der ausländischen Gaststudenten, die in Trier ihr Auslandssemester absolvieren. Darüber hinaus gehören derzeit bereits neun Universitäten dem Hochschulnetz an, wobei sich weitere um den Beitritt beworben haben. Im Berichtsjahr wurde der erste Trierer Student an die London School of Economics geschickt.

Lehrtätigkeiten

Alle Mitglieder der Forschungsgruppe nehmen auch Lehraufgaben in 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 könnte die Qualifizierung in der gewählten Form nicht stattfinden.

Die im letzten Jahresbericht (S. 31) geplante Bildungsmaßnahme für arbeitslose Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Juristen und Mediziner im Hinblick auf eine spätere Tätigkeit im „Gesundheitsmanagement“ wurde kurzfristig aus Finanzierungsgründen von der Arbeitsverwaltung Trier bis auf Weiteres verschoben.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Kooperationen und Außenaktivitäten

Als Vorsitzender der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski die Jahrestagung 1999 in Trier organisiert. Dort wurden neuere Ansätze zu einer Theorie der industriellen Beziehungen behandelt.

Die Wirtschaftswissenschaftler haben an einem Projekt der Europäischen Kommission zur Untersuchung der Repräsentativität der Sozialpartner im Europäischen Sozialen Dialog als deutsche Experten mitgewirkt. Sie haben diese Aufgabe auch für das Berichtsjahr 1999/2000 übertragen bekommen. Dieses Projekt, das von einer Forschergruppe in Louvain-la-Neuve (Prof. Armand Spineux) koordiniert wird, umfasst die aktuellen Entwicklungen in zentralen Bereichen der industriellen Beziehungen, wie die aktuelle tarifpolitische Situation, Koordinationsbemühungen der Sozialparteien und des Staates zur Förderung der Beschäftigung oder die sektorspezifische Analyse der Repräsentativität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Die Kooperation mit dem Statistischen Landesamt in Bad Ems und dem Arbeitsministerium des Landes zur Pflege der Rohdatenindustrieberichterstattung im Hinblick auf Beschäftigungsanalysen ist fortgeführt worden.

Prof. Sadowski betreut derzeit die folgenden externen Promotionskandidaten:

Thomas Beck, Düsseldorf: Der Markt für Weiterbildung im Hinblick auf die Qualitätssicherung im Gesundheitswesen

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

ten Operieren in Krankenhäusern

Marie Waxin, Aix-en-Provence: Kulturelle Anpassung ausländischer Führungskräfte.

Öffentlichkeitsarbeit

Über die am IAAEG bearbeiteten Projekte und andere dort stattfindende wissenschaftliche Aktivitäten, wie Forschungsworkshops oder internationale Gastvorträge, berichtet das Institut regelmäßig in verschiedenen Medien, um die Ergebnisse seiner Arbeiten einem breiten wissenschaftlichen Publikum zur Kenntnis zu bringen.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitlich parallel ein „Economic Research Programme“ in englischer Sprache. Über aktuelle Institutsentwicklungen, Forschungsergebnisse etc. informiert die Internetseite des IAAEG: Hier werden nicht nur Veranstaltungen angekündigt, sondern auch die Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere der Mitarbeiter im Volltext präsentiert, damit externe Wissenschaftler sich unkompliziert informieren und per E-Mail direkt mit den Bearbeitern der sie interessierenden Projekte in Verbindung treten können. Besonders bemerkenswert ist, dass der umfangreiche Bestand der institutseigenen Spezialbibliothek nun online recherchierbar ist. Das IAAEG ist seit 1999 auch mit einer Institutsbeschreibung auf der Homepage des rheinland-pfälzischen MBWW vertreten. Für 2000 ist dies ebenfalls in bezug auf die Homepage unserer Kooperationspartner am IST in Louvain-La-Neuve (Belgien) geplant, um den Bekanntheitsgrad des IAAEG im gesamteuropäischen Raum weiter zu vergrößern.

Über Ereignisse von besonderer Wichtigkeit werden zusätzlich regelmäßig Artikel zur Veröffentlichung im „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ verfasst; bei Themen von allgemeinerem Interesse erfolgt auch eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse.

Ein für die wissenschaftliche Zusammenarbeit wesentliches Element der Öffentlichkeitsarbeit besteht in der durchgehenden Bearbeitung von Anfragen zu Forschungsdatenbanken (z.B. diejenigen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Informationszentrums Sozialwissenschaften) sowie der Übermittlung des IAAEG-Forschungsprofils an potentielle Kooperationspartner und Vergabestellen für Forschungsaufträge im europäischen Raum.

Die Erledigung der in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit fallenden Aufgaben obliegt Herrn Dipl.-Vw. Matthias Schmitt. Das Layout der Internetdarstellung wurde von Herrn stud. jur. Alexander Fürwentsches entworfen.

Sozioökonomisches Panel

Das vom DIW betreute Panel ist eine Längsschnittbefragung privater Haushalte zur Erhebung von Mikrodaten und befindet sich zur Zeit in der 15. jährlichen Erhebungswelle. Der Datensatz enthält soziale und ökonomische Informationen zu 6.500 Haushalten bzw. 16.000 Personen. Es lassen sich zahlreiche Anknüpfungspunkte für betriebswirtschaftliche Fragestellungen ausmachen.

In 1999 konzentrierte sich die Arbeit am SOEP zum einen auf die Sammlung und Pflege von Informationen zum SOEP, um dieses potentiellen Nutzern möglichst einfach zugänglich machen zu können, sowie auf die Nutzung der Daten in Kooperation mit ZENTRAS. Wie in den vergangenen Jahren wurde ZENTRAS wissenschaftlich durch das Bereitstellen von SOEP-Informationen unterstützt. Das SOEP wie auch Daten des Mikrozensus wurden bei der Bearbeitung des Expertenberichts „Active employment policies and labour market integration of disabled people: Estimation of the net benefit“ herangezogen.

IAAEG-Unternehmensarchiv

Auch in 1999 wurde die Archivierung von Geschäftsberichten im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) weitergeführt - zudem wurde durch eine Sonderaktion der Versuch unternommen, die über die Jahre aufgetretenen Lücken und Löcher der verwalteten Reihen von knapp 1000 deutschen Unternehmen zu schließen. In diesem Kontext wurde eine Telefonanfrage an alle betroffenen Unternehmen gestartet mit der Bitte um Zusendung der fehlenden Jahrgänge - mit gutem Erfolg. Das schon im vergangenen Jahr formulierte Ziel, das Archiv im Petrisberg einer breiteren Öffentlichkeit zukommen zu lassen, ließ sich im Jahr 1999 nur bedingt realisieren, die bisherigen Nutzer blieben erhalten, doch konnte kein Neuzugang in den Nutzerreihen verzeichnet werden.

Dieser Zustand wird sich vielleicht dann ändern lassen, wenn der Umbau des Petrisberg-Gebäudekomplexes abgeschlossen sein und das IAAEG seine Tätigkeit dorthin verlagern wird. Allerdings ist die stetig steigende Konkurrenz durch elektronische Datenbanken unaufhaltsam und daher für „herkömmliche“ Datenquellen existenzbedrohend. Das im Archiv vorhandene Material kann dennoch auch in Zukunft seine Dienste erfüllen, da insbesondere die Tatsache, dass gedruckte Versionen durch die ausführlichere Textdarstellung detailliertere Informationen bieten, Vorteile gegenüber tabellarischen Zählauflistungen von CD-Roms aufweisen. Um die Zukunft des Archivs zu sichern, muss die Frage der auszubauenden räumlichen Kapazität geklärt werden. Auch in diesem Kontext bietet der anstehende Umbau des Petrisbergs eine neue Chance, so dass unter dann hoffentlich verbesserten Bedingungen das Unternehmensarchiv von einem breiteren Interessentenkreis genutzt wird.

3.2.4 Selbsteinschätzung

Angesichts der Tatsache, dass die Kernprojekte des gegenwärtigen Programms alle Ende 1996 begonnen wurden, war für 1999 für mehrere Arbeiten der entscheidende Durchbruch erwartet worden. Dies ist eingetreten, weshalb im Jahre 2000 eine Reihe von Arbeiten abgeschlossen werden sollte. Zum Jahresende sind die Dissertationen von Stefanie Decker wie auch von Susanne Wienecke, zwei lange reifende Projekte, eingereicht worden.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Bestimmungsfaktoren betrieblichen Umweltengagements – betriebliche Akteure und ihre Einflußmöglichkeiten: eine empirische Untersuchung in den Branchen Chemie und Textil/Bekleidung	
Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 10/1999

Ziel: Die Dominanz ordnungsrechtlicher Maßnahmen im deutschen Umweltrecht sowie das im internationalen Vergleich hohe Umweltschutzniveau, ziehen eine relativ hohe Belastung deutscher Unternehmen nach sich, die von Wirtschaftsvertretern oft mit einer Gefährdung des Wirtschaftsstandortes Deutschland gleichgesetzt wird. Dem steht jedoch die empirische Beobachtung gegenüber, dass die hohen Standards von einer nicht geringen Zahl von Unternehmen noch überschritten werden. Diese Diskrepanz lässt daher eine nähere Betrachtung des Phänomens der Übererfüllung gesetzlicher Auflagen als sinnvoll erscheinen und führt letztendlich zu der Frage nach den Bedingungsfaktoren der Selbstregulierung.

Vorgehen: Die ökologieorientierte Diskussion innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ist bisher vorwiegend an der Umsetzung eines Umweltmanagements orientiert. Dieser Ansatz entwickelt vornehmlich Organisation und Instrumente eines Umweltschutzes in Unternehmen; die theoretischen Grundlagen der Beziehung zwischen Unternehmung und ihren ökologischen Umweltsystemen sowie das Aufdecken der Hemmschwellen eines ökologischen Engagements sind bisher jedoch wenig ausgeprägt (FÖSTE 1994, STITZL 1994). Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zum Abbau dieses Defizits leisten. Auf Basis der Verfügungsrechtsanalyse wird das Umweltschutzverhalten der Unternehmen, bzw. der in ihm agierenden Akteure, erklärt. Insbesondere werden jene Faktoren aufgedeckt, die sich positiv auf das Umweltengagement auswirken und demzufolge einen Beitrag zur Erklärung der beobachteten Übererfüllung gesetzlicher Auflagen leisten. Ausgangspunkt ist die Hypothese, dass der Umgang mit knappen Ressourcen von der Struktur der Verfügungsrechte einer Gesellschaft abhängt. Dies ermöglicht Rückschlüsse auf das zu erwartende Verhalten von Individuen bei einer gegebenen Verfügungsrechtsstruktur, aber auch Aussagen darüber, wie diese gestaltet sein müssen, um ein bestimmtes Ziel realisieren zu können. Das bislang unzureichend untersuchte Phänomen „Selbstregulierung im Umweltschutz“ lässt eine explorative Vorgehensweise als vorteilhaft erscheinen.

Ergebnisse: Die Unternehmensdaten zeigen nicht nur unterschiedliche Einflüsse der Akteure auf das betriebliche Umweltverhalten, sondern sie belegen darüber hinaus, dass ihr Einfluss in Abhängigkeit von der jeweiligen Nutzenfunktion auch hinsichtlich unterschiedlicher Ausprägungen der unternehmerischen Selbstverpflichtung im Umweltschutz variiert: In bezug auf den Akteur Management finden sich Hinweise, die sowohl einen Einfluss auf das Vorliegen substantieller Selbstregulierung - definiert als über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Investitionen in Umweltschutz - stützen, als auch auf die prozedurale Selbstregulierung - operationalisiert durch die Existenz von Umweltleitlinien. Demgegenüber konzentriert sich der Einflussbereich des Umweltbeauftragten primär auf prozedurale Aspekte, das Engagement der Arbeitnehmervertreter bleibt sogar fast ausschließlich auf diese beschränkt. Aufgrund des bewusst explorativen Charakters, der c.p.-Betrachtung sowie der begrenzten Datenmenge, sind quantitative Rückschlüsse auf den jeweiligen Einfluss der einzelnen Akteure auf das Unternehmensverhalten allerdings nicht möglich.

Publikationen: in Vorbereitung.

Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 1998-1999

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start:	12/1998
	Ende:	12/1999

Ziel: Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten hängt in hohem Maße vom Verhalten der jeweiligen nationalen Sozialpartner ab, da die betreffenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen mittels Kollektivverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Ziel der Arbeit ist es unter anderem, einen aktuellen Überblick über den institutionellen Rahmen der Arbeitsbeziehungen zu liefern, Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien einzelner Branchen zu generieren, beschäftigungsfördernde Koordinationsbemühungen der Sozialparteien und des Staates zu bewerten sowie die Inhalte aktueller Tarifabschlüsse auf ihre potentiellen Beschäftigungswirkungen hin zu analysieren. Das von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Projekt wird in 15 Nationen zeitgleich bearbeitet. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski erstellt den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Projektarbeit gliederte sich, wie bereits im Vorjahresbericht, in drei unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Teile. Im ersten Abschnitt wurden die institutionellen Rahmenbedingungen der deutschen Arbeitsbeziehungen aktualisiert. Im zweiten Projektteil wurde die Repräsentativität von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der folgenden Branchen dokumentiert: Bau, Handel, Telekommunikation, Post und Textil-/Bekleidung. Dies umfasste primär Aussagen über deren Mitgliederstrukturen, ideologische Ausrichtung, Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht. Den Schwerpunkt des Projekts bildete abermals der dritte Abschnitt. Hier war die Beteiligung der Sozialparteien an der Formulierung der nationalen Beschäftigungspläne heraus zu arbeiten, die Rolle der relevanten Akteure in territorialen und nationalen Beschäftigungspakten zu beleuchten und die Ergebnisse solcher Verhandlungen auf ihre Beschäftigungswirksamkeit einzuschätzen sowie Elemente in aktuellen Tarifabschlüssen aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Der Berichtszeitraum erstreckte sich von Juli 1998 bis Juni 1999. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie Interviews geführt.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 1998/99 ist fristgerecht abgeschlossen worden. Obwohl die traditionelle Form des Flächentarifvertrags in Deutschland immer noch vorherrscht, ließ sich ein deutlicher Trend zu mehr Haustarifverträgen oder der Implementierung von Öffnungsklauseln registrieren. Offen ist, ob und in welchem Umfang sich die dadurch erreichte größere Flexibilität in mehr Arbeitsplätzen niederschlägt. Die Diskussionen der Sozialpartner und der Bundesregierung im Bündnis für Arbeit müssen – dem Verlauf dieser Gespräche folgend – in Bezug auf ihr beschäftigungsförderndes Potential im Berichtszeitraum eher skeptisch beurteilt werden.

Publikationen:

Ein internationaler Synthesebericht für die EU-Kommission wird z.Zt. vom IST (Louvain-La-Neuve) erstellt. Die Veröffentlichung im Internet wird im Frühjahr 2000 erfolgen.

IST (Hg.): Trends in agreements relevant to employment and the labour market. Louvain-la-Neuve 1999 und IST (Hg.): The institutional framework and the processes of collective bargaining. Louvain-la-Neuve 1999. (Synthesergebnisse des Berichtjahres 1997/1998).

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

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

Vorgehen: Das Projekt wurde in Kooperation zwischen der Industrial Relations Research Unit der Warwick Business School und dem IAAEG bearbeitet. Projektleiter war Dr. Anthony Ferner, Prof. Dr. Dieter Sadowski betreute den deutschen Teil der Studie, Matthias Z. Varul M.A. war als Mitarbeiter des Projekts für die empirische Phase in Deutschland seit August 1997 bis Juni 1998 am IAAEG tätig. Es wurden qualitative semi-strukturierte Interviews in einer Bandbreite deutscher MNU in Großbritannien und Deutschland durchgeführt. Dabei wurden v.a. Personalmanager, aber auch Controller und Produktionsleiter befragt. Thematische Schwerpunkte in den Interviews bildeten Fragen zum Management internationaler Manager, zur Arbeitsorganisation und der Umsetzung von sog. international best practices, zur Einbeziehung der Mitarbeiter und zur strategischen bzw. administrativen Ausrichtung der Personalfunktion. Die untersuchten Unternehmen variierten bezüglich Größe, Branche und Form der Eigentümerschaft.

Ergebnisse: Die untersuchten deutschen Firmen übernahmen einige typisch angelsächsische Praktiken internationaler Personalpolitik. Dies beinhaltet die Bildung international mobiler Kader des höheren Managements, die Ausarbeitung internationaler Personaldirektiven sowie von Richtlinien zur Identifikation von High-Potentials und zur engeren Verbindung von Leistung und Bezahlung. Obwohl typische Merkmale des „deutschen Systems“ der Arbeitsbeziehungen in den untersuchten Firmen weiterbestehen, wurde doch deutlich, daß Druckpotential zur Übernahme angelsächsischer Praktiken existiert. Hierbei ist jedoch auffallend, dass letztere die ersteren nicht systematisch ersetzen, sondern daß beide Formen koexistieren. Es könnte demnach von einer Anglo-Saxonisierung „in a German way“ gesprochen werden, wobei die angelsächsischen Personal- und Managementpraktiken dergestalt eingesetzt werden, dass sie ein weiteres Funktionieren des deutschen Systems unterstützen. Die Hauptergebnisse der Studie und ein ausführlicher, interner Abschlussbericht wurden im Dezember 1998 auf einer internationalen Konferenz in Warwick präsentiert.

Publikationen:

Ferner, Anthony; Varul, Matthias: The German Way: German Multinationals and Human Resource Management. Anglo-German Foundation Report. London 1999.

Der Betrieb als Politikarena: ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken	
---	--

Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 12/1999

Ziel: Seit Beginn der 90er Jahre ist in Deutschland eine deutliche Verlagerung tarifpolitischer Entscheidungen auf die betriebliche Ebene zu beobachten, von der sich Unternehmen Vorteile im internationalen Wettbewerb versprechen. Während die betriebliche Politikarena somit einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfährt, weisen die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen ein großes Beharrungsvermögen auf. Dies wirft die Frage auf, welche Rolle die nationalen institutionellen Differenzen für betriebliche Problemlösungen spielen. Am Beispiel der Arbeitszeitpolitik in Banken wird deshalb untersucht, ob und wie länderspezifische Arbeitsbeziehungen das Verhalten von betrieblichen Akteuren in arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen und daraus resultierende Arbeitszeitregelungen in Unternehmen beeinflussen.

Vorgehen: Aus politikwissenschaftlicher Sicht wird der Betrieb als eine strukturierte Politikarena betrachtet. Institutionen der Arbeitsbeziehungen legen die Handlungsmöglichkeiten und Spielregeln der betrieblichen Akteure fest. Mit dem eigens entwickelten Konzept des akteurorientierten Institutionalismus wird das Verhalten der Akteure im Prozess der Entscheidungsfindung für Unternehmenstriplets aus drei Ländern erfasst und vergleichend untersucht. Dazu werden Unternehmensdaten von 16 Banken sowie Informationen von 14 der in denselben Banken tätigen Arbeitnehmervertretungen zur betrieblichen Arbeitszeitpolitik und zu den Arbeitsbeziehungen ausgewertet.

Ergebnisse: Die für die arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozesse und betrieblichen Arbeitszeitregelungen gefundenen Ländermuster stützen die Institutionenthese. Gleichwohl kommt dem arbeitszeitpolitischen Handlungsrecht der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, wie es das deutsche Mitbestimmungsmodell vorsieht, nicht die vermutete Bedeutung zu. Anerkannte Gewerkschaften in britischen Großbanken übernehmen als Quasi-Betriebsräte eine funktional ähnliche Rolle in arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen wie der deutsche Betriebsrat oder die luxemburgische Personaldelegation. Die Arbeitgeber der großen Universalbanken müssen eine inkrementelle Politik der Arbeitszeitflexibilisierung verfolgen, um Arbeitszeitkonflikte mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung sowie Legitimationsverluste gegenüber den Beschäftigten zu vermeiden. Zwar zeichnet sich in der Bankenbranche ein tiefgreifender Wandel hin zu hochflexiblen Zeitkontenmodellen ab. Solange aber die betrieblichen Akteure unterschiedliche nationale Arbeitszeitkompromisse und -gesetze berücksichtigen müssen, werden nationale Arbeitszeitmuster überdauern und wird der gegenwärtige Arbeitszeitwandel entlang länderspezifischer historischer Entwicklungspfade verlaufen.

Publikationen:

Die Arbeit wird im Laufe des Jahres 2000 in der Schriftenreihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ des Hampp-Verlags veröffentlicht werden.

3.2.5.2. Laufende Projekte

Rekrutierungsstrategien im professionellen Teamsport: eine beschäftigungspolitische Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs	
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	Start: 07/1997
	Ende: 07/2000

Ziel: Die Einflußnahme interner Rekrutierung auf den unternehmerischen Erfolg und die Vor- und Nachteile gegenüber externer Rekrutierung werden in der Literatur zu internen Arbeitsmärkten umfassend diskutiert (SENGENBERGER 1998: 150 ff.). Problematisch ist allerdings die unzureichende Verfügbarkeit empirischer Daten auf diesem Gebiet (SCHAUENBERG 1996: 358 ff.). Um diesen Datenmangel zu umgehen, werden in dieser Arbeit rekrutierungspolitische Entscheidungen im professionellen Teamsport untersucht: Welche Rekrutierungsstrategien werden im deutschen Berufsfußball verfolgt, wie ist deren Effizienz zu bewerten und welche Erfolgsdeterminanten lassen sich für solche Strategien bestimmen?

Vorgehen: Ausgangspunkt bildet die Überlegung, dass der professionelle Sport ein funktional äquivalentes Datenmaterial zur Untersuchung personalökonomischer Fragestellungen liefert (FRICK/WAGNER 1998: 328 f.). Wie sich zeigen läßt, bietet insbesondere der deutsche Berufsfußball ein geeignetes Instrument zur Analyse rekrutierungspolitischen Handelns. Die Untersuchung erstreckt sich über den Zeitraum der Spielzeiten 1991/92-1996/97 und umfaßt die 13 Vereine, die in diesem Zeitraum in mindestens vier aufeinanderfolgenden Jahren in der höchsten deutschen Spielklasse vertreten waren. Als Erfolgsmaß wird das produktionsökonomische Maß der Effizienz, definiert als das Verhältnis Input zu Output, herangezogen. Die Inputfaktoren setzen sich aus dem Transferaufwand, den Gehältern der Lizenzspielerabteilung und dem Aufwand für den Nachwuchsbereich zusammen. Die Outputkategorie umfaßt die Faktoren Transferertrag und sportlichen Erfolg. Auf Grundlage dieser Daten erfolgt mit Hilfe der Data Envelopment Analysis (DEA) die Identifikation und Effizienzmessung der Rekrutierungsstrategien, sowie die Abbildung von Entwicklungspfaden. Der Einsatz der DEA, einem nicht-parametrischen Verfahren zur empirischen Schätzung von Input-Output-Funktionen, stellt im Kontext der Erforschung personalpolitischer Effizienz eine methodische Innovation dar. Zur Identifikation der Erfolgsfaktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Erklärung von Effizienzunterschieden zwischen Rekrutierungsstrategien leisten, wird die DEA in einem weiteren Schritt um bivariate Korrelations- und Regressionsanalysen ergänzt. In diesen Analysen wird auf die individuellen Kennziffern von 506 Spielern zurückgegriffen und Aufschluß darüber erwartet, in welchem Ausmaß beispielsweise Fluktuationsraten im Mannschaftskader, Ausländeranteil, Wettkampferfahrung oder Wechselhäufigkeit in der sportlichen Leitung den sportlichen und wirtschaftlichen Erfolg in einer solch humankapitalintensiven Branche bestimmen. Die Auswirkungen von Änderungen in institutionellen Rahmenbedingungen und dem damit verbundenen Einfluss auf das Unterhaltungsprodukt „Fußball-Bundesliga“ wird am Beispiel der aus dem „Bosman-Urteil“ auf dem Arbeitsmarkt für Berufsfußballer in Deutschland resultierenden Veränderungen dargestellt.

Stand: Die DEA ist sowohl in der theoretischen Aufarbeitung als auch in der Datenerfassung und Auswertung abgeschlossen. Die theoretischen Grundlagen zur Bestimmung der Erfolgsfaktoren, die einen signifikanten Beitrag zu einer effizienten Rekrutierungsstrategie leisten, sind geschaffen. Die dazugehörige Datenbasis ist für die anstehenden Korrelations- und Regressionsanalysen aufbereitet.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 07/2000: Fortführung und Abschluß der empirischen Analysen
Auswertung und Fertigstellen der Arbeit

Netzwerke als Ansatz zur Effizienzsteigerung und Qualitätsverbesserung im Gesundheitswesen?

Dipl.-Vw. Gabi Gotzen	Start:	05/1998
	Ende:	03/2001

Ziel: Die Gesundheitsausgaben in Deutschland sind mit rund 15 Prozent des BIP (OECD 1997) nach den USA die höchsten innerhalb der OECD-Länder. Teilweise werden diese auf Faktoren zurückgeführt, die in allen OECD-Ländern zu einem erheblichen Wachstum der Gesundheitsausgaben geführt haben. Ein wesentlicher Teil wird jedoch auf institutionelle Besonderheiten im deutschen Gesundheitssystem zurückgeführt. Spezifisch für das deutsche Gesundheitssystem ist die Fragmentierung der Versorgungsstrukturen, die sich in einer starken Abgrenzung der einzelnen Leistungssektoren ausdrückt. Es wird angenommen, dass diese ‚Schnittstellen‘ zu Ineffizienzen zum Beispiel durch Leistungsduplikationen und Qualitätsverschlechterungen in Form von zeitlichen Verzögerungen oder der Verschiebung von kostenintensiven Patienten in den anderen Sektor führen. Ein Ansatz zur Verringerung dieser angenommenen Ineffizienzen in der Leistungserstellung bestände theoretisch in einer stärkeren Vernetzung der Versorgungsstrukturen und sektorübergreifenden Kooperationen der Leistungsanbieter. Nach WILLIAMSON (1985) stellen Netzwerke eine im Vergleich zu Markt und Hierarchie intermediäre Form der ökonomischen Organisation dar, die zu ihrer Entstehung zum einen Kooperationsgewinne und zum anderen ein kooperatives Verhalten der Akteure voraussetzen. Ziel dieser Arbeit ist es daher zu untersuchen, ob die entsprechenden Anreize für kooperatives Verhalten oder die institutionellen Rahmenbedingungen, die Voraussetzungen für eine Netzwerkbildung sind, im deutschen Gesundheitswesen gegeben sind. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, welche Auswirkungen Netzwerke haben, da durch Zusammenschlüsse von Anbietern auch regionale Monopole und kartellartige Strukturen entstehen können, die zu zusätzlichen Ineffizienzen und Qualitätsverschlechterungen führen können.

Vorgehen: Zunächst wird theoretisch untersucht, welche Kooperationsgewinne für die Akteure im ambulanten und stationären Sektor zu erzielen sind. Hierzu werden anhand der Industrie- und Institutionenökonomie die Erklärungsansätze für das Auftreten von interorganisationaler Kooperation bieten, Hypothesen über die Kooperationswahrscheinlichkeit abgeleitet werden. Hieran anschließend soll anhand der Netzwerktheorie eine optimale Netzwerkform für ein regionales Gesundheitsnetzwerk entworfen werden. Anhand ausgewählter Fallstudien werden die derzeit bestehenden oder geplanten Kooperationen zwischen ambulanten und stationärem Sektor mit den angenommenen Kooperationshypothesen und den theoretisch optimalen Netzwerkformen verglichen. Dieser Vergleich soll schließlich zu einer Einschätzung über die Vorteilhaftigkeit von Netzwerken im Gesundheitswesen führen.

Stand: Das Projekt befindet sich noch in der Phase der theoretischen Fundierung, der Herausarbeitung der Kooperationsbereiche und der optimalen Netzwerkform.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 04/2000: Abschluss der theoretischen Aufarbeitung

ab 05/2000: Beginn der empirischen Arbeit und Auswertung der Fallstudien

Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft	
Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: Neben motivationssteigernder Wirkung von Kapital- oder Erfolgsbeteiligungen der Firmenbelegschaft wird in diesen lohnpolitischen Instrumenten häufig der Schlüssel gesehen, um zu rigide Lohnstrukturen flexibler zu gestalten und damit die Wettbewerbsfähigkeit beteiligender Unternehmen vor dem Hintergrund gestiegener Produktmarktunsicherheiten zu verbessern. Hierbei wird unterstellt, dass die Belegschaft nicht lediglich am Ergebnis, sondern auch am Risiko des Firmenergebnisses beteiligt wird. Am Beispiel der Gewinnbeteiligung wird untersucht, unter welchen Bedingungen eine Risikoteilung zwischen Kapitalgebern und Belegschaft effizient sein kann.

Vorgehen: In einem statischen Modell ist die Optimierung der Risikoallokation durch eine Gewinnbeteiligung ineffizient, vielmehr sollten die Arbeitnehmer aufgrund ihrer höheren Risikoaversion gegen Einkommensunsicherheiten versichert werden. Wenn sich Unternehmen jedoch extern finanzieren, kann das Ergebnis wechseln. So nimmt ICHINO (1994) an, dass potentielle Fremdkapitalgeber bei Kreditfinanzierung der Investition die durch den gestiegenen Fremdkapitalanteil erhöhte Wahrscheinlichkeit eines kostspieligen Konkurses antizipieren. Selbst wenn sie risikoneutral sind, führt die gestiegene Konkurswahrscheinlichkeit zu einem Preisabschlag – einer Quasi-Risikoprämie. Die Risikoumverteilung durch eine Gewinnbeteiligung der Belegschaft senkt die Konkurswahrscheinlichkeit, wodurch die Kapitalkosten reduziert werden können. ICHINOS Modell beruht jedoch auf der wenig realistischen Annahme, dass die gestiegene Konkursgefahr unter *symmetrischer* Informationsverteilung lediglich die Renditeforderung der Gläubiger, nicht jedoch die Lohnforderung der Arbeitnehmer erhöht. MYERS/MAJLUF (1984) haben indes gezeigt, dass Außenfinanzierung durch Aufnahme neuen Eigenkapitals allein schon durch *asymmetrisch* verteilte Information zwischen Management und Kapitalmarkt zu einem die Kapitalkosten steigernden Problem adverser Selektion führen kann. Dieses Modell wird dadurch erweitert, dass nicht lediglich ein Fixlohn, sondern auch die Gewinnbeteiligung möglich ist, wodurch die Lohnforderungen zu relevanten Investitionskosten werden. Wird angenommen, dass die Belegschaft – im Gegensatz zum Kapitalmarkt – den gleichen Informationsstand wie das Management hat – lassen sich so möglicherweise die höheren Kapitalkosten bei Außenfinanzierung umgehen. Welche empirischen Implikationen ergeben sich aus dem Modell? Gewinnbeteiligungen zur effizienten Lohnflexibilisierung scheinen nicht universal einsetzbar, sondern vielmehr an bestimmte Firmentypen gekoppelt zu sein: Neben dem Management muss die Belegschaft über hinreichendes Insiderwissen verfügen, die Informationsasymmetrie zu Outsidern ist zumindest temporär nicht behebbar, ebenso müssen solche Firmen ein nicht vollständig innenfinanzierbares Investitionsvolumen aufbringen. Werden diese zentralen Modellannahmen durch Regressoren ausgedrückt, die in einem Discrete Choice-Modell das Vorliegen einer Gewinnbeteiligung erklären sollen, dann sollte mit einer geeigneten Firmenstichprobe ein positiver Zusammenhang erkennbar sein.

Stand: Zur Zeit wird das Modell formalisiert sowie an der Operationalisierung der zentralen Modellannahmen gearbeitet. Die empirische Analyse wird die Daten des Hannoveraner Firmenpanels nutzen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/2000 - 03/2000: Formalisierung des Modells, Zugang zu geeignetem Firmendatensatz
- 04/2000 - 06/2000: Operationalisierung der zentralen Modellannahmen
- 07/2000 - 12/2000: Datenauswertung und Reinschrift der Arbeit

Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine vertragstheoretische Analyse über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands	
Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	Start: 01/1997
	Ende: 11/2000

Ziel: Der Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf die Kontrolleffizienz dieses Organs ist stark umstritten. Zum einen wird argumentiert, dass durch diese Art von Mitbestimmung eine offene Diskussion im Aufsichtsrat verhindert wird und dies sich negativ auf dessen Arbeit auswirkt. Andere sehen dagegen in der durch die Tätigkeit im Unternehmen häufig besseren Informationslage der Arbeitnehmervertreter eine Möglichkeit zur Verbesserung der Kontrolltätigkeit. Um die Vor- und Nachteile der Arbeitnehmerbeteiligung genauer zu untersuchen, werde ich mich in dieser Arbeit insbesondere auf die Anreize der verschiedenen Aufsichtsratsmitglieder zur Überwachung des Vorstands konzentrieren. Es soll u.a. gezeigt werden, wie typische Eigenschaften der Aufsichtsratsmitglieder – z.B. können Qualität und Kosten der Kontrolltätigkeit verschieden sein, aber auch die Motivation für die Arbeit im Aufsichtsrat sind sicherlich nicht einheitlich – die Anreize zur Überprüfung der Vorstandsarbeit beeinflussen und darüber hinaus, welche Eigenschaften der Aufsichtsratsmitglieder sich besonders gut ergänzen.

Vorgehen: Die besondere Funktionsweise des mitbestimmten Aufsichtsrats wird in dieser Arbeit aus einer vertragstheoretischen Perspektive betrachtet. Ein grundsätzliches Problem von Aktiengesellschaften besteht darin, dass die Eigentümer nicht genau beobachten können, ob der Vorstand in ihrem Sinne agiert oder aber vielmehr eigene Interessen verfolgt. Es existiert also ein Problem nachvertraglicher asymmetrischer Information - ein "hidden action" Problem. Dieses kann gemildert werden, indem der Aufsichtsrat den Vorstand kontrolliert, um Informationen über dessen Arbeitseinsatz zu erhalten und diesem so bessere Arbeitsanreize zu setzen. Da Unternehmensmitbestimmung vertragstheoretisch als Bestellung eines zweiten Typs von Kontrolleur interpretierbar ist, scheint für die Formalanalyse ein Prinzipal-Agenten-Modell mit zwei Kontrolleuren besonders geeignet. In der Tradition von KOFMAN/LAWARRÉE (1993) wird in den wenigen bisher existierenden Modellen mit zwei Kontrolleuren davon ausgegangen, dass diese ohne eigenes Einwirken Informationen über die Tätigkeit des Agenten erhalten. In meiner Arbeit wird dagegen angenommen, dass die Kontrolleure durch die zu wählende Kontrollanstrengung die Qualität der Informationen über den Agenten beeinflussen können. Diese ist allerdings ebenfalls nicht vom Prinzipal beobachtbar und es besteht daher ein zweites hidden-action-Problem. Durch die Kontrolltätigkeit wird die Reputation der Kontrolleure beeinflusst. Dies ist auch der Hauptanreiz, ihrer Tätigkeit gewissenhaft nachzukommen.

Stand: Das Modell ist in seiner Grundstruktur abgeschlossen und es müssen nur noch einige Verfeinerungen vorgenommen werden. Bisherige Ergebnisse sind, dass durch die Bestellung eines zweiten Kontrolleurs die Anreize des zuvor alleinig Kontrollierenden verstärkt werden. Ob ein heterogenes Kontrollorgan wie der mitbestimmte Aufsichtsrat effektiver kontrolliert als ein homogener, lässt sich nicht eindeutig klären. Abhängig von den entsprechenden Eigenschaften der Kontrolleure existieren Situationen, in denen dies tatsächlich der Fall ist, aber es gibt durchaus auch Fälle, in denen der Prinzipal zwei homogene Kontrolleure bevorzugt. Generell gilt, dass durch eine verbesserte Kontrolle die Ineffizienz in der Beziehung zwischen Prinzipal und Agent verringert wird.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 02/2000: Verfeinerung des Modells

03/2000 - 11/2000: Fertigstellung der Arbeit

Systeme der Unternehmenspolitik	
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	Start: 12/1999
	Ende: 11/2001

Ziel: Systeme sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Elemente in bestimmter Art und Weise miteinander interagieren. Diese Interaktionsmuster machen im wesentlichen den systemischen Charakter aus. Die zahlreichen Praktiken in den unterschiedlichen unternehmenspolitischen Bereichen können als Elemente eines Systems der Unternehmenspolitik verstanden werden. Die Frage ist: sind diese Praktiken beliebig kombinierbar oder gibt es Interaktionsmuster, die zur Systembildung führen, so dass trotz der Vielzahl potentiell möglicher Kombinationen nur wenige Systeme tatsächlich auftreten. Die Literatur zeigt, dass Komplementaritäten zwischen den Praktiken ein solches Interaktionsmuster darstellen (vgl. z.B. HOLMSTROM, MILGROM 1994; MILGROM, ROBERTS 1995). Ziel dieses Projektes ist es, theoretisch zu ermitteln und empirisch zu überprüfen, wo Komplementaritäten vorliegen und welche Systeme hieraus resultieren.

Vorgehen: Die vorhandene theoretische Literatur zeigt, dass Komplementaritäten zur Systembildung führen. Hierauf aufbauend sollen unternehmenspolitische Systeme hergeleitet werden. Zwar gibt es Literatur, die für ein Set von Praktiken in einem Bereich (z.B. Finanzen, Personal) oder zwischen einzelnen Aspekten verschiedener Bereiche die Systembildung betrachtet (vgl. z.B. HUSELID 1995, ICHNIOWSKI ET AL. 1997), aber Systembildung über die gesamte Unternehmung wurde bisher noch nicht diskutiert. Diese Lücke soll gefüllt werden, indem die vorhandene Literatur nach Hinweisen für Komplementaritäten zwischen einzelnen Praktiken durchsucht wird, um hierauf aufbauend die gesamte Unternehmung umfassende Systeme zu bilden. Nach der Ermittlung der Systeme soll bestimmt werden, welche hiervon unter den deutschen Bedingungen auftreten sollten. In der Literatur ist bisher noch keine solche Übertragung des obigen Ansatzes auf Deutschland, auch nur in Teilbereichen der Unternehmenspolitik, gefunden worden. Die Existenz und Determinanten dieser Systeme der Unternehmenspolitik sollen dann mit Hilfe des IAB-Betriebspanels empirisch überprüft werden. Ein zweiter Schwerpunkt soll auf die Betrachtung der unternehmenspolitischen Systeme im Zeitverlauf gelegt werden. Die bisherige, noch unvollständige Literaturdurchsicht hat ergeben, dass in diesem Bereich noch Forschungsbedarf besteht (PURCELL 1999). Der Zusammenhang zwischen Ausgangssituation, Umweltänderung, Wechselkosten und Systemwechsel soll sowohl theoretisch als auch empirisch herausgearbeitet werden. Hierfür ist aber noch umfangreiche Literaturrecherche notwendig, um einen geeigneten theoretischen und empirischen Ansatz zu finden.

Stand: Das Projekt befindet sich am Anfang und ist daher noch in der Phase umfangreicher Literatursuche und -aufbereitung.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/2000 - 04/2000: Sichtung und Aufbereitung der Literatur
- 05/2000 - 07/2000: Zeitpunktbezogene Theoriebildung
- 08/2000 - 10/2000: Empirische Untersuchung
- 11/2000 - 01/2001: Zeitverlaufbezogene Theoriebildung
- 02/2001 - 06/2001: Empirische Untersuchung
- 07/2001 - 11/2001: Niederschrift der Arbeit

Der Einfluss von Arbeitsrecht auf die Standortwahl von Unternehmen	
Dr. Kerstin Pull	Start: 06/1997
	Ende: 06/2001

Ziel: Kaum ein Thema beherrschte die wirtschaftspolitische Diskussion der letzten Jahre mehr als die Debatte um den „Standort Deutschland“. Neben einer zu hohen steuerlichen Belastung wird dabei vor allem den im internationalen Vergleich eher hohen Arbeitskosten und auch den als zu rigide wahrgenommenen arbeitsrechtlichen Regelungen eine wichtige Rolle für die immer wieder diagnostizierte deutsche Standortchwäche zugesprochen. Doch welche arbeitsrechtlichen Regelungen sind es, die potentielle Investoren abschrecken? Und wie beeinflussen sie das unternehmerische Investitionskalkül?

Vorgehen: Ausgangspunkt der theoretischen Überlegungen ist die in Zeiten zunehmender Unsicherheit (siehe etwa die vielfältigen Belege bei SCHNEIDER 1998: 19f) immer bedeutsamer werdende Reversibilität von Investitionen. So wird es für Investoren zunehmend interessant, einmal investierte Mittel bei Bedarf auch wieder „zurückholen“ zu können. Sind Investitionen jedoch *irreversibel*, so wird es bei gegebener Unsicherheit für Unternehmen attraktiv, selbst solche Investitionen, die einen positiven Kapitalwert erwarten lassen, vorerst nicht zu tätigen. Dies liegt daran, dass mit der Investition eine Option vernichtet wird: die Option, sich durch weiteres Abwarten von möglichen negativen Entwicklungen der Ertragsströme isolieren zu können. Die Investition hat einen *Optionswert* (DIXIT/PINDYCK 1994). Arbeitsrechtliche Regelungen sind dann nicht nur als Einflussfaktoren von Kosten und Erträgen einer Investition von Relevanz für Standortentscheidungen, sondern sie müssen auch daraufhin untersucht werden, inwiefern sie die Reversibilität und damit den Optionswert einer Investition beeinflussen.

Stand: Industrieökonomische Studien zur Spezifität des eingesetzten Sachkapitals (vgl. etwa GUIISO/PARIGI 1999) legen nahe, dass der Grad, zu dem getätigte Investitionen als irreversibel eingestuft werden müssen, systematisch zwischen einzelnen Branchen variiert. Es ist dann zu erwarten, dass Unternehmen aus Branchen mit eher spezifischem Sachkapital (hoher Irreversibilität), denen bei einer Fehlinvestition kaum Möglichkeiten einer alternativen Nutzung offen stehen, ein solches arbeitsrechtliches Umfeld bevorzugen, welches die verbleibende Option „Abwickeln“ unterstützt: etwa durch einen wenig restriktiven Kündigungsschutz, wie ihn etwa das britische Arbeitsrecht bietet. Unternehmen aus Branchen mit wenig spezifischem Sachkapital (niedriger Irreversibilität), denen im Fall einer Fehlinvestition die Möglichkeit einer alternativen Nutzung offen steht, werden hingegen ein solches arbeitsrechtliches Umfeld bevorzugen, das sie bei dieser Umnutzung unterstützt, indem es etwa einen hohen Anteil allgemeiner Qualifikationen der Mitarbeiter sichert bzw. für eine kooperative Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber Umstrukturierungen sorgt, wie dies regelmäßig für das deutsche Arbeitsrecht angenommen wird. Die so begonnene Hypothesenbildung soll fortgesetzt und in einer nächsten Stufe anhand sekundärstatistischen Materials empirisch überprüft werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/2000 - 06/2000: Konkretisierung der Forschungshypothesen
- 07/2000 - 10/2000: Überprüfung mit Hilfe sekundärstatistischer Daten
- 11/2000 - 06/2001: Erstellung einer ersten Fassung der Habilitationsschrift

Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der Volksrepublik China	
Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 06/2000

Ziel: Inzwischen blicken zahlreiche ausländische Investoren mit einiger Ernüchterung auf ihre Erfahrungen im China-Geschäft zurück. Unter der Vielzahl an Herausforderungen wird immer wieder die Bewältigung personalpolitischer Probleme genannt. Doch ist bislang wenig zur Personalpraxis in sino-australischen Joint Ventures und ausländischen Tochterunternehmen in China bekannt. Daher ist es Ziel dieses Projektes, unterschiedliche personalpolitische Strategien in den Unternehmen zu erfassen, um zu einem ökonomisch plausiblen Erklärungsansatz für die unterschiedliche Gestaltung der Personalpolitik zu gelangen.

Vorgehen: Da nur sehr wenige in der Regel nicht-ökonomische Studien zur Personalpraxis in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in China vorliegen, wurde sehr bald die Notwendigkeit der Erhebung eines eigenen Datensatzes deutlich. Da neben quantitativen auch qualitative Daten benötigt werden, bietet sich als Forschungsansatz die Fallstudienmethodik an. Zur Vorbereitung der Empirie bestimmten wir potentielle Einflussfaktoren auf die Ausgestaltung der Personalpolitik: Wir vermuteten eine Abhängigkeit der Personalpolitik (a) von den Budgetrestriktionen des chinesischen Partners und (b) von der beidseitigen Verhandlungsmacht in Joint Ventures, (c) von der Produktmarktstrategie des Unternehmens sowie (d) von der lokalen Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften. Zur Überprüfung unserer theoretischen Vorüberlegungen haben wir in den "Regionen" Beijing, Shanghai, Qingdao und Guangzhou (zzgl. Shenzhen) insgesamt über dreißig Interviews mit Unternehmensvertretern sowie zusätzliche Gespräche mit externen Beobachtern (z.B. mit Rechtsanwälten) geführt.

Stand: Gegenwärtig werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung ausgewertet. Vorläufig kann festgestellt werden: Die Fallstudien zeigen tendenziell, dass das Ausmaß des "Imports" von Praktiken der "Eisernen Reisschüssel" in Joint Ventures von der Härte der Budgetrestriktionen der chinesischen Partner abhängt. Wenn die chinesische Seite noch stark subventioniert wird und die Personalverantwortung im Joint Venture innehat, dann werden Personalpraktiken der Eisernen Reisschüssel implementiert, wie z.B. eine sehr geringe Lohnspanne zwischen unqualifizierten und qualifizierten Arbeitnehmern. Von der Verhandlungsmacht des ausländischen Investors hängt es dann ab, ob er personalpolitische Veränderungen durchsetzen kann. Unsere Hypothese bezüglich eines Zusammenhangs von Produktmarkt und betrieblicher Personalpolitik konnte bislang ebenfalls tendenziell bestätigt werden: Der Rückgriff auf den Überschuss an "billigen" Arbeitskräften kann nur mit relativ veralteten arbeitsintensiven Produktionsverfahren erfolgen. Jedoch werden die Produkte meist preislich von lokalen Konkurrenten unterboten, welche z.B. durch die Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen Kostenvorteile gegenüber Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung haben. Der erhebliche Kostendruck und die niedrigen Qualifikationsanforderungen an das Personal führen zu einer kostenorientierten und externalisierten Personalpolitik. Hingegen führt eine Nischen- bzw. Differenzierungspolitik auf dem Produktmarkt zu einer Personalpolitik der Abschottung vom Markt: Neuprodukte, Liefer- und Servicekonzepte erfordern relativ qualifiziertes Personal, welches in China knapp ist. Die Unternehmen müssen erhebliche Bildungsanstrengungen unternehmen und versuchen dann, die qualifizierten Arbeitskräfte durch eine Politik des "internen Arbeitsmarktes" an die Unternehmen zu binden. (Bzgl. der regional unterschiedlichen Rechtsdurchsetzung, siehe Hans-Böckler-Projekt, Seite 53.)

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 02/2000: abschließende Auswertung der empirischen Untersuchung
ab 03/2000: Erstellen einer ersten Rohfassung der Arbeit

Hans-Böckler-Projekt: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in der VR China	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 03/2000

Ziel: Seit Einleitung der Reformpolitik bemüht sich die chinesische Regierung um die schrittweise Errichtung einer Rechtsordnung. Ob die erlassenen Rechtsvorschriften jedoch für die Akteure auch tatsächlich zum handlungsbestimmenden Faktor geworden sind, ist ungeklärt. Ziel dieses Projektes ist es daher, die Durchsetzung rechtlicher Normen in China am Beispiel der Handlungsrelevanz arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in der Praxis zu erfassen und zu analysieren.

Vorgehen: Hauptanliegen der Zentralregierung seit 1978 ist der wirtschaftliche Aufbau Chinas. Ihr Vorgehen beruht auf einer weitgehenden Dezentralisierung ökonomischer Kompetenzen an die Lokalregierungen. Dies führt u.a. zu einem innerchinesischen Standortwettbewerb um ausländische Direktinvestitionen, wobei die einzelnen Regionen im Hinblick auf ihre industriellen Ausgangsbedingungen und den Bildungsstand ihrer lokalen Bevölkerung differieren. Wir vermuten, dass die Lokalregierungen dann arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen in ihren Gebieten umsetzen, wenn es für die örtliche wirtschaftliche Entwicklung vorteilhaft ist. Etwa können die Vorschriften in städtischen Regionen mit noch relativ vielen staatseigenen Unternehmen die Restrukturierung der Staatsbetriebe unterstützen, indem betriebliche Sozialleistungen abgebaut und nichtstaatliche Betriebe zur Mitfinanzierung der überbetrieblichen Sozialfonds herangezogen werden. Hingegen kann es für ländliche Regionen, in denen die Bedeutung des Staatssektors niedrig ist, vorteilhafter sein, sowohl "Schlupflöcher" auszunutzen als auch Vorschriften lokal nicht umzusetzen. Da die in diesen Regionen ansässige ländliche Bevölkerung im Gegensatz zu den Stadtbewohnern nie in das System der sozialen Sicherung eingebunden war, wird sie durch die Nichtbeachtung der Regelungen nicht schlechter gestellt, und die Region kann damit zum attraktiven Standort für Investoren in arbeitsintensiven Industrien werden. Unsere Vorüberlegungen haben wir anhand von Fallstudien in den vier "Regionen" Beijing, Shanghai, Qingdao und Guangzhou (zzgl. Shenzhen) überprüft. In Interviews mit über 30 Unternehmensvertretern und weiteren Gesprächen mit externen Beobachtern, wie z.B. Rechtsanwälten, wurden die notwendigen Daten erhoben.

Stand: Im Bereich des Sozialrechts fällt generell die hohe Intransparenz auf. Die Höhe der abzuführenden Sozialabgaben schwankt nicht nur erheblich zwischen den Regionen, sondern teilweise auch innerhalb den Regionen. Bezüglich unserer Vorüberlegungen stellen wir tendenziell fest: Je bedeutender der Staatssektor in einer Region, desto höher sind die lokal vorgeschriebenen überbetrieblichen Sozialabgaben veranschlagt. Zudem wird von den Unternehmensvertretern in städtischen Regionen die Wahrscheinlichkeit, für die Nichtbeachtung von Vorschriften bestraft zu werden, als höher eingestuft. Außerdem beobachten wir, dass sich westliche Investoren meist freiwillig an nationale Vorschriften binden, wobei Großinvestoren sogar häufig zusätzliche freiwillige Sozialleistungen anbieten. Hingegen nutzen asiatische Investoren eher die lokal geduldete "Umgehung" von Vorschriften aus – dabei scheinen ihnen in ihren Heimatländern kaum Reputationskosten zu drohen. Des weiteren stellen wir in städtischen Gebieten ein erhöhtes Rechtsbewusstsein der Arbeitnehmer fest. In ländlichen Gebieten wird zwar meist nach außen hin "die Form gewahrt", d.h. die Einhaltung der Rechtsvorschriften bekundet, doch können erhebliche Verstöße festgestellt werden, etwa bei der Überstundenvergütung.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 03/2000: Erstellen des Endberichtes

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Richertz, geb. Wagner

Start: 02/1993

Ende: 06/2000

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

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Ausgehend von der Annahme, dass Kompensationssysteme wie Selbstselektion indizierende Signale wirken können, wird aufbauend auf den Arbeiten zur hedonistischen Lohntheorie (LUCAS 1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Kompensationssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren und welche Effekte vor diesem Hintergrund Veränderungen der Kompensationssysteme auf die Motivation der Beschäftigten haben können.

Ergebnisse: Die empirische Untersuchung bezog sich insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer. Es wurden umfangreiche Fallstudien in Schulen und Krankenhäusern durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mit Hilfe der Conjoint-Analyse standen. Dieses Verfahren ermöglichte es, das relative Gewicht einzelner Komponenten einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln. Die vorliegenden Daten deuten auf systematische, den Präferenzfunktionen der Beschäftigten entsprechende Selbstselektionsprozesse hin. Besonders für die Gruppe der Lehrer konnten diese Selbstselektionsprozesse festgestellt werden: Während die befragten Lehrer in einer öffentlichen Schule die Beschäftigungssicherheit als besonders wichtig einschätzten, waren für Lehrer in einer Privatschule die Lehrmethoden der wesentliche Aspekt der Arbeitsbedingungen. Auch für die Pflegekräfte konnten verschiedene Arbeitnehmergruppen identifiziert werden. Die „typische“ Pflegekraft, die weibliche Vollzeitbeschäftigte, steht einer erfolgsorientierten Entlohnung deutlich ablehnend gegenüber. Festgestellt wurde schließlich, dass eine für die Arbeitnehmer flexible Arbeitszeitgestaltung ein wirksames Instrument ist, um Pflegekräfte anzuwerben bzw. zu halten, und zudem die Motivation der Beschäftigten erhöht. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitsverträge als auch der Arbeitsbedingungen ein wirksames Element von Reformen sein könnten, da diese sowohl die Motivation der Beschäftigten als auch die organisatorische Effizienz erhöhen können. Das Projekt ist fast abgeschlossen, eine erste Fassung der Dissertation wird zur Zeit erstellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2000: Fertigstellung einer Rohfassung

Publikationen:

Sadowski, Dieter; Richertz, Karin: Deutscher Teilbericht zum Projekt: Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland, Trier.

Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?	
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Start: 05/1997
	Ende: 12/2001

Ziel: Steigende Kosten und anhaltender medizinischer Fortschritt im Gesundheitsbereich unterstreichen die Dringlichkeit weiterer Reformbemühungen. Betrachtet man die Vorschläge, die bisher aktiv diskutiert wurden, fällt auf, dass alle Expertengremien (OECD, MONOPOLKOMMISSION, SACHVERSTÄNDIGENRAT) in ihrem Ruf nach mehr vertraglicher Flexibilität und insbesondere einer größeren Rolle für die Krankenkassen übereinstimmen. Gefordert wird insbesondere die Möglichkeit, von den bisherigen universellen Verträgen durch eine Aufhebung des Kontrahierungszwanges abweichen zu können. Ziel dieses Projektes ist es zu analysieren, welche Vor- bzw. Nachteile sich mit der Einführung von selektiven Verträgen für die Krankenkassen und Anbieter verbinden.

Vorgehen: Um diesen Aspekt theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Industrieökonomie zurückgegriffen, die sich insbesondere für den Bereich der Distribution von Konsumgütern eingehend mit der selektiven Ausgestaltung von Verträgen befasst hat (BESANKO/PERRY 1994). Was den Einfluß auf die Marktstruktur und hier vor allem den Einfluß auf die Mitbewerber betrifft, kann die Klasse der sogenannten „Strategic Commitment“-Modelle als Ausgangspunkt dienen (AGHION/BOLTON 1987). Anwendungen dieser Modelle im Gesundheitsbereich finden sich erstmals in dem von GAL-OR (1997) vorgestellten Cournot-Duopol Modell. In diesem Projekt wird nun die Sichtweise der Akteure in den Vordergrund gestellt. Es wird ein Modell formuliert, in dem die Interaktion von Krankenkassen und Anbietern für zwei alternative Vertragstypen - *universell/einheitlich* vs. *selektiv* - modelliert und analysiert wird. Anstelle von Lageparametern wie bei GAL-OR (1997) wird in diesem Modell die Investition der Anbieter in qualitätssteigernde Maßnahmen als Entscheidungsparameter gewählt. Die Fokussierung auf Investitionen in Qualität trägt dem gestiegenen Wettbewerb unter den Krankenkassen um „gute Risiken“ als Versicherungsnehmer sowie der Erkenntnis, dass weder Qualitätssteigerung noch Kostenersparnis ohne aktives Qualitätsmanagement und Einsatz sogenannter „evidence based medicine“ möglich sein werden, Rechnung. Die Modellergebnisse sollen zum einen Aussagen über die relative Attraktivität verschiedener Vertragstypen für die einzelnen Akteure ermöglichen und außerdem Prognosen über die Reaktionen der beiden Gruppen auf die unterschiedlichen Anreizstrukturen ermöglichen.

Stand: Die Darstellung des institutionellen Rahmens sowie der unterschiedlichen Reformvorschläge ist abgeschlossen. Auch die Auswertung der relevanten theoretischen Vertragsliteratur wurde beendet. Die entwickelte Modellskizze für die Verhandlungen zwischen den Parteien wurde vollständig überarbeitet und vereinfacht.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2000: Abschluss der Modellentwicklung
 07/2000 - 12/2000: Plausibilitätsprüfung, Rohfassung
 01/2001 - 12/2001: Fertigstellung der Arbeit

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

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Die Arbeit am Manuskript wurde im Lauf des Jahres 1999 fortgeführt.

Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz – Forschungsprojekt zur Begleitung und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes; Petra Riemer-Hommel, Ph.D., Dipl.-Vw. Florian Turk	Start: 01/1997
	Ende: 12/2001

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes; Petra Riemer-Hommel, Ph.D., Dipl.-Vw. Florian Turk	Start: 01/1997
	Ende: 12/2001

Ziel: Im internationalen Vergleich ist erkennbar, dass empirische Forschung zur Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unterrepräsentiert ist. Dies ist nicht zuletzt auf das Fehlen geeigneter Mikrodatenbanken zurückzuführen. Ziel dieses Projekts ist es, ein solches Betriebspanel aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik zu erstellen und dies für wissenschaftliche Untersuchungen zu nutzen. Die zentrale Idee ist die Nutzung qualitativ hochwertiger Datenbestände mit Hilfe des Verfahrens der Paneldatenanalyse. Das Vorbild des Projekts ist eine langjährige Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Landesamt für Statistik und den Universitäten Lüneburg und Hannover. Diese Zusammenarbeit lieferte bereits wichtige arbeitsmarktökonomische und -politische Erkenntnisse und wird gegenwärtig neben Rheinland-Pfalz in 14 weiteren Bundesländern umgesetzt bzw. angestrebt.

Stand: Im Rahmen der laufenden Datenaufbereitung wurde die Welle von 1998 ergänzt, so dass seit der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation auf die aus der EU-einheitlichen NACE-Klassifikation abgeleiteten WZ93-Systematik für das produzierende Gewerbe zum 01.01.1995 die Wellen der Jahre 1995 bis 1998 zur Verfügung stehen. Ebenso ist es gelungen, nach umfangreicher Recherche beim Kooperationspartner, dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz in Bad Ems, das noch vorhandene Datenmaterial der aus der WZ79 abgeleiteten SYPRO-Klassifikation der Wirtschaftszweige des produzierenden Gewerbes aufzubereiten: dies sind die Wellen der Jahre 1983 bis 1994. Im Bereich der Industrie liegt folglich eine Vollerhebung aller meldepflichtigen Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten für die Jahre 1983 bis 1998 vor.

Im Rahmen der ökonometrischen Untersuchungen wurde im Oktober 1999 eine praxisbezogene Studienform (PbSf) gestartet, die Fragen der Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der rheinland-pfälzischen Industrie nachgeht. Von den vorläufigen Ergebnissen des Jahres 1998 ausgehend haben wir vier Teilbereiche identifiziert, die den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Firmentyp näher beleuchten sollen. Zum einen geht es dabei um die Überprüfung der Mittelstandshypothese, also um die Frage, ob und inwieweit mittelständische Firmen überproportional zum Beschäftigungswachstum beitragen. In ähnliche Richtung zielt die Frage, ob Firmenneugründungen eine außergewöhnliche Rolle spielen. Weiter ist in einem Grenzland wie Rheinland-Pfalz wichtig, die Exportabhängigkeit des Firmenerfolgs und der Beschäftigung zu bestimmen, ebenso wie die Erörterung der Frage, welchen Einfluss der technische Fortschritt auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts hat. Aufgrund von Rigiditäten am (internen und externen) Arbeitsmarkt kann nicht davon ausgegangen werden, dass zu vermutende Wirkungen unverzüglich eintreten, vielmehr ist mit zeitlichen Verzögerungen zu rechnen, weshalb die Verknüpfung der einzelnen Jahresquerschnitte zu einem Firmenpanel zwingend ist. Im Rahmen der PbSf wird mit dem „SYPRO-Panel“, basierend auf den Jahren 1983 bis 1994, gearbeitet.

Arbeitsplan: Der Endbericht der PbSf „Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie“ wird in der zweiten Hälfte des Jahres 2000 fertig gestellt. Ausgehend von diesen Ergebnissen werden die Untersuchungen auf den Zeitraum ab 1995 ausgedehnt und um weitere Fragestellungen bereichert.

Konzernentwicklung – Internationalisierung und Diversifizierung auf Konzernebene	
Dipl.-Soz. Sebastian Schief	Start: 06/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: Folgt man der öffentlichen Diskussion um Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit, so scheinen sich deutsche Konzerne nicht mehr auf den Export von Waren und Dienstleistungen, sondern auf den Export von Arbeitsplätzen zu konzentrieren. Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vermitteln in seltener Einigkeit den Eindruck, als könnten Multinationale Unternehmen im Wettbewerb um Standorte nach Belieben ihre Produktion über die ganze Welt verteilen, je nachdem, wo gerade die Löhne niedrig, die Arbeitszeit lange und die Bedingungen der Ansiedlung vorteilhaft erscheinen. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die empirische Analyse der Internationalisierung deutscher Konzerne durch Beteiligungen und Niederlassungen, also Direktinvestitionen, im Ausland. Das grundsätzliche Interesse liegt in der Analyse des Phänomens Globalisierung auf der Ebene der Hauptakteure, den Multinationalen Unternehmen. Es wird untersucht, in welchem Maße, in welcher Form, warum und mit welchen Auswirkungen deutsche Unternehmen im Ausland investieren und produzieren. Die Untersuchung soll es ermöglichen, Rückschlüsse auf die Auswirkungen der Internationalisierung auf die deutsche Wirtschaft, insbesondere auf die Beschäftigung, zu ziehen.

Vorgehen: Die Fragestellung der Arbeit legt eine Verbindung von qualitativer und quantitativer Methodik nahe, da innerhalb der Untersuchung sowohl Aussagen über die Struktur der Internationalisierung deutscher Konzerne gemacht werden sollen, als auch eine eingehende Untersuchung der Beweggründe von Konzernen, im Ausland zu produzieren, betrieben werden soll. Deswegen wird eine quantitative Analyse der Beteiligungen deutscher Konzerne und eine qualitative Analyse der Geschäftsberichte deutscher Konzerne durchgeführt. Im Zuge der quantitativen Untersuchung wurde ein Datensatz mit ca. 2000 Beteiligungen im In- und Ausland von 100 deutschen Konzernen erstellt. Für diese Analyse wurde ein Längsschnitt-Design gewählt, die Beteiligungen wurden für die Zeitpunkte 1985, 1990 und 1995 erhoben. Im Rahmen der qualitativen Empirie werden Geschäftsberichte des Zeitraums 1984 - 1995 von 30 deutschen Konzernen mit der Technik der qualitativen Inhaltsanalyse untersucht.

Stand: Es wurde ein Datensatz der wesentlichen Beteiligungen deutscher Konzerne erstellt. Alle Rohdaten sind erhoben und wurden für die quantitative Analyse aufbereitet. Zusätzlich wurden noch Performance-Daten der Konzerne erfasst. Insgesamt steht ein Datensatz mit ca. 2000 Beteiligungen von 100 deutschen Konzernen zur Verfügung. Die qualitative Untersuchung der Geschäftsberichte wurde durchgeführt. Literatur zu den Themen Globalisierung, Internationalisierung, Multinationale Unternehmen und empirischen Untersuchungen zu diesen Themen wurden gesichtet und aufbereitet. Auf der Grundlage der Literaturrecherche wurde eine theoretische Konzeption erarbeitet. Erste Ergebnisse der qualitativen Untersuchung der Motive deutscher Unternehmen, im Ausland zu investieren, wurden inzwischen publiziert. Außerdem wurden Ausmaß und geographische Verteilung der Direktinvestitionen deutscher Konzerne untersucht. Dabei wurde insbesondere auf die Relation der nationalen zu den internationalen Investitionen Wert gelegt.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/2000 - 03/2000: Interpretation und Zusammenfassung der Ergebnisse
- 04/2000 - 07/2000: Reaktionsweisen und Handlungsmöglichkeiten der Politik
- 08/2000 - 12/2000: Fertigstellung der Arbeit

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen

Dipl.-Vw. Matthias Schmitt	Start:	12/1996
	Ende:	11/2000

Ziel: Multinationale Unternehmen (MNU) sind durch das Agieren in mehreren Wirtschaftssystemen mit dem Problem konfrontiert, der internationalen Heterogenität von Personal- und Arbeitsbeziehungssystemen bei der Durchführung ihrer Personalpolitik Rechnung tragen zu müssen. Grundsätzlich bestehen in diesem Zusammenhang zwei Handlungsalternativen: Personalpolitische Dezentralisierung im Sinne einer Anpassung an die Gepflogenheiten des Gastlandes vs. Transfer von im Heimatland üblichen Regelungen in die ausländischen Tochterniederlassungen. Ziel der Arbeit ist es, theoretisch und empirisch zu untersuchen, in welchem Ausmaß für ausgewählte Personalpraktiken die genannten Effekte innerhalb multinationaler Unternehmen auftreten, sowie die Faktoren zu erhellen, welche hierauf Einfluß nehmen.

Vorgehen: Um ein strukturiertes Bild des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten zu geben, werden diese – in Analogie zur Ökonomischen Theorie des Föderalismus – als Resultat der Bestrebungen des MNU, die mit einer grenzüberschreitenden Personalpolitik verbundenen (De-)Zentralisationskosten zu minimieren, modelliert. Im Rahmen des „Fiscal Federalism“ variiert die ökonomisch optimale Bereitstellungsebene der jeweils betrachteten Kollektivgüter in Abhängigkeit der auf diese einwirkenden (De-)Zentralisationskosten. Ein ähnliches Kalkül läßt sich für den Bereich internationaler Personalpolitik in MNU theoretisch herleiten, wobei der Einfluss relevanter Kostenkategorien in Abhängigkeit der betrachteten HR-Praktiken, Nationalitäts- und Organisationscharakteristika differiert. Je höher die personalpolitischen Dezentralisationskosten ceteris paribus ausfallen, desto stärkere Heimatlandeffekte sind zu erwarten; Umgekehrtes gilt im Falle steigender Zentralisationskosten. Die theoretisch prognostizierten Muster des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten wurden durch einen Vergleich des personalpolitischen Agierens angelsächsischer MNU-Tochtergesellschaften in der Bundesrepublik Deutschland mit demjenigen einheimischer deutscher Firmen einer empirischen Überprüfung unterzogen. Als Untersuchungsmethode wurde eine Erhebung mittels per Post verschickter, standardisierter Fragebogen gewählt.

Stand: Die relevante theoretische und methodologische Forschungsliteratur ist ausgewertet. Die Analogien zwischen ökonomischer Föderalismustheorie und MNU-Personalpolitik wurden ebenfalls herausgearbeitet. Hieraus ließen sich dann Forschungshypothesen ableiten, die anschließend als personalpolitische Variablen operationalisiert worden sind und nach umfangreichen Pretests mit Wissenschaftlern, Methodenexperten und Unternehmenspraktikern Eingang in die endgültige Formulierung von Fragebögen fanden. Parallel hierzu wurden aus Unternehmensdatenbanken zwei voneinander unabhängige Zufallsstichproben gezogen: Deutsche Tochtergesellschaften angelsächsischer MNU und ‚rein‘ deutsche Unternehmen. Insgesamt wurden 1160 Fragebögen an die Personalleiter der betreffenden Firmen verschickt. Die Quote brauchbarer Rückläufe liegt mit ca. 25% im oberen Bereich des bei solchen Untersuchungen zu Erwartenden. Erste statistische Auswertungsergebnisse bestätigen die theoretisch abgeleiteten Hypothesen, wonach sich in mehreren Bereichen die Personalpolitiken angelsächsischer Tochtergesellschaften und deutscher Firmen signifikant unterscheiden und dass die Heimat- und Gastlandeffekte in Abhängigkeit der (De-)zentralisationskosten praktiken-spezifisch variieren.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 05/2000: Statistische Analyse und Interpretation des Datenmaterials
 06/2000 - 11/2000: Erstellen einer Rohfassung der Dissertation

Ökonomische Analyse der Arbeitsrechtsprechung	
Dr. Martin Schneider	Start: 07/1998
	Ende: 07/2002

Ziel: In den neunziger Jahren ist die Kritik an der „Klagenflut“ vor deutschen Arbeitsgerichten und an manchen Entscheidungen des „Ersatzgesetzgebers Bundesarbeitsgericht“ lauter geworden (vgl. GROMANN-HÖFLING 1995; RÜTHERS 1996). Ob eine Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit, die gerade wieder diskutiert wird, angezeigt ist und wie sie gegebenenfalls gestaltet sein sollte, lässt sich jedoch beim derzeitigen Wissensstand kaum entscheiden: Die Funktionsweise der Arbeitsgerichtsbarkeit ist bislang kaum untersucht worden (vgl. WETH 1998). Was sind, ökonomisch gesehen, die Aufgaben der Arbeitsgerichtsbarkeit? Auf welche Weise und wie gut kommen die Gerichte diesen Aufgaben nach? Unter welchen Bedingungen zum Beispiel werden Richter eher zu „Ersatzgesetzgebern“, indem sie das bestehende Recht durch neue Urteile ergänzen?

Vorgehen: Dem Forschungsprogramm des Instituts entsprechend werden diese Fragen interdisziplinär, aus juristischer und ökonomischer Sicht, angegangen. Zunächst werde ich die ökonomischen Funktionen der Arbeitsgerichtsbarkeit herausarbeiten: Die Gerichte legen einerseits individuelle Konflikte bei (Fallerledigung). Andererseits schaffen Gerichte, durch die Produktion von Urteilen, die über den Einzelfall hinaus eine gewisse Verbindlichkeit besitzen, neues Recht (Rechtsschöpfung). Das so geschaffene Richterrecht ist ein „Kapitalgut“ (vgl. LANDES/POSNER 1976): Es erleichtert die künftige Rechtsfindung und schafft ein höheres Maß an Rechtssicherheit für die potenziellen Streitparteien. Wie effektiv Arbeitsgerichte die skizzierte Doppelfunktion erfüllen, möchte ich im nächsten Schritt empirisch messen. Produktionstheoretisch gesehen dienen die Zeit der Richter und das bestehende Recht (einschließlich des Richterrechts) als Inputs; der Output lässt sich zweidimensional mit der Zahl der erledigten Fälle (Fallerledigung) sowie mit der Zahl der in Fachzeitschriften und Datenbanken publizierten und daher für die künftige Rechtsprechung verfügbaren Urteile (Rechtsschöpfung) abbilden. Die technische Effizienz bzw. X-Effizienz lässt sich im Gerichtsvergleich mit Hilfe der Data Envelopment-Analyse (DEA) empirisch ermitteln. Dies ist auf der Ebene der Bundesländer für die Landesarbeitsgerichte im Zeitraum 1961-1998 vorgesehen. Im dritten Schritt möchte ich die Ergebnisse der DEA mit einem Nutzenkalkül der Arbeitsrichter erklären: Richter benötigen zur Abfassung weitreichender Urteile deutlich mehr Zeit als für die schnelle Fallerledigung etwa durch einen Vergleich. Einen Anreiz zur Rechtsschöpfung haben Richter aber dennoch, da sie durch die Urteilsproduktion ihre Beförderungschancen erhöhen. Diese und andere Hypothesen sollen mit Hilfe eines eigens zusammengestellten Datensatzes, der Informationen auf Gerichts- und individueller Richterebene kombiniert, überprüft werden.

Stand: Die Daten werden derzeit erfasst. Erste Expertengespräche zur „Organisationspolitik“ in den Arbeitsgerichten wurden bereits geführt; diese Gespräche sollen fortgeführt werden. Nach der Datenerhebung soll das Nutzenkalkül der Richter formalisiert werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2000: Vervollständigen des Datensatzes
 07/2000 - 06/2001: Ausarbeitung der Theorie und Datenauswertung
 07/2001 - 06/2002: Fertigstellen des Endberichts

Der Arbeitgeberbeitragssatz zur GKV als anteilige Investition in das Humankapital des Arbeitnehmers - Sachwalter- und Treuhänderfunktionen von Institutionen in der Gesundheitskapitalbildung

Dipl.-Vw. Florian Turk	Start:	11/1999
	Ende:	12/2001

Ziel: Ein hervorstechendes Merkmal und konstitutives Element der GKV ist die dualistische Finanzierung der Kassenbeiträge. Eine anteilige Finanzierung der Krankenkassenbeiträge durch den Arbeitgeber liegt aber nur bei vordergründiger Betrachtung des Sachverhalts vor. Die Beiträge zur GKV stellen für die Unternehmen gesetzliche Personalnebenkosten dar. Die Personalnebenkosten hängen damit u. a. vom Beitragssatz des Arbeitgebers, vom versicherungspflichtigen persönlichen Einkommen bzw. Lohn des Beschäftigten und der Beitragsbemessungsgrenze ab. Eigenständiges Ziel der Reformbestrebungen im Gesundheitswesen und der Arbeitsmarktpolitik ist in Bezug auf die paritätische Finanzierung die Sicherstellung der relativen Konstanz der Lohnnebenkosten. Reformansätze zielen auf die Fixierung der Beitragssätze oder aber auf die Bildung von Obergrenzen. Weiterhin wird die Umwandlung der Arbeitgeberanteile in höhere Löhne diskutiert. Ansätze zur Begrenzung der Ausgabenentwicklung in der GKV und auch zur Stabilisierung des Arbeitgeberbeitragssatzes ignorieren, so der Ausgangspunkt dieses Projekts, die invertierte Funktion der Gesundheitsnachfrage und damit den Investitionscharakter der Gesundheitsausgaben. Die Beitragssätze der Arbeitgeber sind als anteilige Investition in das Gesundheitskapital der Arbeitnehmer zu sehen. Aus dieser Perspektive sind die Rolle der Arbeitgeber als ergänzender Sachwalter der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen und die Investitionstätigkeit zu analysieren, die Investitionsentscheidung zu modellieren und Gestaltungsempfehlungen abzuleiten.

Vorgehen: Die Beantwortung der Frage soll sich an bildungsökonomischen Ansätzen zu Investitionen in Humankapital unter der Berücksichtigung von Informationsproblemen orientieren. Der Stand der theoretischen Diskussion zur Bildung von Gesundheitskapital geht nicht über ein dynamisches Modell von Grossmann und einige Erweiterungen hinaus. Die Diskussion innerhalb der Reformbestrebungen der Finanzierung des Gesundheitswesens gehen nicht auf den Investitionscharakter bzw. das Gesundheitskapital als Bestandteil des Humankapitals ein. Ausgehend von dem insgesamt als unzureichend angesehenen Stand der Forschung wird derzeit untersucht, wie die Investitionstätigkeit und -entscheidung über die Arbeitgeberbeiträge in das Gesundheitskapital des Arbeitnehmers modelliert werden können.

Stand: Das Projekt ist in der Anfangsphase der Theorien- und Literaturlaufarbeitung. Auf dieser Basis sind die Ausgangshypothesen zu formulieren und ist die Theorieentwicklung zu beginnen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2000: Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Theoriebausteine
 07/2000 - 12/2001: Theorienformulierung und empirische Operationalisierung

Die Schiedsstelle nach §18a KHG – Wie bewährt sich das Procedere der Aushandlung von Pflegesätzen in einer Atmosphäre von Rechtsunsicherheit?

Dipl.-Kffr. Susanne Vaudt	Start: 07/1996
	Ende: 06/2001

Ziel: Der Krankenhausbereich ist seit der Gesundheitsstrukturreform (GSG) 1993 verstärkt durch Verrechtlichung gekennzeichnet. Dabei sorgt nicht nur eine durch die Reformen ausgelöste ‚Gesetzesflut‘ für Rechtsunsicherheit, sondern auch längerfristig bestehende gesetzliche ‚Lücken‘. Für Krankenhäuser gilt es bei der Kalkulation des prospektiven Budgets bzw. Pflegesatzes, komplexe, teilweise unterschiedlich interpretierbare, neue gesetzliche Regelungen zu beachten. Dadurch verzögert sich in einer Vielzahl von Fällen die endgültige Festlegung des Pflegesatzes und Verhandlungen verlaufen häufiger zunächst ergebnislos. In der Folge entscheiden sich Krankenhäuser und Krankenkassen zunehmend für eine Anrufung der Schiedsstelle zur Festsetzung der Pflegesätze nach §18a KHG.

Vorgehen: Theoretische Grundlagen der Arbeit sind Ansätze aus der empirischen Sozialpsychologie zur Verfahrensgerechtigkeit im Hinblick sowohl auf die beiden unterschiedlichen Schlichtungsformen „arbitration“ und „mediation“ (mit bzw. ohne verbindliche Entscheidungskompetenz des Schlichters) als auch unterschiedlichen Konflikttypen (Interessen- vs. Rechtskonflikte) (u.a. THIBAUT/ WALKER: 1975; LIND/TYLER: 1988). Gemäß der Theorie wäre zu erwarten, dass sich bei Rechtskonflikten eine „arbitrational-“ Schlichtung als überlegen erweist. Die Schiedsstelle verfügt, rein rechtlich gesehen, jedoch nicht über diese für ein „arbitration-“ Verfahren notwendige verbindliche Entscheidungskompetenz. Im Hinblick auf die beiden unterschiedlichen Schlichtungsformen (mit vs. ohne Entscheidungskompetenz des Schlichters) bei unterschiedlichen Konflikttypen (Interessens- vs. Rechtskonflikten) wäre daher sowohl empirisch zu bestätigen, dass die Schiedsstelle auch in der Wahrnehmung der direkt an der Pflegesatzrunde Beteiligten, keine „arbitration-“ Institution darstellt, als auch zu untersuchen, inwiefern diese Form der institutionellen Ausgestaltung der Schiedsstelle unter der seit einigen Jahren zu beobachtenden Rechtsunsicherheit (noch) optimal erscheint. Im Rahmen dieser Optimalitätsüberlegungen sollen dabei die subjektiven Verfahrenspräferenzen aller an der Aushandlung von Pflegesätzen beteiligten Gruppen entscheidend sein, die abschließend transaktionskostentheoretisch zu modellieren sind. Um die Verfahrenspräferenzen von Krankenhäusern, Krankenkassen, Landeskrankenhausesgesellschaften, Schiedsstellen und Genehmigungsbehörden genau ermitteln zu können, werden z. Zt. qualitative Interviews in Rheinland-Pfalz und im Saarland durchgeführt.

Stand: Das theoretische Fundament ist vorläufig ausgearbeitet, Forschungshypothesen wurden formuliert und Fragebögen konzipiert. Inzwischen konnten mit jeder der oben genannten Interessengruppen Expertengespräche geführt werden, weitere Interviews stehen noch aus. Als erster Eindruck lässt sich festhalten, dass Rechtsunsicherheit in den Verhandlungen für alle Beteiligte deutlich wahrnehmbar ist. Gleichfalls spürbar wird der Wandel hin zum Typus grundsätzlicher (Rechts-) Konflikte. Dennoch zeigt sich der überwiegende Teil der Befragten mit der derzeitigen institutionellen Ausgestaltung von Schiedsstelle bzw. gesamten Verhandlungsprocedere zufrieden. Ein Grund hierfür mag darin liegen, dass auch im bisherigen Procedere an anderer Stelle schon immer eine „arbitraton-“ Komponente ‚verborgen‘ gewesen ist, die bei den aktuell auftretenden Rechtskonflikten nun schlichtungstechnisch ‚eine Lücke füllt‘. Diese, in Gestalt der Genehmigungsbehörde des zuständigen Landesministeriums auftretende „arbitration-“ Institution wird z.Zt. noch eingehender untersucht.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2000: Durchführung der empirischen Umsetzung

07/2000 - 06/2001: Auswertung der empirischen Ergebnisse und Fertigstellung der Arbeit

Wage Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach.	
MSc. Sergi Vilà	Start: 10/1996
	Ende: 09/2000

Ziel: Laut der vorherrschenden Theorie wird das arbeitsplatzbedingte Gefahrenrisiko auf einem vollkommenen Markt durch ein positives Lohndifferential (ex-ante Kompensation) bzw. Abfindungen nach dem Auftritt der Gefahr (ex-post Kompensation) vollständig ausgeglichen werden. Die unvollkommene und asymmetrische Information zugunsten des Arbeitgebers über das Gefahrenrisiko kann jedoch sowohl zu einer Verzerrung solcher Ausgleichsmechanismen führen als auch die Entscheidung des Arbeitgebers bezüglich der Investition in Sicherheitsmaßnahmen beeinflussen. Hierbei soll die folgende Frage beantwortet werden: Welche Effekte hat die unvollkommene und asymmetrische Information über das arbeitsbezogene Gefahrenrisiko auf die oben genannte Kompensation sowie auf die Höhe des Risikos?

Vorgehen: Mein Projekt gliedert sich in die folgenden Teile: eine Darstellung des Forschungsstands, daraus folgende Überlegungen, ein theoretisches Modell und Schlußfolgerungen. Das Projekt weist darauf hin, dass unter Unsicherheit Merkmale der individuellen Entscheidungs- und Lernprozesse in Betracht gezogen werden müssen, um den Ausgleich für arbeitsbedingte Schäden und Arbeitsschutzinvestitionen verstehen zu können. Hierbei ist besonders auf den systematischen Optimismus in Bezug auf das Risiko, Status Quo Bias, und die menschliche Beeinflussung des Gefahrenrisikos einzugehen. Die Betrachtung der Information und der obengenannten Merkmale der Entscheidungs- und Lernprozesse in der ökonomischen und psychologischen Literatur wird anschließend dargestellt. Die Modellierung beabsichtigt, diese Merkmale mathematisch und innerhalb eines bayesianischen Rahmens zu konzipieren. Mathematische Ergebnisse zu den Effekten solcher sich auf die Unvollkommenheit der Information beziehenden Aspekte werden einen innovativen Beitrag zu diesem Bereich leisten. Das Grundmodell geht von einem Arbeitsmarkt mit zwei Agenten, risikobehaftete Firma und Arbeiter, aus. Die Information über die Höhe des Gefahrenrisikos ist unvollkommen. Die Firma hat eine genauere Einschätzung des Risikos. Eine dreiperiodige Zeitstruktur kennzeichnet das Modell. In $t=0$ werden dem Arbeiter das Lohnniveau und die Höhe des Gefahrenrisikos am Arbeitsplatz angeboten. Der Arbeiter entscheidet in $t=1$, den Arbeitsplatz anzunehmen oder abzulehnen. In $t=2$ trifft der Arbeiter die weitere Entscheidung, an dem Arbeitsplatz zu bleiben oder zu kündigen. In $t=3$ geht der Vertrag zu Ende. Der Arbeiter wird den Arbeitsplatz nur annehmen, wenn die Kompensation nach seiner ursprünglichen Einschätzung des Gefahrenrisikos ausreichend ist. Der Auftritt oder Nicht-Auftritt der Gefahr in $t=2$ resultiert in einer bayesianischen Korrektur dieser Einschätzung, gemäß der der Arbeiter von neuem entscheidet, ob er den Arbeitsplatz behält. Nach den Ergebnissen dieses Grundmodells werden weitere Annahmen bezüglich der obengenannten Merkmale des Entscheidungsprozesses eingeführt.

Stand: Die relevante Literatur wurde aufgearbeitet und analysiert. Ein eigener Modellansatz ist konzipiert worden. Die Ausarbeitung des mathematischen Modells ist bereits in Teilen abgeschlossen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 03/2000: Vervollständigung des Modells

04/2000 - 09/2000: Erstellen einer ersten Version der Dissertation

3.2.6 Personal- und Organisationsentwicklung

Im Berichtsjahr 1999 nahmen die folgenden Mitarbeiter und Stipendiaten ihre Tätigkeit am IAAEG auf:

Ludewig, Oliver (geb. 1972), 1993-1999 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Dienstleistungsökonomie. Ab 1994 zusätzlich Studium der Politikwissenschaft. September 1995 - Juli 1996 Auslandsstudium an der Dublin City University in Irland. Juni 1999 Abschluss des Studiums als Diplom-Volkswirt. Thema der Diplomarbeit: Betriebsräte und Personalanpassung – Eine Betriebspanel-Analyse. Seit 1. Juli 1999 Stipendiat am IAAEG.

Turk, Florian (geb. 1974), 1994-1999 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Services Administration and Management. Abschluss als Diplom-Volkswirt. Thema der Diplomarbeit: Institutionenökonomische Theorie zur Verteilung unternehmerischer Wertschöpfung. Seit 1. November 1999 Stipendiat am IAAEG.

Voetmann, Tim (geb. 1974), 1993-1999 Studium der Wirtschaftsmathematik mit dem betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt Dienstleistungsmanagement an der Universität Trier mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftsmathematiker. Thema der Diplomarbeit war die numerische Lösung schlecht-gestellter, konvexer, semi-finiten Probleme durch Proximal-Punkt Methoden. Seit 1999 Stipendiat an der Universität Trier sowie EDV- und mathematischer Berater am IAAEG.

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Trotz des zu niedrig bemessenen Haushaltsansatzes konnte die Bibliothek des IAAEG im Jahre 1999 durch deckungsfähige andere Titel des Institutshaushalts ihren Bestand kontinuierlich ausbauen, die insbesondere für einen verstärkten Erwerb in- und ausländischer Monographien eingesetzt werden konnten. Dadurch wuchs der Bibliotheksbestand auf fast 55.000 bibliographische Einheiten. Zudem konnte ein Teil der durch die rigorosen Sparmaßnahmen vergangener Jahre abbestellten Loseblattwerke durch den Kauf neuer Grundwerke aktualisiert werden.

Offene Monographienbestellungen für den Zeitraum bis Ende 1997 wurden bei den verschiedenen Lieferanten und Institutionen im In- und Ausland reklamiert. Der gesamte Zeitschriftenbestand der IAAEG-Bibliothek wurde auf fehlende Hefte überprüft und durch Reklamation bei den Lieferanten oder Fernleihbestellung vervollständigt. Die Titeldaten im Bibliothekskatalog und in der institutseigenen Zeitschriftenliste wurden entsprechend korrigiert und die kompletten Jahrgänge gebunden.

Dadurch wurden die Vorarbeiten für die Meldung der Zeitschriftenbestände an die Zeitschriftendatenbank (ZDB) geleistet. Durch Schulung an der Universitätsbibliothek Trier in das aktuelle ZDB-spezifische Erfassungsformat konnten die Bibliothekarinnen mit der Korrektur der Bestandsangaben bereits gemeldeter Titel am Online-ZDB-Zugang der Universitätsbibliothek beginnen und werden sich im Jahr 2000 dieser Aufgabe verstärkt widmen.

1999 wurde außerdem eine Revision der innerhalb des Instituts entliehenen Bücher anhand der Ausleihscheine vorgenommen. Dabei wurde die Ausleihkartei überarbeitet und vermisste Bücher erfasst.

Mit der Version 4.0 der integrierten Bibliothekssoftware BIS-LOK wurde als zusätzliches Modul der WWW-OPAC eingeführt. Dies machte den Umstieg von der Novell Netware-Version zu der Linux-Version erforderlich, welcher auch mit erheblichen Geschwindigkeitszuwächsen einherging. Die Eingangsseite mit Informationen über die Bibliothek sowie die Recherchemöglichkeiten wurden entsprechend der institutsinternen Vorgaben angepasst. Auf der Eingangsseite präsentiert sich die Bibliothek mit allgemeinen Informationen, ihrem Bestand und den Benutzungsmodalitäten. Der WWW-OPAC verzeichnet den gesamten Bestand an Monographien und Zeitschriftentiteln sowie bestellte Titel. Damit stellt die Bibliothek ihren Katalog weltweit allen Interessierten zur Verfügung. Zudem können Aufstellungssystematik und Zeitschriftenliste der Institutsbibliothek eingesehen und heruntergeladen werden.

Neben umfassenden bibliographischen Internet-Recherchen führten die Bibliothekarinnen zahlreiche Literaturrecherchen in verschiedenen Online-Datenbanken (z.B. Social Science Citation Index, Dissertation Abstracts Online, Celex, Juris) für die Wissenschaftler des Instituts durch.

Der Umzug des Instituts in den Universitätsbereich erforderte 1999 bereits erste Planungskonzepte zur Raumaufteilung der Bibliothek; die detailliertere Gestaltung der Bibliotheksräume wird erst im Zuge des Baufortschritts in den nächsten Jahren erfolgen.

Anfang Dezember 1999 trat die Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk-Frohn ihren Mutterschaftsurlaub an. Durch das Fehlen dieser fachkundigen, engagierten Kollegin wird in den kommenden Monaten der Einsatz der nun auf drei reduzierten Bibliotheksmitarbeiterinnen bei der Abwicklung des laufenden Geschäftsbetriebs besonders gefordert.

Übersicht 1: Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- ◆ Geschäftsbeziehungen zu 66 inländischen und 98 ausländischen Lieferanten
- ◆ Bearbeiten von 1.491 Bestellungen im System BIS-LOK
- ◆ Akzessionieren von 2.215 bibliographischen Einheiten
- ◆ Inventarisieren von 387 Geschenken und 17 Tauschgaben
- ◆ Ausstellen von 370 Auszahlungsanordnungen (133 in DM, 237 in Fremdwährungen) für 754 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- ◆ Erstellen von 1.329 Titelaufnahmen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 1.384 Bände, von 188 Korrekturen sowie von 209 rekatalogisierten Bänden;
Anlegen von 706 Autorensätzen, 51 Körperschaftssätzen und 166 Serientiteln
- ◆ Etikettieren von 1.964 Bänden
- ◆ Verwalten von 199 laufenden Loseblattausgaben
- ◆ Bearbeiten von 25 Fortsetzungen
- ◆ Verwalten von 10 laufenden bibliographischen und fachlichen CD-ROM-Datenbanken
- ◆ Verwalten von 538 Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern:
29,55 % = 159 deutsche Titel
70,45 % = 379 ausländische Titel
- ◆ Bearbeiten von 1.528 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste:
55 Neuaufnahmen, 100 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben
- ◆ Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 354 Bände

Übersicht 2: Zugang 1999: Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten (in Klammern: zum Vergleich Kennziffern für 1998)

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE
Monographien	770 (542)	623 (715)	1393 (1257)
Fortsetzungen	26 (52)	18 (27)	44 (79)
Summe	796 (594)	641 (742)	1437 (1336)
Zeitschriften:			
Neu-Abo	0 (0)	6 (3)	6 (3)
Laufendes Abo	173 (134)	350 (268)	523 (402)
Rückergänzung	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Summe	173 (134)	356 (271)	529 (405)
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	13 (68)	12 (14)	25 (82)
Gesamtsumme	982 (796)	1009 (1027)	1991 (1832)

4.2 EDV

Das Netzwerk des Instituts wird von dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften betreut. Das Aufgabenspektrum umfasst die Software- und Internetberatung der Institutsmitarbeiter sowie die Pflege und Beschaffung von Hard- und Software.

Der erste Schwerpunkt der Arbeit lag in diesem Jahr auf der Überprüfung des Institutsnetzwerkes im Hinblick auf potentielle Probleme beim Datumswechsel 1999/2000. Nach der endgültigen Mitteilung der Firma Novell, dass das bisher eingesetzte Netzwerkbetriebssystem Netware 3.11 nicht Jahr-2000-fähig sei und auch ein Update der Software nicht möglich sei, wurde unter Einbeziehung des Rechenzentrums beschlossen, auf die Netware Version 5.0 umzusteigen. Da der alte Rechner den gestiegenen Hardware-Anforderungen nicht genügte, wurde jedoch die Anschaffung eines neuen Server-Computers notwendig. Nach dessen Anschaffung und erfolgreicher Installation Mitte Juni erfolgte im Rahmen von drei Phasen die Migration der einzelnen Benutzer. Zusammen mit dem neuen Server wurden auch das Backup-System, welches nun serverseitig arbeitet, und die unabhängige Stromversorgung des Servers erneuert, so dass die Ausfallwahrscheinlichkeit und die Gefahr eines Datenverlusts deutlich verringert werden konnten.

Das zweite Problem stellten die vor allem in der Bibliothek benutzten Discports dar, mit deren Hilfe CD-Rom-Recherchen ermöglicht werden, da diese ebenfalls nicht Jahr-2000-fähig sind. Das im Dezember angeschaffte Ersatzgerät wird jedoch ab Januar 2000 die Discports ersetzen.

Das dritte Problem bestand in der überalterten Telefonabrechnungsanlage, deren korrekte Funktion von der Herstellerfirma nicht garantiert werden konnte. Daher wurde diese durch eine Softwarelösung ersetzt, die auf einer ausrangierten Workstation in Einsatz gebracht werden konnte.

Auf der Softwareseite ergaben sich nur geringfügige Probleme durch den Datumswechsel, die durch die Installation entsprechender Patches und Updates behoben werden konnten. Dies war insbesondere bei den Workstations notwendig, die unter dem hauptsächlich benutzten Betriebssystem Windows 95 laufen. Die eingesetzte Standardsoftware umfasst weiterhin vor allem MS Office 97, SPSS 8.0, Corel Draw 8.0 und Scientific Word 3.0. Aus wissenschaftlicher Sicht sind die Programme Matlab 5.0, Warwick DEA und das Regressionspaket Stata zu nennen.

Der zweite Schwerpunkt der Arbeit im abgelaufenen Jahr bestand im Aufbau eines WWW-Opac für die Bibliothek. Dieser steht für das BISLOK-Paket nur in einer Variante für das Betriebssystem UNIX zur Verfügung, weshalb auch die Bibliotheksverwaltung auf dieses Betriebssystem umgestellt wurde. Aufgrund der günstigen Anschaffungs- und Verwaltungskosten wurden daher zwei weitere Server mit dem Betriebssystem LINUX ausgestattet und in Betrieb genommen. Neben einer deutlich erhöhten Arbeitsgeschwindigkeit bei der Verwaltung der Bibliotheksbestände stehen diese nun komplett im WWW für die weltweite Recherche zur Verfügung. Außerdem konnten durch den hohen Sicherheitsstandard des UNIX-Systems Jahr-2000-Probleme weitgehend ausgeschlossen werden. Trotz der überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastung des EDV-Teams aufgrund des Datumwechsels konnte die Möglichkeit der effizienten Nutzung der vorhandenen Netzwerk- und Softwareressourcen gewährleistet werden.

5. Gastforscher und Besucher

5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Ass.-Prof. Dr. Gert-Peter Reissner, Universität Graz, Österreich

Herr Reissner hielt sich als Humboldt - Forschungsstipendiat vom 01.03.-31.08.1999 im IAAEG auf. Er ist Habilitand an der Karl-Franzens-Universität Graz und arbeitete während seines Aufenthaltes an seiner Habilitationsschrift, die die Haftungsfragen bei Betriebsübergang behandelt.

Im Zuge der Teilnahme Österreichs an der europäischen Integration mussten zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften der EU aus deren Sekundärrecht ins innerstaatliche Recht transferiert werden. Besonders ausgeprägte Anpassungserfordernisse bestanden hierbei in Bezug auf die Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG. Diese Richtlinie ordnet eine ex-lege-Übertragung bestehender Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber aufgrund des Übergangs an und stand damit im diametralen Gegensatz zur traditionellen österreichischen Rechtslage, nach der die einschlägige Problematik mit allgemeinen zivilrechtlichen Überlegungen abgehandelt wurde und der Arbeitnehmer daher - abgesehen von den Fällen der Universalsukzession- auf eine zwischen ihm, dem Veräußerer und dem Erwerber vereinbarte Vertragsübernahme angewiesen war.

Durch die §§ 3-6 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wurden die europarechtlichen Vorgaben im Großen und Ganzen korrekt im österreichischen Arbeitsrecht etabliert.

Die Habilitationsschrift behandelt eingehend § 6 AVRAG, der die Haftungsfragen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen regelt. Die Einordnung dieser Bestimmung in den bisherigen Rechtsbestand ist besonders strittig. So ist im bürgerlichen Recht § 1409 ABGB, im Handelsrecht § 25 HGB zu beachten, im Sozialversicherungsrecht ist etwa § 67 ASVG mit der allgemeinen Regelung in Beziehung zu setzen.

Von großem Interesse für die Durchführung des Forschungsprojektes war der durch ein Stipendium der Alexander von Humboldt - Stiftung finanzierte Aufenthalt am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). Die gute Ausstattung der Bibliothek ermöglichte den Einblick in die in der deutschen Rechtstheorie und -praxis gemachten Erfahrungen mit der fast 20 Jahre früher erfolgten Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie in § 613a BGB. Weiter konnten wertvolle Aufschlüsse über das Zusammenspiel der legislativen und judiziellen Aktivitäten auf Europaebene einerseits und nationaler Ebene andererseits gewonnen werden. Aus rechtsvergleichender Sicht war es besonders lohnend, die Diskussion um die Aufhebung der grundlegenden Haftungsbestimmung des § 419 BGB zu verfolgen, zumal die entsprechende österreichische Regelung in § 1409 ABGB seit Jahrzehnten de lege ferenda in Diskussion steht.

Prof. Dr. Maria Matey-Tyrowicz, Universität Warschau, Polen

Professor Maria Matey-Tyrowicz lehrt an der Universität in Warschau und besuchte das Institut vom 02.08. bis 29.08.1999. Dieser Aufenthalt wurde im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennen zu lernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

Prof. Dr. Herbert Szurgacz, Universität Breslau, Polen

Professor Szurgacz lehrt an der Universität in Breslau und besuchte das Institut vom 02.08. bis 29.08.1999. Dieser Aufenthalt wurde ebenfalls im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts „Anpassungsprobleme“ zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

Dr. Artur Tomanek, Universität Breslau, Polen

Er besuchte das IAAEG vom 05.-31.07.1999. Dieser Aufenthalt wurde ebenfalls im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts „Anpassungsprobleme“ zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

Claire Bosse, Universität Utrecht, Niederlande

Frau Bosse arbeitet an einer rechtsvergleichenden Dissertation zum Betriebsinhaberwechsel und hielt sich in der Zeit vom 13.-16.09.1999 im IAAEG auf.

Martina Ganglberger, Universität Linz, Österreich

Sie hielt sich vom 20.-24.09.1999 im IAAEG zu Forschungszwecken auf. Frau Ganglberger arbeitet an einer Dissertation zum Thema „Der Einfluss des europäischen Arbeitsrechts auf das Arbeitsrecht in Österreich“.

Dr. Young-Mun Kim und Herr Je-Hong Seo, Korea University in Seoul

Die Herren Kim und Seo hielten sich vom 01.-03.09.1999 auf Empfehlung von Herrn Professor Ha aus Seoul im IAAEG auf. Angesichts einer großen Welle der Umstrukturierung koreanischer Unternehmen ist die arbeitsrechtliche Frage in Korea sehr aktuell. Die beiden Forscher informierten sich über die aktuelle Rechtslage in der EU und in Deutschland hinsichtlich des Betriebsübergang, da es in Korea derzeit noch keine rechtliche Regelung zu diesem Sachverhalt gibt.

Anita Damsteegt, Bernd Barentsen, Universität Leiden, Niederlande

Sie besuchten das IAAEG vom 12.-22.10.1999 auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Heerma van Voss. Frau Damsteegt und Herr Barentsen bereiten jeweils eine Dissertation zum vergleichenden europäischen Arbeitsrecht vor.

Jan Heinsius, Universität Leiden, Niederlande

Er besuchte das IAAEG vom 25.-28.10.1999. Herr Heinsius ist Doktorand von Herrn Profes-

sor van Voss. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer“.

Simona Küng, Universität Zürich, Schweiz

Sie besuchte das IAAEG vom 20.-22.05.1999 auf Empfehlung von Herrn Professor Rehbin-der aus Zürich. Frau Küng arbeitet an einer rechtsvergleichenden Dissertation zum Kündigungsschutz in Deutschland, in der Schweiz, in Italien und Frankreich.

Nicola Smit, Rand Africaans Universität Johannesburg, Südafrika

Im Rahmen des Kooperationsprojekts mit der Rand Africaans Universität hielt sich Frau Smit vom 14.06.-08.07.1999 am IAAEG auf. Sie arbeitete in dieser Zeit an ihrer Dissertation zum Thema „Transfer of Undertakings“.

Prof. Dr. György Kiss und Dr. Gyula Berke, Universität Pécs, Ungarn

Die beiden Gastwissenschaftler besuchten das Institut vom 23.-27.08.1999, um an ihrem gemeinsamen Projekt zum Thema „Das Arbeitsrecht der Europäischen Union und der Zustand des ungarischen Arbeitsrecht“ zu arbeiten. Professor Kiss besuchte das IAAEG im Rahmen dieses Projekts nochmals vom 08.-18.11.1999.

Prof. Dr. Tamas Prugberger und Dr. Andras Fabok, Universität Miskolc, Ungarn

Sie besuchten das IAAEG vom 12.04.-23.04.1999 und vom 15.08.-21.08.1999. Herr Prugberger und Herr Fabok besuchten das IAAEG im Rahmen des deutsch-ungarischen Kooperationsprojekts, das vom DAAD finanziert wird. Das gemeinsame Projekt umfaßt zwei Themen: 1. Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn, und 2. Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit Deutschland.

Prof. Dr. Martine Le Friant, Université de Montpellier, Frankreich

Sie besuchte das IAAEG am 15.11.1999. Frau Le Friant arbeitet an einer rechtsvergleichenden Arbeit zum Thema „Arbeitslosigkeit in Europa – rechtliche und politische Maßnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa“ und informierte sich darüber in der Bibliothek des IAAEG und in einem mehrstündigen Gespräch mit Herrn Professor Birk.

Martin Bänziger, Universität Zürich, Schweiz

Er hielt sich vom 14.-30.04.1999 im IAAEG auf. Herr Bänziger arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „Personal-Leasing“. Im Rahmen dieser rechtsvergleichenden Studie nutzte er die Bibliothek des IAAEG.

Filip Dorsemont, Universität Antwerpen, Belgien

Er hielt sich vom 15.-28.02.1999 im IAAEG auf. Herr Dorsemont arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „The legal position of trade unions in Belgian labour law“. Ein Kapitel seiner Arbeit beinhaltet den Vergleich des belgischen mit dem deutschen Rechtssystem, über das er sich im IAAEG informierte.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Zhao Xin

Frau Xin von der Ocean University of Qingdao (VR China) war von Dezember 1998 bis Februar 1999 als Gastforscherin am IAAEG tätig. Sie hat an einem Projekt der Hans-Böckler Stiftung zu Strategien der Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in der VR China mitgearbeitet.

Dr. Antoine Faure-Grimaud

Dr. Faure-Grimaud von der London School of Economics war vom 27.09.-01.10.1999 am IAAEG. Er leitete einen Intensiv-Workshop zur Theorie vollständiger Verträge, an dem die Mitglieder des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ sowie interessierte wissenschaftliche Mitarbeiter der Universität Trier teilnahmen.

Prof. Dr. Klaus Schmidt

Er hielt vom 04.-06.10.1999 Vorlesungen und Übungen zur Theorie unvollständiger Verträge. Prof. Schmidt arbeitet an der Universität München.

Prof. Dr. Oliver Fabel

Prof. Dr. Fabel, Universität Konstanz, leitete vom 11.-13.10.1999 einen Intensivworkshop zur ökonomischen Verhandlungsanalyse. Er ist dem IAAEG durch seine Mitgliedschaft im Internationalen Wissenschaftlichen Beirat des Graduiertenkollegs seit mehreren Jahren verbunden.

5.3 Besucher

Eine Gruppe von zwölf rumänischen Wirtschaftswissenschaftlern und Studierenden der Universität Brasov unter Leitung von Dr. Tiberiu Foris besuchten das IAAEG und informierte sich über dessen Forschungstätigkeit. Die Universität Brasov unterhält mit dem Lehrstuhl für Europäische Wirtschaftspolitik der Universität Trier (Prof. Dr. Ambrosi) ein Austauschprogramm für Studierende und junge Wissenschaftler.

Eine italienische Besuchergruppe aus Bozen, bestehend aus Wissenschaftlern des Bozener Arbeitsförderungsinstituts und Gewerkschaftern informierte sich ebenfalls über die Arbeit des IAAEG. Der Kontakt wurde durch den ehemaligen MEST-Studenten Mario Giovanacci hergestellt.

Hartmut Seifert, WSI, Düsseldorf.

Dietmar Dathe, WZB, Berlin.

Ulrich Walwei, IAB, Nürnberg.

Hubert Krieger, European Foundation, Dublin.

Trevor Buck, Leicester Business School, Leicester (Großbritannien).

Armand Spineux, Institut des sciences du travail, Louvain-La-Neuve (Belgien).

Franca Alacevich, Universität Florenz (Italien).

Agnes Borgulya, Universität Pécs (Ungarn).

David Marsden, London School of Economics (Großbritannien).

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Einflüsse des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen auf die Arbeitsmärkte in international-arbeitsrechtlicher Sicht“, Vortrag anlässlich der Tagung „Deregulierung der Arbeitsmärkte – Fluch oder Segen“ der Adecco Foundation vom 22.-24.02.1999 auf Schloß Marbach am Bodensee.

„Gestaltungsspielräume von Eurobetriebsräten“, Vortrag anlässlich der Tagung „Umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften im vereinten Europa – Wirtschafts- und rechtssoziologische Perspektiven“ der Universität Bochum am 05.03.1999 in der Sozialforschungsstelle Dortmund.

„Die Osterweiterung der Europäischen Union: Soziale Aspekte“, Vortrag anlässlich der Tagung „Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Ost- und Mitteleuropa“ der Otto-Brenner-Stiftung vom 16.-18.03.1999 in Berlin.

„Le transfer d'entreprise dans le droit du travail de la Communauté Européenne – à propos des directives 77/187 et 98/50 -“, Vortrag anlässlich der Tagung „O impacto do direito comunitário no direito trabalho“ an der Katholischen Universität Porto vom 24.-28.03.1999 in Porto, Portugal.

„Ärztlicher Beruf und Arbeitsrecht in nationaler und europäischer Perspektive“, Vortrag anlässlich der Tagung „Organisation und Struktur der Ärzteschaft – Rechtliche Aspekte der ärztlichen Tätigkeit“ der Bezirksärztekammer in Trier am 14.04.1999.

„Le droit du travail au seuil du 21ième siècle“, Vortrag anlässlich der X. Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho der Cooperativa de Ensino Universidade Lusíada vom 26.-30.05.1999 in Porto, Portugal.

„Stand und Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der 2. Sommerakademie für Europäisches Wirtschaftsrecht der Europäischen Rechtsakademie (ERA) und der Europäischen Rechtsanwaltsvereinigung (AEA) am 06.07.1999 in Trier.

„Rechtliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“, Vortrag anlässlich der Tagung „Arbeitslosigkeit – Wege aus der Krise“ des Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vom 09.-10.09.1999 in Nürnberg.

„Die Umsetzung der Europäischen Sozialcharta und die erzielten Erfolge“, Vortrag anlässlich der Tagung der Internationalen Menschenrechtsorganisation für das Recht, sich zu ernähren (FIAN) am 18.09.1999 in Köln.

„Labor Law in Europe“, Vortrag an der Faculty of Law der University of Michigan am 25.10.1999 in Ann Arbor, USA.

„Der Stand der arbeitsrechtlichen EU-Gesetzgebung“, Vortrag anlässlich der Tagung „Europäisches Arbeits- und Sozialrecht“ der Europäischen Rechtsakademie (ERA) am 06.12.1999 in Trier.

6.1.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche

Filip Dorssemont, Antwerpen/Belgien, „Ein Vergleich des belgischen mit dem deutschen Rechtssystem“, 24.02.1999.

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Miskolc/Ungarn, „Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts“, 20.04.1999.

Privatdozentin Nicola Smit, Johannesburg/Südafrika, „Die europarechtlichen Regelungen des Betriebsübergangs“, 05.07.1999.

Privatdozent Dr. Gerd-Peter Reissner, Graz/Österreich, „Die Umsetzung der RL 77/187 und 98/50 in Österreich“, 27.07.1999.

Prof. Dr. Herbert Szurgacz, Breslau/Polen, „Der Stand der Arbeitsrechtsverhältnisse in Polen“, 20.08.1999

Prof. Dr. György Kiss zusammen mit Prof. Dr. Gyula Berke, Pécs/Ungarn, „Der Zustand des ungarischen Arbeitsrechts im Vergleich mit dem Arbeitsrecht der EU“, 26.08.1999.

Privatdozent Jan Heinsius, Leiden/Niederlande, „Der Übergang von Unternehmen im Konkursfall“, 27.10.1999.

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 1999: Forschungsfreisemester

WS 1999/2000: Arbeitsrecht I

SS 2000 Arbeitsrecht II
 Übung im Arbeitsrecht
 Vergleich der unterschiedlichen Systeme von Arbeitsverhältnissen
 in Europa (Vorlesungen im Rahmen des MEST-Programms)

Seminar für Sokrates und Erasmus Studenten am 19.-20.02.1999 im IAAEG.

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: „Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, 11.-12.12.1998 und 05.-06.02.1999.

Vorlesungen an der Universität Padua vom 12.-16.04.1999.

Vorlesungen an der Juristischen Fakultät der Universität Champaign, Illinois, USA, im Oktober 1999.

6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuss) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit acht weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig

Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Seit dem 1. Oktober 1996 hatte Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Die Präsidentschaft endete am 21.10.1998. Herr Prof. Birk ist ab dem 21.10.1998 Vizepräsident des unabhängigen Sachverständigenausschusses.

6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

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

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

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

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 den Leverhulme Trust, London

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften

Gutachter für diverse Deutsche Gerichte

Gutachter für die Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, Wien

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

SAMF-Tagung: Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen.

Veranstalter: SAMF/IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 14.-15. Januar 1999

Workshop mit dem Institut des sciences du travail de UCL (Belgien): New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe.

Veranstalter: IAAEG/IST

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 21.-22. April 1999

3. Gutachterkolloquium des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats zum Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Katholische Akademie Trier

Dauer der Veranstaltung: 02.-03. Juli 1999

Intensiv-Workshop von Dr. Antoine Faure-Grimaud (LSE): Theory of Complete Contracts.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 27. September - 01. Oktober 1999

Intensiv-Workshop von Prof. Dr. Klaus Schmidt (Universität München): Theorie unvollständiger Verträge.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 04.-06. Oktober 1999

Intensiv-Workshop von Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Konstanz): Verhandlungsanalyse.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 11.-13. Oktober 1999

Jahrestagung der German Industrial Relations Association: Theorieansätze für die Analyse der Industriellen Beziehungen.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 07.-08. Oktober 1999

Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 10.-11. Dezember 1999

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Peter Rauen, MdB, Bonn - Berlin: „Sportfinanzierung als politisches Problem“, 04. Februar 1999.

Prof. Volkmar Liebig, Ulm: „Software zur Simulation des Existenzgründungsprozesses junger Unternehmen“, 19. Februar 1999.

Dr. Gesine Stephan, Hannover: „Arbeitgeberlohndifferentiale“, 10. Mai 1999.

Anke Johanns; Dr. Liebers, Frankfurt: „Arbeitsorganisation und Karriereentwicklung in einer internationalen Wirtschaftskanzlei“, 11. Mai 1999.

Prof. Dr. Michelle White, Ann Arbor (USA): „Consumer Bankruptcy“, 31. Mai 1999.

Dr. Annalisa Tonarelli, Florenz (Italien): „La disparation de l'employeur majeur dans un village italien: une analyse socio-économique“, 25. Juni 1999.

Prof. Dr. Viktor Vanberg, Freiburg: „Rationalität und Regeln – zu den verhaltenstheoretischen Grundlagen der Ökonomik“, 05. Juli 1999.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Dockter

„Rekrutierungsstrategien im deutschen Berufsfußball“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Gabi Gotzen

„The German Health Care System and Recent Reform Perspectives“, Gastvortrag, Universität Katowice (Polen), 26.03.1999.

„Netzwerke als Ansatz zur Effizienzsteigerung im Gesundheitswesen“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Joachim Junkes

„Analyse der Wirkungen technischen Fortschritts – Eine Möglichkeit der Nutzung von Mikrodaten aus der amtlichen Statistik Rheinland-Pfalz unter Berücksichtigung der Datenschutzproblematik“, Workshop „Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Nutzung von Unternehmensdaten aus der amtlichen Statistik“, Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 24.-25.02.1999.

„Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Sabine Lindenthal

„Reputationseffekte und Kontrolleffektivität des mitbestimmten Aufsichtsrats: eine vertragstheoretische Analyse“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Kerstin Pull

„Betriebliche Sozialpolitik und Shareholder Value“. Tagung der Europäischen Kommission, des IAB und der IHK Berlin „Der Sozialstaat als Standortfaktor – Neue Märkte für Soziale Dienste“, IHK Berlin, Berlin 06.-07.09.1999 (gemeinsam mit Backes-Gellner).

Kerstin Reden

„Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der VR China“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Petra Riemer-Hommel

„Selektive Verträge in der Krankenversorgung“, GOR Arbeitsgruppe „Operations Research im Gesundheitswesen“, BfA Berlin, 12.03.1999.

„Ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realloptionsansatzes“, 2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, 18.-19.03.1999.

„Ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realloptionsansatzes“, Forschungskolloquium an der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung (WHU), Koblenz 01.04.1999.

„The Evolution of Contracting in German Health Care – Can Sickness Funds play a more active Role?“, Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„The Changing Nature of Contracts in German Health Care“, 2nd World Conference „Private and Public Choices in Health and Health Care“, International Health Economics Association, Rotterdam (Niederlande) 06.-09.06.1999.

„Selektive Verträge in der Krankenversorgung“ Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Dieter Sadowski

„Regulierung durch Bench-Marking: hilflos, symbolisch oder listig?“, SAMF-Tagung „Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen“, IAAEG, Trier 15.01.1999.

„Muss guter Rat teuer sein? Die Versprechungen und Leistungen heutiger Unternehmensberatung“, Das Marienthaler Samstagsgespräch von Pro AK – Forum für Kultur und Wirtschaft e.V., Marienthal 27.02.1999.

„Co-determination and Corporate Governance in Germany“, 1st Humboldt-Forum on Economics and Management on „Corporate Governance“ in Honor of Horst Albach, Humboldt Universität Berlin, 04.06.1999.

Matthias Schmitt

„National Business Systems and HRM in Multinational Enterprises: Host- or Home-Country Effects?“ Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„Empirische Analysen der Personalpolitik Multinationaler Unternehmen: Methodologische Probleme des Fragebogendesigns“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Martin Schneider

„Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Eine ökonomische Analyse der Häufigkeit von Kündigungsschutzprozessen“, 2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, Universität zu Köln, 18./19. März 1999 (gemeinsam mit Frick).

„Continuous Transformation? Labour Court Litigation and Employment Relations in Eastern Germany“, Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial rela-

tions in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„Continuous Transformation? Labour Court Litigation and Employment Relations in Eastern Germany“, 12th Maastricht Workshop on Law and Economics, Universität Maastricht, 31.03.-01.04.1999.

„Effizienz in der Arbeitsrechtsprechung?“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Susanne Vaudt

„Verrechtlichung von Pflegesatzverhandlungen: Auswirkungen auf die Schiedsstelle nach dem KHG“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

Sergi Vilà

„Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

6.2.4 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

„Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen“, SAMF-Tagung, Trier 14.-15.01.1999.

„Sportökonomie“, Seminar, Trier 04.-05.02.1999.

„New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, Workshop mit dem IST (Louvain-La-Neuve), Trier 22.04.1999.

„Graduiertenkolleg Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, 3. Gutachterkolloquium, Trier 02.-03.07.1999.

„Theorieansätze für die Analyse der Industriellen Beziehungen“, GIRA-Jahrestagung 1999, Trier 07.-08.10.1999.

6.2.5 Lehraktivitäten

Rolf Dockter

„Sportökonomie“, Hauptseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Junkes und Sadowski).

Gabi Gotzen

„Neuere Entwicklungen im Gesundheitswesen“, PbSf im Grundstudium, WS 1998/99 und SS 1999 (gemeinsam mit Riemer-Hommel).

„Einführung in die Gesundheitsökonomie“, Proseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Albrecht).

Übung zur Vorlesung „Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen“ im SS 1999.

Joachim Junkes

„Sportökonomie“, Hauptseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Sadowski und Dockter).

Übung zur Vorlesung „Operations Research im Dienstleistungsmanagement“ im WS 1999/2000.

„Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie – Mikroökonomische und -ökonometrische Analysen mit Hilfe des Betriebspanels Rheinland-Pfalz“, PbSf im Grundstudium, WS 1999/2000 (gemeinsam mit Riemer-Hommel).

Sabine Lindenthal

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1999, (gemeinsam mit Sadowski und Riemer-Hommel).

Kerstin Pull

„Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1998/99, (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Comparative Industrial Relations und Human Resources Management“, Hauptseminar im SS 1999, (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Schneider und Vaudt).

Kerstin Reden

„Wirtschaft und Ethik“, Proseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Schmitt).

Petra Riemer-Hommel

„Neuere Entwicklungen im Gesundheitswesen“, PbSf im Grundstudium, WS 1998/99 und SS 1999 (gemeinsam mit Gotzen).

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 99 (gemeinsam mit Sadowski und Lindenthal).

„Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie – Mikroökonomische und -ökonometrische Analysen mit Hilfe des Betriebspanels Rheinland-Pfalz“, PbSf im Grundstudium, WS 1999/2000 (gemeinsam mit Junkes).

„Examenskolloquium für SAM Prüfungskandidaten“ im WS 1999/2000.

Dieter Sadowski

„Personalökonomie und Arbeitspolitik“, Vorlesung im WS 1998/99.

„Sportökonomie“, Blockseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Junkes und Dockter).

„Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1998/99 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

„Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen“, Vorlesung im SS 1999.

„Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, Vorlesung im SS 1999.

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, Hauptseminar im SS 1999 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1999 (gemeinsam mit Lindenthal und Riemer-Hommel).

Matthias Schmitt

„Wirtschaft und Ethik“, Proseminar im WS 1998/99 (gemeinsam mit Reden).

Martin Schneider

„Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1998/99 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, Hauptseminar im SS 1999 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Pull und Vaudt).

Susanne Vaudt

Übung zur Vorlesung „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ im WS 1998/99.

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Pull und Schneider).

Soweit nicht ausdrücklich anders vermerkt, fanden die oben aufgeführten Lehrveranstaltungen an der Universität Trier statt.

6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen*Kerstin Pull*

Mitglied des Struktur- und Entwicklungsausschusses des FB IV der Universität Trier.
Gutachterin für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaft.“

Dieter Sadowski

Stellvertretender Vorsitzender der Promotionskommission des FB IV.

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

Koordinator des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Mitglied des Vorstands der German Industrial Relations Association.

Mitglied der wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg Arbeitsgemeinschaft.

Betreuer im ERASMUS-Programm in „Law and Economics“ der Universität Hamburg.

Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Berater für Krankenhäuser und Pharmaunternehmen.

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg.

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten Rheinland-Pfalz.

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

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

Mitglied des International Beratenden Ausschusses von Pro Vita Sana, Luxemburg.

Mitglied des Fachbeirats „Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle“ des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion Saarland -Rheinland-Pfalz -Lothringen - Luxemburg - Wallonie - Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens.

Mitglied der Programmkommission des Weltkongresses der International Industrial Relations Association im Jahre 2003 in Berlin.

Mitglied im unabhängigen Expertenbeirat des Landes Nordrhein-Westfalen zur Erarbeitung der zukünftigen Struktur der nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

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

Prof. Dr. Sadowski ist für den Zeitraum von Oktober 1999 bis Juli 2000 als „Fellow“ an das Wissenschaftskolleg zu Berlin – Institute for Advanced Study berufen worden. Das Wissenschaftskolleg sieht sich in der akademischen Tradition des 1938 gegründeten Institute for Advanced Study in Princeton. Es will nach eigener Darstellung herausragenden Gelehrten die Möglichkeit bieten, entlastet von den üblichen Verpflichtungen des Universitätsalltags, in einem anregenden internationalen und interdisziplinären Milieu ihrer Forschung nachzugehen.

6.2.7 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Rolf Dockter

„Die Einflußnahme institutioneller Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmarkt für Berufsfußballer in Deutschland“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

Gabi Gotzen

„On the Measurement and Determination of Trade Union Power“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 08.02.1999.

„State Takeover Legislation“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 28.06.1999.

Joachim Junkes

„Flexible Labor Compensation, Risk Sharing, and Company Leverage“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 07.01.1999.

„Umverteilung in Demokratien“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 28.06.1999.

„Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensfinanzierung – Mikroökonomische Analyse von Effizienzwirkungen am Beispiel der Gewinnbeteiligung“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

Sabine Lindenthal

„Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta Analysis“ Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 25.01.99.

„Einführung in die ‚Public Choice‘ Theorie“ Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 12.04.1999.

„Grundlagen der kollektiven Entscheidungsfindung“ Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 19.04.1999.

„Reputationseffekte als Anreiz: eine vertragstheoretische Fundierung“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

Nach diesen Vorarbeiten konnte im März 1994 mit dem Signieren begonnen werden. Zunächst wurden die Handapparate der wissenschaftlichen Mitarbeiter bearbeitet, dann folgte der Magazinbestand. Der Vergabe der Individualsignaturen gingen aufwendige Recherchen in BIS-LOK und Überprüfungen am Bestand zur Zusammenführung von Mehrfachexemplaren, verschiedenen Ausgaben und den Teilen von mehrbändigen Werken voraus. Gravierende Fehler in den Kurztitelaufnahmen wurden korrigiert. Dann konnten die Signaturen im Etikettenprogramm erfaßt und ausgedruckt und auf die Bände aufgebracht werden. Nachdem die Monographien signiert waren, wurde für diesen Bestand eine abschließende Revision durchgeführt. Der Bestand konnte nun wieder für die Benutzung geöffnet werden.

Im Herbst 1994 wurde der wirtschaftswissenschaftliche Zeitschriftenbestand signiert. Dabei erstellten die Bibliothekarinnen RAK-WB-gerechte Titelaufnahmen in BIS-LOK. Im Hinblick auf die anstehende Meldung aller Zeitschriftentitel an die Zeitschriften-Datenbank wurde die Zeitschriftenkartei überarbeitet. Für die regelmäßig erscheinende Zeitschriftenliste der Institutsbibliothek wurden die in dBase erfaßten Daten aktualisiert. Insgesamt wurden im wirtschaftswissenschaftlichen Bestand 579 laufende und abgeschlossene Zeitschriftentitel bearbeitet.

Neben dieser Sonderaktion wurde auch der laufende Zugang regelmäßig signiert, so daß bis Ende des Jahres 25.189 Bände des gesamten Bestandes etikettiert waren.

Obwohl die Signieraktion einen großen Teil der Arbeitszeit der Bibliothekarinnen in Anspruch nahm, mußte der normale Geschäftsbetrieb aufrechterhalten werden. Dazu gehörten:

- Vorakzession für und Eingabe von 1.343 Bestellungen einschließlich regelmäßiger Mahnung aller überfälligen Bestellungen
- Akzessionierung von 1.593 bibliographischen Einheiten
- Erstellung von 319 Auszahlungsanordnungen (112 in DM, 207 in Fremdwährungen) für 859 Rechnungen
- Einarbeitung von 414 Bänden als Geschenke oder Tauschgaben
- Katalogisierung von 2.263 Bänden mit 2.013 Titelneuaufnahmen und 404 Korrekturen an Kurztitelaufnahmen
- Verwaltung von 338 Loseblattausgaben und 86 Fortsetzungen
- tägliches Einarbeiten der eingehenden Hefte von 650 Zeitschriftenabonnements aus 26 Ländern mit regelmäßiger Mahnung und Umlauforganisation
- Pflege der Zeitschriftenliste für 1.244 Zeitschriftentitel: Erstellung von 204 Neuaufnahmen, Durchführung von 276 Änderungen an Titel- bzw. Bestandsangaben
- Bearbeitung von 432 Buchbinderbänden
- Betreuung von 136 externen Benutzern.

Bedingt durch Etatkürzungen waren Einsparungen im Bibliotheksbereich erforderlich. So war auch der Bestandszugang geringer als in den Jahren zuvor. 1994 wurden 2.004 Bände neu erworben, 398 Bände wurden ausgeschieden; der Bibliotheksbestand ist somit auf 41.916 Bände angewachsen (Zahlen im einzelnen: siehe Tabelle).

Buchzugang 1994 (Kauf und Geschenk/Tausch)

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE
Monographien	499	830	1.329
Fortsetzungen	114	20	134
Summe Monographien	613	850	1.463
Zeitschriften:			
Neu-Abo	3	7	10
Laufendes Abo	89	360	449
Rückergänzung	33	49	82
Summe Zeitschriften	125	416	541
Gesamtsumme	738	1.266	2.004

BE - Bibliographische Einheiten

4.1.2 Qualitätszirkel Bibliothek

Im wirtschaftswissenschaftlichen Teil der Bibliothek wurde bislang nur eine disziplinäre und zudem äußerst grobe Systematisierung des Buchbestands vorgenommen. Die Folgen waren, daß oft nicht nur die thematische Zuordnung immer schwieriger wurde, sondern v.a. daß einzelne Systematisierungspunkte zahlenmäßig zu groß und unübersichtlich wurden. Die Kontrolle des Buchbestandes ging mehr und mehr verloren und das Auffinden eines gewünschten Buches wurde immer zeitaufwendiger. Vor diesem Hintergrund mußte eine neue, sinnvolle Systematik erarbeitet und das Umstellen des Bestandes nach dieser neuen Systematik geplant werden.

Nachdem im letzten Jahr diese Vorbereitungen weitestgehend abgeschlossen waren, wurde der wirtschaftswissenschaftliche Buchbestand mit Beginn dieses Jahres von Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Dr. Bernd Frick, Dipl.-Vw. Kerstin Pull und Dipl.-Vw. Karin Wagner in einer dreimonatigen konzertierten Aktion entsprechend der neu erarbeiteten Aufstellungssystematik zugeordnet. Zeitversetzt begannen die Bibliothekarinnen des IAAEG, unterstützt von verschiedenen wissenschaftlichen Hilfskräften, die Umorganisation des Bestandes, die exakte EDV-mäßige Titelerfassung sowie die Etikettierung der Bücher. Diese umfangreichen Arbeiten waren im August mit einer Bestandskontrolle abgeschlossen. Seitdem steht der zwischenzeitlich gesperrte wirtschaftswissenschaftliche Buchbestand wieder allen Nutzern zur Verfügung.

Der nicht unerhebliche Aufwand brachte den Nutzen, daß gesuchte Literatur einfacher zu finden ist und das Zurückstellen ausgeliehener Bücher ebenso erleichtert wird wie die Sichtkontrolle zur Überprüfung des Bestandes. Zur besseren Orientierung der Nutzer tragen aber nicht nur die Etiketten an den Büchern, sondern auch eine kommentierte Aufstellungs-

systematik bei. Diese erleichtert darüber hinaus auch zukünftig eine konsistente Zuordnung von Neuerwerbungen.

4.2 EDV

Die EDV-Anlage des IAAEG wurde wie im Vorjahr von einem Team betreut, das aus einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften besteht. Dieses Team hat im wesentlichen zwei Aufgaben: es soll einerseits die technischen Aufgaben des Netzwerkbetriebs lösen und einen störungsfreien Betrieb sicherstellen, andererseits soll es EDV-spezifische Hilfestellung in den wissenschaftlichen Projekten leisten. Derartige Hilfestellung kann zum Beispiel darin bestehen, daß Unterstützung im Umgang mit Datenbank-Management-Systemen gegeben wird oder eine spezielle Einweisung in fortgeschrittene Techniken der Tabellenkalkulation erfolgt.

Bezüglich der ersten Aufgabe, dem Betrieb des Netzwerkes, kann für das Jahr 1994 leider kein uneingeschränkt positives Bild gezeichnet werden. So nahmen – bedingt durch die in die Jahre gekommene gerätetechnische Ausstattung – die Defekte bei Festplatten, CD-Laufwerken sowie sonstigen Hardwarekomponenten zu. Allein die Wartung des CD-Netzwerkes nahm gegen Ende 1994 so viel Zeit in Anspruch, daß einige der CDs wieder aus dem Netzwerk herausgenommen werden mußten und nun wieder auf PC-Einzelplätzen zum Einsatz gelangen. Diese Lösung war gangbar, nachdem eine Auslastungsanalyse ergeben hatte, daß einige CDs zwar für Einzelprojekte unentbehrlich sind, aber nicht notwendigerweise jedermann zur Verfügung gestellt werden müssen. Der Betrieb am Einzelplatz wurde teilweise sogar als ein Gewinn an Flexibilität gewertet.

Auch die PCs der Mitarbeiter benötigen nach einigen Jahren intensiver Nutzung nun größeren Wartungsaufwand als noch im Vorjahr. Konnten Hardwarefehler früher weitgehend noch vor Ort und mit eigenem Personal behoben werden, so mußten im Jahre 1994 einige Reparaturarbeiten an die technische Abteilung der Universität abgegeben werden. Engpässe in den Projekten konnten jedoch vermieden werden, da im EDV-Raum des Instituts Computer bereit stehen, die im Normalfall von den wissenschaftlichen Hilfskräften benutzt werden, im Notfall jedoch auch als Auffangnetz für die Mitarbeiter fungieren. Bei Ausfall eines Rechners kann somit die Arbeit fast unmittelbar an einem anderen Gerät weitergeführt werden, dank des recht ausgefeilten Netzwerkkonzeptes auf dem Quinter Server.

Im Bereich der Programme erfreuten sich die unter der graphischen Benutzeroberfläche „Windows“ laufenden Applikationen, wie Word für Windows und Excel, nach wie vor großer Beliebtheit. Zunehmend bemängelt wurde von den Nutzern jedoch die Geschwindigkeit der Programmausführung. Grund dafür ist der recht langsame NOVELL-3.11-Server, der auf einem 486er PC mit 33 MHz und zwei mittlerweile vollausgelasteten Festplatten basiert. Die Ausstattung des Servers war seinerzeit vorbildlich, ist jedoch mittlerweile durch die rasante Softwareentwicklung etwas unterdimensioniert.

Eine erfreuliche Entwicklung hat der Datentransfer zwischen dem IAAEG in Quint und der Universität in Tarforst genommen. Die Stabilität der ISDN-Standleitung war außerordentlich hoch und die Geschwindigkeit konnte durch Einbau eines neuen selbstkonfigurierenden Routers erneut spürbar gesteigert werden. Internet-Dienste wie Electronic Mail und Gopher werden dadurch noch attraktiver.

Die folgende Software (Betriebssysteme und Anwenderprogramme) wurden im Laufe des Jahres 1994 im IAAG eingesetzt:

Betriebssystem und Netzwerksoftware

MS-DOS (Ver 6.2, 6.0, 5.0, 4.01, 3.3), MS-Windows 3.1, NOVELL Netware 386 Ver. 3.11 100 User, NOVELL LAN Workplace for DOS 4.0, Datentransfersoftware FTP, Terminalemulationen MF9750 zum Anschluß an den Universitätsgroßrechner SIEMENS H 90 D, TNVT 220 zum Anschluß an die VAX-Großrechner

Standardsoftware

MS-Word 6.00a und 2.00b (Windows), Pagemaker 5.0 (Windows), MS-Word 5.0 und MS-Word 5.5 (DOS), HP Paintbrush IV (Windows), Harvard Graphics 2.0 (Windows), Harvard Graphics 3.0 (DOS), EXCEL 4.0 und EXCEL 5.0 (Windows), dBASE IV Ver. 1.1 (DOS), SIR PC (DOS)

Branchensoftware

- Statistik: SPSS 4.01 mit allen Erweiterungsmodulen (DOS), Microfit 386 (DOS), Limdep 6.0 (DOS)
- Kommunikation: Pegasus Mail 3.20
- Texterkennung: Autoread 3.0 (Windows)
- Bibliothek: BIS-LOK Ver. 2.0, Fa. DABIS, Hamburg (NOVELL)

5. Gastforscher und Besucher**5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher***Pedro Furtado Martins*

Pedro Furtado Martins ist Professor für Arbeitsrecht an der Universidade Católica Portuguesa (CEA) in Lissabon. Er weilte vom 09. bis 16.07.1994 am IAAEG. Seine Studien bezogen sich auf die Neuerungen im deutschen und europäischen Arbeitsrecht. Ein weiterer Schwerpunkt seines Interesses war die Rechtsvergleichung. Da Professor Martins Mitarbeiter des portugiesischen Arbeitsministers Professor Pinto ist, finden die im IAAEG gesammelten Informationen Niederschlag bei Änderungen des portugiesischen Arbeitsrechts.

Maria Matey-Tyrowicz

Professor Maria Matey-Tyrowicz lehrt an der Universität in Warschau und besuchte das Institut vom 05.06. bis 02.07.1994. Dieser Aufenthalt wurde im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennenzulernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

Carol D. Rasnic

Carol D. Rasnic ist Professorin für Arbeitsrecht an der Virginia Commonwealth University. Sie hielt sich in der Zeit vom 30.06. bis 15.08.1994 am IAAEG auf. Sie beschäftigte sich

schwerpunktmäßig mit dem Projekt: "Critical study of laws which provide for workers' leave for medical and/or personal reasons", das Sie nahezu zum Abschluß bringen konnte. Während ihres Aufenthalts in Trier reiste Professor Rasnic nach Mainz und Wien, um dort Vorträge über den Stand des amerikanischen Arbeitsrechts zu halten.

Herbert Szurgacz

Professor Herbert Szurgacz lehrt an der Universität in Breslau und besuchte das Institut vom 01. bis 31.08.1994 und vom 08. bis 24.11.1994. Diese Aufenthalte wurden im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennenzulernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

Gustav Herma van Voss

Gustav Herma van Voss ist Privatdozent für Arbeitsrecht an der Universität Limburg, Maastricht. Er besuchte das IAAEG vom 01. bis 26.08.1994. Er informierte sich vorrangig über Europäisches Arbeitsrecht und Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EG. Die zusammengetragenen Unterlagen benötigt er, um seine Vorlesungen und Kurse über Europäisches Arbeitsrecht vorzubereiten.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Aleksandr Stavnickij

Dr. Aleksandr Stavnickij, Hochschulassistent an der Russischen Akademie für Volkswirtschaftslehre in Moskau, war in der Zeit vom 10.07.1994 bis zum 10.08.1994 zu Gast im Institut. Ziel des vierwöchigen Forschungsaufenthaltes am IAAEG war für den Experten auf dem Gebiet der russischen Industrial Relations-Forschung insbesondere die Nutzung der umfangreichen institutseigenen Spezialbibliothek.

Owen Darbshire

M.S. Owen Darbshire ist Doktorand an der New York State School of Industrial and Labor Relations der Cornell University in den Vereinigten Staaten. Zwischen dem 01.01.1994 und dem 31.08.1994 war er Gast am IAAEG. In dieser Zeit erhob er anhand von Literaturanalysen und zahlreichen Interviews Informationen zur der Frage, welche Folgen die Umstrukturierungen bei der deutschen Telekom auf die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen haben. Die Erhebung ist Teil des Dissertationsprojektes, das Owen Darbshire über die Telekommunikationsbranche in Großbritannien, den Vereinigten Staaten und Deutschland bearbeitet.

5.3 Besucher

Jean-Paul Eisele, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in Metz, war am 11. und 12.11.1994 Gast des Instituts. Er informierte sich über Neuerungen im deutschen und europäischen Arbeitsrecht.

Hyung-Bae Kim, Professor an der Korea-Universität in Seoul, informierte sich vom 08.08.1994 bis zum 12.08.1994, zusammen mit Professor *Ha*, ebenfalls von der Korea-Universität, über die Neuerungen im Europäischen Arbeitsrecht, insbesondere über das Tarifrecht der Mitgliedstaaten im Vergleich mit dem bestehenden koreanischen Recht.

Shigeko Araki (Osaka Gakuin Universität, Leiter des Zentralbüros für Europa), *Eiji Uchiyama* (Privatdozent an der Juristischen Fakultät der Osaka Gakuin Universität) und *Mazakazu Ono* (Leiterin des Auslandsbüros der Osaka Gakuin Universität) informierten sich am IAAEG über die Möglichkeiten, die das Institut ausländischen Forschern bietet. Begeistert von den hervorragenden Bibliotheksbeständen beschlossen sie, japanischen Studenten der Osaka Gakuin Universität die Möglichkeit zu geben, am IAAEG zu forschen.

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungen

(1) Prof. Dr. Rolf Birk veranstaltete am 11./12. November 1994 mit Unterstützung der Fritz Thyssen Stiftung im Schloß Quint ein internationales Kolloquium zum Thema „Arbeitsrecht und Konzern in europäischer Perspektive“.

Rund sechzig Wissenschaftler aus mehreren Staaten der Europäischen Union beschäftigten sich mit zentralen Fragen des Konzernarbeitsrechts. Es galt dem Umstand Rechnung zu tragen, daß in den letzten Jahrzehnten eine zunehmende Bedeutung verbundener Unternehmen zu verzeichnen ist. Fast alle größeren Unternehmen sind heute Teil komplexer Netzwerke. Nicht selten sind die einzelnen Unternehmen in mehreren Ländern angesiedelt. Für das Arbeitsrecht ergeben sich daraus spezielle Probleme, die bislang nur unzureichend theoretisch aufgearbeitet wurden. In welchem Umfang auf den verschiedenen Gebieten des Arbeitsrechts eine Berücksichtigung des Konzernsachverhalts notwendig ist und wie die unterschiedlichen Rechtsordnungen diese Problematik bewältigen, wurde im Rahmen des Kolloquiums näher beleuchtet.

Zu Beginn des Kolloquiums beschäftigte sich Prof. Dr. Dieter Sadowski mit den Grundlagen der Ökonomie von Unternehmensnetzwerken. Sein Beitrag trug dazu bei, das Bewußtsein für die Notwendigkeit einer ökonomischen Analyse gerade auch des Konzernarbeitsrechts zu schärfen. Zugleich war er Ausdruck des Umstandes, daß die dem IAAEG satzungsmäßig aufgegebenen interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen zunehmend Gestalt annimmt.

Die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb des Konzerns bildete den ersten Themenkomplex aus dem Bereich des Konzernarbeitsrechts. Die Möglichkeiten der rechtlichen Gestaltung des Überschreitens von Unternehmensgrenzen durch einzelne Arbeitnehmer im jeweiligen nationalen Recht zeigten Prof. Dr. Christine Windbichler (Berlin) und Prof. Dr. Luis Miguel Camps Ruiz (Valencia, Spanien) auf. Prof. Dr. Paul Davies (Oxford, UK) beschäftigte sich in

seinem Beitrag mit den rechtlichen Konsequenzen, die eine Umstrukturierung im Konzern für die Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen kann.

Ein weiterer Themenkomplex war der Vertretung der Arbeitnehmer auf der Ebene des Konzerns gewidmet. Prof. Dr. Reinhard Richardi (Regensburg), Prof. Dr. L.J.M. de Leede (Nijmegen, Niederlande) und Prof. Dr. Gérard Couturier (Paris, Frankreich) erläuterten als Beispiele einer selbständigen Vertretung der Arbeitnehmer den Konzernbetriebsrat, den Groepsondernemingsraad und das Comité de groupe. Die Repräsentation der Arbeitnehmer im Konzern durch Gewerkschaften in Italien analysierte Prof. Dr. Brian Bercusson (Florenz, Italien). Gegenstand eines Vortrages von Prof. Dr. Manfred Weiss (Frankfurt) war die gerade erst in Kraft getretene Richtlinie über europäische Betriebsräte.

Schließlich war der Konzern als Ebene kollektiver Interessenauseinandersetzung Gegenstand des wissenschaftlichen Interesses. Prof. Dr. Oronzo Mazzotta (Florenz, Italien), Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Bremen) und Prof. Dr. Bruno Veneziani (Barí, Italien) befaßten sich in ihren Vorträgen mit der konzernweiten Festlegung von Arbeitsbedingungen.

Ein letzter Themenkomplex umfaßte spezielle Aspekte der grenzüberschreitenden Aktivität von verbundenen Unternehmen innerhalb und außerhalb der Europäischen Union. Prof. Dr. Abbo Junker (Göttingen) und Prof. Dr. Rolf Birk (Trier) behandelten in ihren Vorträgen spezifische Problemstellungen, die die Einbindung von Arbeitsverhältnissen in einen transnationalen Konzernverbund aufwirft.

Die Referate, die in der vom Trierer Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG und vom Max-Planck-Institut für internationales und ausländisches Sozialrecht (München) gemeinsam herausgegebenen Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) veröffentlicht werden sollen, bildeten die Grundlage für eine intensive wissenschaftliche Diskussion zwischen den Tagungsteilnehmern. Dabei zeigte sich, daß die dem Konzernarbeitsrecht zuzuordnenden Sachverhalte nicht selten deshalb besonders problematisch sind, weil sich angesichts der Untätigkeit des Gesetzgebers in diesem Gebiet oft die Frage nach der Anwendbarkeit allgemeiner Rechtsinstitute unter spezifischen Bedingungen stellt. Dabei kommt der Rechtsgeschäftslehre ganz besondere dogmatische und auch praktische Bedeutung zu. Dies gilt nicht nur mit Blick auf die Rechtslage in Deutschland; auch in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird häufig das Problem der Anwendbarkeit allgemeiner rechtlicher Institute aufgeworfen. So ging es immer wieder um die Frage, wie vermeintlich oder tatsächlich bestehende Lücken des Arbeitnehmerschutzes nach Maßstäben unspezifischen Vertragsrechts geschlossen werden können. Dabei erwies sich die Bewältigung konzerntypischer Besonderheiten durch das Arbeitsrecht zugleich als Indikator für die Entwicklungs- und Reaktionsfähigkeit eines Rechtssystems überhaupt.

Die Erörterung spezifischer Gegebenheiten der rechtlichen Bindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Konzern griff weit über das eigentliche Arbeitsrecht hinaus. Die Verzahnung des Konzernarbeitsrechts mit dem Gesellschafts-, aber auch mit dem Wettbewerbs- und dem übrigen Wirtschaftsrecht, spiegelte sich in der Diskussion wider.

Über den unmittelbaren inhaltlichen Ertrag des wissenschaftlichen Gesprächs hinaus dürften von der Veranstaltung in mehrfacher Weise Folgewirkungen ausgehen:

Zunächst ist damit zu rechnen, daß die Veröffentlichung der Referate eine auf breiter Ebene geführte wissenschaftliche Diskussion anstoßen wird. Eine weitere Bestandsaufnahme und Analyse der nationalen Rechte ist wesentliche Voraussetzung für zukünftige Harmonisierungsmaßnahmen durch die Europäische Union. Zu nennen sind aber auch die Intensivierung bestehender und die Vermittlung neuer grenzüberschreitender Forschungskontakte. Ein weitreichendes Forschungsnetzwerk über die Ländergrenzen hinweg ist notwendig, um

die auf europäischer und nationaler Ebene zu schaffenden Regelungen von Seiten der Wissenschaft in kompetenter Weise vorbereiten und begleiten zu können. Daneben wird es nicht zuletzt auch der Lehre zugute kommen, die sich Europa zunehmend öffnen muß.

Die Bedeutung der Tagung wurde durch einen Empfang gewürdigt, den der Justizminister des Landes Rheinland-Pfalz für die Teilnehmer am Abend des 11. November gab.

(2) Die Gesellschaft für Rechtsvergleichung tagte vom 23.-26.03.1994 in Berlin. Professor Birk war für die Tagungsorganisation der Fachgruppe „Arbeits- und Sozialrecht“ zuständig.

6.1.2 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Harmonisierung des Internationalen Arbeitsrechts in Europa“, Vortrag an der Universität in Zürich, 31.01.1994.

„Arbeits- und Sozialrecht nach dem Zusammenbruch des Sozialismus - Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektive“, Einleitung, Vorsitz und Diskussionsleitung der Abteilung für Arbeits- und Sozialrecht anlässlich der Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Berlin, 23. - 26.03.1994.

„Intervento, La trasformazione della direttiva 93/13 di 5 aprile 1993“, Einleitung und Vortrag an der Liberta Università Internazionale degli Studi Sociali (LUISS) anlässlich des Symposions: „Le clausole abusive nei contratti stipulati con consumatori“, durchgeführt von Prof. Massimo Bianca, 14. - 25.05.1994.

„Die Tarifautonomie in rechtsvergleichender Sicht“, Vortrag im Rahmen der Tagung: „Tarifautonomie in Europa“ des Instituts für Arbeitsrecht zu Ehren von Prof. Gamillscheg, Göttingen, 03.06.1994.

„Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?“, Gutachten E des 60. Deutschen Juristentages in Münster, 20. - 23.09.1994.

„Die Versorgung von Führungskräften unter Berücksichtigung internationaler Mobilität“, Vortrag im Rahmen der Fachkonferenz: „Betriebliche Altersversorgung“ der Heissmann AG, Frankfurt, 23. - 24.09.1994.

„Die Auswirkungen der Deutschen Wiedervereinigung auf das Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich des XIV. Weltkongresses für Arbeitsrecht und soziale Sicherheit, an der Korea University in Seoul, 26.-30.09.1994.

„La experiencia de reforma de las relaciones laborales en los países comunitarios - La experiencia alemana“, Vortrag im Rahmen der Tagung der UIMP (Universidas Internacional Menéndez Pelayo, Sevilla) zu dem Thema: „La nueva ordinación de las relaciones laborales“ in Sevilla, 15. - 19.10.1994.

„Arbeitsrecht im grenzüberschreitenden Konzern, Die Entsende-Richtlinie“, Vortrag im Rahmen der Tagung „Arbeitsrecht und Konzern in Europäischer Perspektive“ im IAAEG, organisiert von Prof. Dr. Birk, 11.-12.11.1994.

Erhard Hernichel

„Die kollektive Mitwirkung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verbesserung ihrer Sicherheit und ihres Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in den Mitgliedstaaten der EG“, Vortrag im Rahmen der SAMF Tagung „Internationale Integration und die Regulierung von Arbeitsverhältnissen“, Trier, 10.02.1994.

Bernd Waas

„Rechtsprobleme von Wegeunfällen im deutschen Unfallversicherungsrecht“, Vortrag auf Einladung der Association of Industrial Relations - Republic of China, Taipeh, 22.09.1994.

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

Arbeitsrecht I, SS 94

Arbeitsrecht II für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, SS 94

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, 08.04., 09.04., 15.04., 13.05. und 16.-17.12.1994.

„Diritto societario tedesco“, Gastvorlesungen an der Liberta Università Internazionale degli Studi Sociali (LUISS) in Rom, 17.-20.05.1994.

Vorlesung an der Chuo Universität in Tokio zum Thema: Rechtskulturkonflikte im internationalen und europäischen Arbeitsrecht, 05.10.1994.

„Einführung in das Arbeitsrecht“, Vorlesungen für Absolventen des 6. Semesters (X. Studiengang) der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Trier, 03. und 10.12.1994.

6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten

Seit Oktober 1994 Mitglied des Committee of Independent Experts des Europarates zur Überwachung der Sozialcharta von 1961

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Workshop: Internationale Integration und die Regulierung von Arbeitsverhältnissen

Veranstalter: Arbeitskreis „Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung“ (SAMF)

Dauer der Veranstaltung: 10.02.-11.02.1994

Sozialpolitisches Symposion: Normenprobleme in der sozialpolitischen Praxis

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS)

Dauer der Veranstaltung: 09.10.-10.10.1994

Wirtschaftsforum Trier: Luxemburg und Trier – Wettbewerb und Kooperation im Zentrum Europas

Veranstalter: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Gesellschaft Trier e.V.
Dauer der Veranstaltung: 17.10.1994

Jahrestagung der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association (GIRA): Dezentralisierung der Tarifbeziehungen

Veranstalter: Dieter Sadowski, Berndt Keller (Universität Konstanz), Manfred Weiss (Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt) für die GIRA
Dauer der Veranstaltung: 13.10.-14.10.1994
Ort der Veranstaltung: Universität Mannheim

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Helga Bohnet, Weiskirchen: Gelingende Kommunikation: horizontal, vertikal, 09.02.1994.

Peter Schröder, Geschäftsführer der Plewa-Werke GmbH, Speicher: Steuern in schwierigen Gewässern: Erfolgreiches Management mittelständischer Unternehmen, 24.02.1994.

Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Saarbrücken: Werkstattgespräch „Institutionenökonomie“, 16.08.1994.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Uschi Backes-Gellner

„Betriebliche Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich“. Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik, Bielefeld, 6.- 7.10.1994.

Jörg Basten

„The Role of Trade Unions in the Process of Transformation in Poland and Russia“. Jahrestagung der European Association of Labour Economists (EALE), Warschau, 22.- 25.09.1994.

Bernd Frick

Zum Einfluß gesetzlicher Kündigungsschutz- und Mitbestimmungsregelungen auf die Personalfuktuation in Unternehmen. Zentrum für Europäische Wirtschaftspolitik, Mannheim, 13.01.1994.

Kündigungsschutz in Europa (und anderswo). Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Trier, 11.02.1994.

The „Benefits“ of Employment Protection Legislation: Empirical Evidence from Germany, Seventh Workshop on Law and Economics, University of Limburg, Maastricht, 31.03.1994.

Kooperative Austauschorganisation (Korreferat). Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 22.04.1994.

The Benefits of Mandatory Advance Notification: Empirical Evidence from Germany. Sixth Annual Conference on Socio-Economics, Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16.07.1994.

Unemployment, Vacancies and Unjust Dismissals: The Cyclical Demand for Individual Grievance Procedures in Germany and Great Britain. Sixth Annual Conference on Socio-Economics, Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16.07.1994.

Widersprüchliche Rationalitäten im System der Unternehmung. Jahrestagung für Neue Politische Ökonomie, Schloß Eichholz, Wesseling, 17.09.1994.

Codetermination and Personnel Turnover: The German Experience. Jahrestagung der European Association of Labour Economists, Warschau, 24.09.1994.

Unemployment, Vacancies and Unjust Dismissals: The Cyclical Demand for Individual Grievance Procedures in Germany and Great Britain. Jahrestagung der European Association of Labour Economists, Warschau, 25.09.1994.

Dieter Sadowski

La cogestion allemande. LEST, Aix-en-Provence, 06.05. 1994.

L'Impact de l'intégration européenne sur les relations professionnelles nationales. LEST, Aix-en-Provence, 17.05.1994.

La durée et la flexibilité du temps de travail en Allemagne. LEST, Aix-en-Provence 20.06.1994

Der zweite Arbeitsmarkt – eine legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik? Ahtes Sozialpolitisches Symposion des Zentrums für Arbeit und Soziales, Trier, 10.10.1994 (zus. mit Schneider).

Codetermination in Germany: Idea and Reality. Institute of Labour and Social Studies, Warschau, 17.10.1994.

Zur Ökonomie von Unternehmensnetzwerken. Recht und Konzern in europäischer Perspektive. Internationales Kolloquium, IAAEG, Trier, 11.11.1994.

Martin Schneider

Der zweite Arbeitsmarkt – eine legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik? Ahtes Sozialpolitisches Symposion des Zentrums für Arbeit und Soziales, Trier, 10.10.1994 (zus. mit Sadowski).

Michael Schröder

Labour Market Policy for Disabled People in Germany. Kolloquium Employment of persons with disabilities, Social Research Institute, Kopenhagen, 06.05.1994.

Monika Weber-Fahr

The Impact of Multinational Enterprises on the System of Collective Bargaining: The Case of Germany, IREC-Tagung Multinational Enterprises, 06.07.1994.

6.2.4 Lehraktivitäten

Ruth Böck

Personalökonomie und Arbeitspolitik, Übung WS 94/95

Bernd Frick

Kostenexplosion im Gesundheitswesen, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Queins) SS 94, WS 94/95

Kerstin Pull

Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik: Der Arbeitsmarkt als soziale und politische Institution, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski, Schneider) WS 94/95

Benedikt Queins

Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen, Übung WS 94/95

Kostenexplosion im Gesundheitswesen, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Frick) SS 94, WS 94/95

Dieter Sadowski

(Forschungssemester im SS 94)

Personalökonomie und Arbeitspolitik, Vorlesung WS 94/95

Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen, Vorlesung WS 94/95

Theorie und Praxis der Unternehmensberatung, Seminar (zus. mit Schröder) WS 94/95

Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik: Der Arbeitsmarkt als soziale und politische Institution, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull, Schneider) WS 94/95

Michael Schröder

Theorie und Praxis der Unternehmensberatung, Seminar (zus. mit Sadowski) WS 94/95

Martin Schneider

Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik: Der Arbeitsmarkt als soziale und politische Institution, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski, Pull) WS 94/95

6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen*Uschi Backes-Gellner*

Kooptiertes Mitglied im Bildungsökonomischen Ausschuß des Vereins für Socialpolitik

Ruth Böck

Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Benedikt Queins

Mitglied der EDV-Kommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Mitglied des Prüfungsausschusses für Bürokaufleute der Handwerkskammer Trier

Dieter Sadowski

Koordinator des ERASMUS-Aufbaustudienganges „Master européen en sciences du travail“

Mitglied des Vorstands der German Industrial Relations Association

Gutachter von International Review of Law and Economics

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg

Mitglied des Technologie-Beirats der Landesregierung Rheinland-Pfalz

Mitglied der Expertenkommission für eine grundlegende Reform des Mainzer Klinikums beim Minister für Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz

Mitglied der Ethik-Kommission der Caritas Träger Gesellschaft Trier e.V.

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz

6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Uschi Backes-Gellner u.a.

Workshop „Proposal Writing: Forschungsmethodik und Schreibtechniken“. Schloß Quint, Mai/Juni 1994.

Jörg Basten

Die Rolle polnischer und russischer Gewerkschaften im Transformationsprozeß von Plan- zu Marktwirtschaften. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 17.05.1994.

Sibylle Blank

Investitionsrechnung im Krankenhaus. Wirtschaftlichkeitsanalysen der Einrichtung ambulanter Operations-Abteilungen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 13.01.1994

Karl-Heinrich Bruckschen

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 27.01.1994.

Benedikt Queins

Mischfinanzierung im Krankenhausesektor. Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Budgets. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 13.01.1994.

6.2.7 Auslandsaufenthalte

Jörg Basten

Seit November 1994 hält sich Jörg Basten zu einem sechsmonatigen Forschungsaufenthalt am Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) in Warschau auf. Nachdem in den beiden letzten Jahren bereits drei IAAEG-Stipendien an Mitarbeiter des IPiSS vergeben wurden, intensiviert der Gegenbesuch des IAAEG die bestehenden Verbindungen zu dem in Polen renommierten Industrial Relations-Forschungsinstitut. Jörg Basten erhebt bei seinem Polen-Aufenthalt eine Fallstudie in einem großen polnischen Automobilunternehmen, um das Verhalten von Gewerkschaften im Transformationsprozeß intensiv zu studieren. Diese Erhebung ist Teil des Dissertationsprojektes von Jörg Basten (s. Kapitel 3.2.5.2).

Dieter Sadowski

Der wirtschaftswissenschaftliche Direktor verbrachte sein Forschungssemester 1994 am Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) in Aix-en-Provence, Frankreich. Bei seinem halbjährigen Aufenthalt studierte der Direktor die am LEST gepflegte Tradition sozio-ökonomischer Analyse von Unternehmen, die unter dem Begriff „l'analyse sociétale“ bekannt geworden ist und mit den Wissenschaftlern Maurice, Sellier und Silvestre verknüpft ist. Außerdem schrieb er das Manuskript zu dem inzwischen im Beck-Verlag veröffentlichten Buch „Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa“ (s. Kapitel 3.2.5.1). Die deutsche Version des Buches beruhte auf einer französischen Vorlage des belgischen Arbeitsrechtlers Roger Blanpain.

7. Veröffentlichungen**7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe****7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht**

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht hat sich auch im Jahre 1994 günstig entwickelt. Wieder konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert. Hierin spiegelt sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts wider.

7.1.2 Monographien und Aufsätze*Rolf Birk*

Studie über die Sozialpartner - Deutschland, Gutachten für die Kommission der EG, Brüssel 1993.

The contracting-out, Gutachten für die Kommission der EG, Brüssel 1994 (nicht veröffentlicht).

Umschulung statt Kündigung, in: Festschrift für Kissel, 1994, S. 51 - 75.

Mobility Barriers in the Field of Labour Law, 1993 (noch nicht veröffentlicht).

Neukommentierung des Art. 10 EGBGB, Münchener Kommentar zum BGB, 3. Aufl. 1994.

Soziale Dimension des Binnenmarktes, in: Rheinland-Pfalz - Unser Weg nach Europa - Abschlußbericht der Europäischen Kommission der Landesregierung, 1993, S. 55-59.

Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?, Gutachten E, Band II/I des 60. Deutschen Juristentag, Münster, 1994.

Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?, Kurzbericht des Gutachtens für den 60. Deutschen Juristentag, NJW, Beilage zu Heft 25 /1994, S. 16-19.

Die Versorgung von Führungskräften unter Berücksichtigung internationaler Mobilität, in: Neue Wege in der Versorgungspolitik bei Führungskräften, Wiesbaden 1994, S. 111-122.

Intervento, La trasformazione della direttiva 93/13 di 5 aprile 1993, Rom 1994 (noch nicht veröffentlicht).

Die Tarifautonomie in rechtsvergleichender Sicht, (demnächst in RdA, 1995).

La experiencia de reforma de las relaciones laborales en los países comunitarios – La experiencia alemana, Sevilla 1994 (nicht veröffentlicht).

Erhard Hernichel

Die kollektive Mitwirkung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verbesserung ihrer Sicherheit und ihres Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in den Mitgliedstaaten der EG, in: Sadowski/Böck (Hrsg.), Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?, Gelsenkirchen 1994.

Bernd Waas

Az Europai Munkajog Helyzete, Magyar Jog 1994, S.174-177.

Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in der Rechtsprechung von EuGH und deutschen Gerichten, Europarecht 1994, S.97-107.

Betriebsübergang durch „Funktionsnachfolge“; Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1994, S.528-531.

Rechtsfragen des Annahmeverzugs bei Kündigung durch den Arbeitgeber, NZA 1994, 151-158.

Anmerkung zu BAG v. 19.5.1993, AP Nr. 31 zu § 1 KSchG 1969.

Der Betriebsübergang, in: Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts, 1994.

Mittelbare Diskriminierung und § 23 Abs. 1 KSchG, EWS - Betriebs-Berater für Europarecht 1994, S.47-50.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen

IREC-Newsletter

Auch 1994 erschien im Institut der IREC-Newsletter, der die Kommunikation zwischen Forschungsinstituten in der Europäischen Gemeinschaft, inzwischen auch mit Forschern aus Kanada, den USA, Polen und Australien, stärken soll. Der zentrale Fokus des Netzwerkes ist die Wirkung des Einheitlichen Binnenmarktes auf die Industriellen Beziehungen. Das Netzwerk selbst führt keine Forschungsprojekte durch, sondern will sie nur indirekt unterstützen, indem Wissensdefizite aufgedeckt werden, alternative Forschungsstrategien diskutiert und Kontakte für internationale Kooperationen geschaffen werden.

Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1994 sind folgende Ausgaben erschienen:

38. Martin Schneider: Humankapital und Wissen in der Neuen Wachstumstheorie aus institutionenökonomischer Sicht, Februar 1994.

- 39 Dieter Sadowski, Martin Schneider, Karin Wagner: The Impact of European Integration and German Unification on Industrial Relations in Germany, Mai 1994 (ist erschienen in: British Journal of Industrial Relations 23(1994)4: 523-537).
40. Werner Gephart: Gesellschaftstheorie und ökonomische Analyse des Rechts, Juni 1994 (Eine frühere Version dieses Aufsatzes war Grundlage eines Vortrags vom 25. November 1993 am IAAEG).
41. Uschi Backes-Gellner, Ruth Böck, Susanne Wienecke: Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE): Konzeption und erste Befunde, August 1994.
42. Dieter Sadowski und Mitarbeiter: Vorarbeiten zur international vergleichenden Personalökonomie und Arbeitspolitik, September 1994.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Frick, Brühl, Pull, Schröder, Müller).

Jörg Basten

Europäische Beziehungen – neue Institutionen und Entwicklungen. Aus der Arbeit der Deutschen Sektion der IIRA. In: Industrielle Beziehungen 1(1994)1: 91-96.

Norbert Brühl

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Frick, Backes-Gellner, Pull, Schröder, Müller).

Stefanie Decker

National Report „Germany“. In Roger Blanpain et al. (Hg.): Contractual Policies Concerning Vocational Training in the European Community Member States, Leuven: Peeters Press 1994: 169-188 (zus. mit Sadowski).

Bernd Frick

Kündigungsschutz und Personalfluktuation in vergleichender Perspektive. In: Ruth Böck; Dieter Sadowski (Hg.) (1994): Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs? Gelsenkirchen: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, SAMF-Arbeitspapier 1994-7: 143-164.

Labor Market Policy and the Convergence of Interests: The Benefits of the German Handicapped Act for Employers and Employees. In: Johannes Schwarze; Friedrich Buttler; Gert Wagner (Hg.): Labor Market Dynamics in Present Day Germany, Frankfurt am Main: Campus und Boulder, CO: Westview Press 1994: 217-239.

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft, 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Backes-Gellner, Brühl, Pull, Schröder, Müller).

The Effect of Employment Protection Legislation on Dismissals in Germany. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung (1994)1/2: 85-89.

Betriebsverfassung und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung. In: Arbeit 3(1994): 331-345.

Constanze Müller

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Backes Gellner, Frick, Brühl, Pull, Schröder).

Kerstin Pull

Risikoallokation im Arbeitsvertrag. In: Managementforschung 4(1994): 219-266.

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Backes-Gellner, Frick, Brühl, Schröder, Müller).

Dieter Sadowski

National Report „Germany“. In Roger Blanpain et al. (Hg.): Contractual Policies Concerning Vocational Training in the European Community Member States, Leuven: Peeters Press 1994: 169-188 (zus. mit Decker).

Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa, München: Beck 1994 (zus. mit Roger Blanpain).

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Backes-Gellner, Frick, Brühl, Pull, Schröder, Müller).

Freiwillige Publizität und personalpolitische Reputation. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 46(1994)2: 127-144 (zus. mit Schröder).

The impact of European integration and German unification on industrial relations in Germany. In: British Journal of Industrial Relations 32(1994)4: 523-537 (zus. mit Schneider, Wagner).

Sozialer Dialog: Die Chancen zur Selbstregulierung der Europäischen Sozialparteien. In: Volker Eichener, Helmut Voelzkow (Hg.): Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung. Marburg: Metropolis 1994: 503-527 (zus. mit Timmesfeld).

Martin Schneider

The impact of European integration and German unification on industrial relations in Germany. In: British Journal of Industrial Relations 32(1994)4: 523-537 (zus. mit Sadowski, Wagner).

Michael Schröder

Freiwillige Publizität und personalpolitische Reputation. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 46(1994)2: 127-144 (zus. mit Sadowski).

Weitere 10 Jahre Personalwirtschaftslehren – ökonomischer Silberstreif am Horizont. In: Die Betriebswirtschaft 54(1994)3: 397-410 (zus. mit Sadowski, Backes-Gellner, Frick, Brühl, Pull, Müller).

Andrea Timmesfeld

Sozialer Dialog: Die Chancen zur Selbstregulierung der Europäischen Sozialparteien. In: Volker Eichener, Helmut Voelzkow (Hg.): Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung. Marburg: Metropolis 1994: 503-527 (zus. mit Sadowski).

Karin Wagner

The impact of European integration and German unification on industrial relations in Germany. In: British Journal of Industrial Relations 32(1994)4: 523-537 (zus. mit Sadowski, Schneider).

7.2.3 Herausgeberschaften

Böck, Ruth; Dieter Sadowski (Hg.) (1994): Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs? Gelsenkirchen: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, SAMF-Arbeitspapier 1994-7.

Sadowski, Dieter: Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management (Mitherausgeberschaft).

Sadowski, Dieter: European Journal of Law and Economics (Mitherausgeberschaft).

Sadowski, Dieter: Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht (Mitherausgeberschaft).

Sadowski, Dieter: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitherausgeberschaft).

Sadowski, Dieter: International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik.

8. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter

Johanns, Anke (geb. 1970), 1989-1994 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Wintersemester 1992/93 Auslandssemester im Rahmen des Erasmus-Programms an der Universität Nancy. Ab März 1990 wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. Im Sommersemester 1991 erfolgreicher Abschluß der Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung für Juristen an der Universität Trier. Im Frühjahr 1994 erstes juristisches Staatsexamen. Ab August 1994 Assistentin von Professor Birk am IAAEG. Verwaltung der Stelle von Elisabeth Mayer, die sich noch bis Anfang November 1995 im Erziehungsurlaub befindet.

9. Ausgewählte Pressemeldungen

Zentrale Fragen des Konzernarbeitsrechts

Experten aus fast allen Staaten der Europäischen Union kommen in Trier zusammen

TRIER. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) veranstaltet am Freitag und Samstag, 11./12. November, mit Unterstützung der Fritz-Thyssen-Stiftung im Schloß Quint ein internationales Kolloquium zum Thema „Arbeitsrecht und Konzern in europäischer Perspektive“.

Der geschäftsführende Direktor des Instituts, Prof. Dr. Rolf Birk, hat zu diesem Zweck führende Experten aus fast allen Staaten der Europäischen Union eingeladen. Sie

werden sich mit zentralen Fragen des Konzernarbeitsrechts beschäftigen.

Damit wollen die Wissenschaftler dem Umstand Rechnung tragen, daß in den letzten Jahrzehnten eine zunehmende Bedeutung verbundener Unternehmen zu verzeichnen ist. Für das Arbeitsrecht ergeben sich daraus spezielle Probleme. So kann beispielsweise eine Konzernpolitik, die eine im Ausland angesiedelte Konzernspitze auf Kosten eines abhängigen Unternehmens begünstigt, den Abbau

von Arbeitsplätzen im Inland zur Folge haben.

Umgekehrt können den Beschäftigten durch die Konzernbildung aber auch Vorteile entstehen, etwa durch Übernahmeverpflichtungen eines anderen Konzernunternehmens zugunsten der von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Arbeitnehmer. In welchem Umfang auf den verschiedenen Gebieten des Arbeitsrechts eine Berücksichtigung des Konzernsachverhalts notwendig ist, soll im Rahmen des Kolloquiums näher beleuchtet werden.

TV vom 10.11.1994

Aus dem IAAEG

IAAEG intensiviert Kontakt mit Warschau

Nachdem bereits seit Sommer 1992 drei IAAEG-Forschungsspendienzen an Wissenschaftler des Instituts für Arbeit und Soziale Angelegenheiten (IPSS) in Warschau vergeben worden waren, stattete der wirtschaftswissenschaftliche Direktor des IAAEG, Prof. Dr. Dieter Sadowski, dem polnischen Partnerinstitut einen Gegenbesuch ab. Bei dieser Gelegenheit hielt er auf der Tagung „Negotiations – the Way to Social Pact“, die von der polnischen Vereinigung für Sozialpolitik und dem IPSS organisiert wurde, einen Vortrag über „Mitbestimmung in Deutschland Idee und Realität“. Zur weiteren Intensivierung der internationalen Industrial Relations-Forschung wird sich Jörg Basten M.A. für sechs Monate am IPSS aufhalten.

IAAEG organisiert Jahrestagung

Die Jahrestagung der Deutschen Sektion der „International Industrial Relations Association“ (IIRA) wurde in diesem Jahr vom IAAEG mitorganisiert. Der wissenschaftliche Direktor des IAAEG, Prof. Dr. Dieter Sadowski, lud in seiner Funktion als Vorstandsmitglied der Deutschen Sektion der IIRA, gemeinsam mit Prof. Dr. Manfred Weiss (Frankfurt am Main) und Prof. Dr. Berndt Keller (Konstanz), zur Jahrestagung am 13. und 14. Oktober nach Mannheim ein. Ein Programmpunkt der Tagung, die sich dem Thema „Dezentralisierung der Tarifbe-

Auch auf der 6. Jahrestagung der European Association of Labour Economists, die in diesem Jahr in Warschau stattfand, war das IAAEG mit Vorträgen vertreten: Dr. Bernd Frick hielt im Rahmen der Session „Labour Institutions and Economic Performance“ zwei Vorträge zu den Themen: „Code-termination and personnel turnover: the German experience“ und „Unemployment, vacancies and unjust dismissals: the cyclical demand for individual grievance procedures in Germany and Great-Britain“. In der Sektion „Transition in the Labour Market“ sprach Jörg Basten M.A. über „The role of trade unions in the process of transformation in Poland and Russia“.

ziehungen“ widmete, war eine Besichtigung des Mannheimer Werks der Mercedes-Benz AG. Dabei berichtete Dr. habil. Matthias Haman, der Leiter Personalwirtschaft des Mannheimer Mercedes-Benz-Werks, über seine Erfahrungen mit neuen betrieblichen und betriebsnahen Regelungen zur Arbeitsorganisation. Ein weiterer Programmpunkt der Tagung war ein Vortrag Peter Hartz', des Arbeitsdirektors der Volkswagen AG. Er sprach zum Thema „Dezentralisierung auf der Unternehmensebene: Das Beispiel Volkswagen“.

Nachrichten aus dem IAAEG

Prof. Dr. Dieter Sadowski und Dr. Bernd Frick haben auf der Jahrestagung für Neue Politische Ökonomie „Von der Theorie der Wirtschaftstheorien zur ökonomischen Systemtheorie“, die im September auf Schloß Eichholz stattfand, einen Vortrag über „Widersprüchliche Rationalität in dem System der Unternehmung“ gehalten. Prof. Dr. Dieter Sadowski hat am Unternehmertag der Vereinigung Trierer Unternehmer an einer Podiumsdiskussion über Re-Engineering teilgenommen.

Prof. Dr. Dieter Sadowski wurde auf der Mitgliederversammlung der Gesellschaft für Mathematik, Ökonomie und Operations Research e. V. zum Kassenprüfer für das Jahr 1994 bestellt.

Dr. Uschi Backes-Gellner hat auf der Bremer „Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Sozialpolitik“ im Oktober einen Vortrag über „Betriebliche Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich“ gehalten. Auf der Tagung wurde Dr. Uschi Backes-Gellner außerdem in den Bildungsökonomischen Ausschuss des Vereins für Sozialpolitik kooptiert.

Mitglied des Committee of Independent Experts

Prof. Dr. Rolf Birk vom Ministerkomitee des Europarates ernannt

Das Ministerkomitee des Europarates hat den gegenwärtig geschäftsführenden Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft und Lehrstuhlinhaber am Fachbereich Recht der Universität Trier, Prof. Dr. Rolf Birk, auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuß) ernannt.

Der Sachverständigenausschuß besteht aus höchstens sieben Mitgliedern, die das Ministerkomitee aus einer Liste unabhängiger, von den Vertragsparteien vorgeschlagener Sachverständiger von höchster Integrität und anerkannter Sachkenntnis in internationalen sozialen Fragen auf sechs Jahre ernannt. An den Verhandlungen des Sachverständigenausschusses nimmt ein Vertreter der Internationalen Arbeitsorganisation in beratender Eigenschaft teil.

Dem unabhängigen Sachverständigenausschuß obliegt die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin und in Zusatzprotokollen von 1988 und 1991 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 allerdings keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten.

Der unabhängige Sachverständigenausschuß prüft die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten auf der Grundlage von Berichten, die diese alle zwei Jahre vorzulegen haben.

Er übermittelt seine Stellungnahme als sogenannte „conclusions“ (Beratungsergebnisse) einem Unterausschuß des Regierungssozialausschusses des Europarates. Der Unterausschuß legt dem Ministerkomitee einen Bericht mit seinen Beratungsergebnissen vor und fügt diesem den Bericht des Sachverständigenausschusses bei. Die Beratungsergebnisse des Sachverständigenausschusses werden außerdem vom Generalsekretär des Europarates der Beratenden Versammlung übermittelt, die dem Ministerkomitee ihre Stellungnahme hierzu mitteilt. Das Ministerkomitee kann mit Zweidrittelmehrheit der zur Teilnahme an seinen Sitzungen berechtigten Mitglieder auf Grund des Berichts des Unterausschusses und nach

Anhörung der Beratenden Versammlung an jede Vertragspartei alle notwendigen Empfehlungen richten.

Kommt der Sachverständigenausschuß zu der Erkenntnis, daß einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies somit zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen. In der Vergangenheit sind gerade durch den Sachverständigenausschuß wesentliche Impulse zur Beachtung der in der Sozialcharta enthaltenen Verpflichtungen ausgegangen, während von den anderen Kontrollorganen bislang kaum Empfehlungen an Vertragsstaaten ausgesprochen worden sind. Auch die Bundesrepublik Deutschland sah sich mehrfach dem Vorwurf von Verstößen ausgesetzt, die sich vor allem auf das Arbeitskampfrecht (z. B. Beamtenstreik, wilder Streik, Unterstützungstreik) bezogen.

Erhard HERNICHEL

IAAEG intensiviert Osteuropa-Forschung

Forschungsaufenthalte der polnischen Wissenschaftler Prof. Dr. Maria Matey und Prof. Dr. Herbert Szurgacz am IAAEG in Quint markieren den Beginn eines Kooperationsprojektes mit der polnischen Akademie der Wissenschaften.

Gegenstand der auf drei Jahre projektierten, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Zusammenarbeit ist die Erforschung der im Zusammenhang mit der Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das EG-Recht auftretenden Rechtsfragen. Prof. Matey nutzte ihren einmonatigen Aufenthalt, um ihre Kenntnisse auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts zu aktualisieren und zu erweitern. Im Mittelpunkt ihres Interesses standen die EG-Richtlinien zum Mutterschutz und zu bestimmten Aspekten der Arbeitszeitgestaltung. Prof. Dr. Szurgacz fertigte eine Übersetzung des polni-

schon Gesetzes vom 23. Mai 1991 über Gewerkschaften ins Deutsche an. Gemeinsam mit Prof. Dr. Rolf Birk wird er Vorschläge zu einer Änderung dieses Gesetzes erarbeiten.

Zur Intensivierung der russisch-deutschen Kooperation und auf Einladung von Prof. Dr. Dieter Sadowski hielt sich Dr. Alexander Stavnickij von der Russischen Akademie für Volkswirtschaftslehre zu einem einmonatigen Forschungsbesuch im IAAEG auf. Dr. Stavnickij ist als Berater bei der Umstrukturierung der Industriellen Beziehungen in Rußland tätig. Außerdem gehört er dem Institut für Beschäftigungsprobleme in Moskau an. In Trier stand für Stavnickij neben der Aufarbeitung des Literaturbestandes der IAAEG-Bibliothek das Gespräch mit interessierten Osteuropa-Forschern der Universität im Vordergrund.

Jörg Basten/Erhard HERNICHEL

Gäste im IAAEG

Vom 1. Juli bis zum 15. August 1994 hielt sich Prof. Dr. Carol Rasnic von der Virginia Commonwealth University im IAAEG auf. Sie forschte vor allem für ihr Projekt „Critical Study of Laws which provide for workers' leave and/or personal reasons“.

Im Monat August hielt sich Prof. Gustav Heerma van Voss von der Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht, am IAAEG auf. Seine Forschungen bezogen sich auf das Europäische Arbeitsrecht und auf Europarecht in anderen Ländern außerhalb der EG, um Vorlesungen über Europäisches Arbeitsrecht in der Juristischen Fakultät seiner Universität vorzubereiten.

Prof. Kim und Prof. Ha von der Korea-Universität in Seoul informierten sich in der Bibliothek des IAAEG über Neuerungen im Europäischen Arbeitsrecht.

Im Prüfungsausschuß

Dipl.-Kfm. Benedikt Queins wurde durch den Handwerkskammer-Präsidenten Weber mit Wirkung vom 1. April 1994 in den Prüfungsausschuß für Bürokaufleute der Handwerkskammer Trier berufen.

Sitzung des IAAEG-Kuratoriums

Am 8. September 1994 fand unter der Leitung des Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Jörg Hasler, in Schloß Quint die jährliche Sitzung des Kuratoriums des IAAEG statt.

In einem kurzen Bericht erläuterten die Direktoren die aktuelle Situation des Instituts. Der Rechenschaftsbericht 1993 und der Forschungsplan 1994 wurden eingehend diskutiert und fanden die Billigung und Anerkennung der zahlreich angereisten Kuratoriumsmitglieder. Die Jahresrechnung 1993 wurde einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt.

Den Kuratoriumsmitgliedern wurden zwei Forschungsprojekte des IAAEG vorgestellt. Dr. Ursula Backes-Gellner berichtete über die „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (Quippe)“ und Assessor Franz Kibler stellte sein Dissertationsprojekt mit dem Titel „Atypische Kollektivvereinbarungen auf Betriebsebene in Frankreich“ vor.

IAAEG-Aktivitäten

Im Mai dieses Jahres nahm Prof. Dr. Rolf Birk an dem Kolloquium der EG-Kommission „Die Zukunft der Europäischen Sozialpolitik“ in Brüssel teil.

Anlässlich der Verabschiedungsfeier zu Ehren von Prof. Dr. Gamillschegs in Göttingen referierte er über die „Tarifautonomie in Europa“.

Im Rahmen von Gastvorlesungen an der Juristischen Fakultät der Universität Rom hielt er einen Vortrag über „La direttiva 93/13 e il diritto attuale tedesco“ in italienischer Sprache.

Im Rahmen des deutsch-polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG weilte Prof. Birk in Breslau.

Während seines Forschungsemesters am Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST) in Aix-en-Provence hat Prof. Dr. Dieter Sadowski drei Vorträge gehalten: „La Cogestion Allemande“, „L'impact de l'intégration européenne sur les relations professionnelles nationales“ und „La durée et la flexibilité de travail en Allemagne“.

Erfolgreiche Bilanz nach zehnjähriger Aufbauarbeit

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) in Trier-Quint entwickelte sich zu einer wissenschaftlichen Einrichtung von internationalem Rang

Als das IAAEG am 1. Oktober 1983 in der Form einer Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet wurde, um das Arbeitsrecht und die Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft wissenschaftlich zu erforschen, standen der damals noch allein geschäftsführende Direktor Professor Dr. Rolf Birk und seine Mitarbeiter am Anfang einer schwierigen Aufbauphase. In den ersten Jahren seines Bestehens war das Institut behelfsmäßig in Räumen der Universität untergebracht. Nach dem Umzug in das renovierte, spätklassische Schloß Quint im Herbst 1986 waren die räumlichen Voraussetzungen für einen zügigen Ausbau geschaffen.

Zwei Jahre später konnten auch die Pläne für eine personelle Erweiterung realisiert werden. Neben dem bereits amtierenden rechtswissenschaftlichen Direktor trat 1988 Professor Dr. Dieter Sadowski als wirtschaftswissenschaftlicher Direktor in die Leitung des Instituts ein. Gleichzeitig wurde eine wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe eingerichtet, die das Team der am Institut tätigen Rechtswissenschaftler ergänzte. Damit war der Grundstein für eine spätere fächerübergreifende Zusammenarbeit zwischen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlern gelegt, ein Vorgang, der in Deutschland kaum Vorbilder kennt.

Bescheidene Anfänge

Aus den bescheidenen Anfängen hat sich in den vergangenen zehn Jahren eine wissenschaftliche Einrichtung von internationalem Rang entwickelt. Sie ist zum Anziehungspunkt für Arbeitsrechtler und auf den Bereich der industriellen Beziehungen spezialisierte Ökonomen aus den europäischen und aus zahlreichen außereuropäischen Staaten einschließlich USA, Japan und China geworden, die sich zur Durchführung von Forschungsarbeiten und zur Teilnahme an internationalen wissenschaftlichen Symposien und Tagungen in Quint einfinden. Im Schloß stehen ihnen Gast- und Seminarräume mit Simultanübersetzungsanlage, ein Sprachlabor und eine zeitgemäße Recherausstattung zur Verfügung. Nach dem Umbruch im Osten zeigen auch die dortigen Wissenschaftler und

Politiker ein großes Interesse an Kontakten mit der Quinter Forschungsstätte, gilt es doch, die in den jeweiligen Heimatländern gegebenen Systeme der Arbeitsbeziehungen nach westlichem Muster umzugestalten. Seither sind auch verstärkt Besucher aus Ländern wie Ungarn, Polen oder der tschechischen Republik zu verzeichnen.

Forschungsprogramme

Das IAAEG will einen Beitrag zur Klärung der umfangreichen Probleme leisten, die durch die vielfältige Verflechtung der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Strukturen in Europa entstehen. Es ist der Grundlagenforschung verpflichtet und sieht seine besondere Aufgabe und Chance in langfristigen, finanziell von Interessenverbänden unabhängigen Forschungsvorhaben. Das Forschungsprogramm wird durch Drittmittelprojekte ergänzt, die von der Europäischen Gemeinschaft, Ministerien oder anderen Drittmittelgebern getragen werden. Über die Forschungsergebnisse wird in einem Forschungsbericht regelmäßig in Deutsch und Englisch Rechenschaft gegeben.

Die am Institut beschäftigten Rechtswissenschaftler beschäftigen sich mit Implementierungsforschung im Hinblick auf die Umsetzung arbeitsrechtlicher Richtlinien. Dabei gilt es, den rechtlichen Gehalt der Gemeinschaftsrichtlinien festzustellen und zu überprüfen, ob und inwieweit die Rechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten den Vorgaben der Gemeinschaft

entsprechen und die Mitgliedstaaten ihren aus dem Gemeinschaftsrecht resultierenden Verpflichtungen nachgekommen sind. Weitere Schwerpunkte der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe sind die rechtliche Stellung der leitenden Angestellten in den Mitgliedstaaten der EG und arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit Unternehmenskonzentrationen. Darüber hinaus wird die aktuelle Rechtsentwicklung in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft beobachtet und in Form von Kurzberichten und wissenschaftlichen Veröffentlichungen in Fachzeitschriften dokumentiert.

Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm ist empirisch orientiert und stützt sich auf die neueren Ansätze der sogenannten Institutionen- und Organisationsökonomik. Dabei geht es zunächst um die Erhebung und Darstellung national unterschiedlich ausgestalteter Arbeitsbeziehungen. Hierzu gehören alle Netzwerke, Institutionen und Systeme, in die die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt eingebunden sind und mit denen sie ihre wirtschaftlichen Austauschverhältnisse und sozialen Konflikte regeln. In vergleichenden Analysen werden die verschiedenen nationalen Regelungen hinsichtlich ihrer ökonomischen Konsequenzen untersucht.

Kooperationsprojekte

Abgerundet wird die Arbeit des IAAEG durch Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten. Beispielsweise ist die bereits seit längerem bestehende Zusammenarbeit mit dem französischen Institut CERIT in Nancy. Im Rahmen eines neu anlaufenden, von der VW-Stiftung finanzierten Gesamtprojektes soll eine Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung aller der Rechtsfragen geleistet werden, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auftreten können.

Münchener Sozialrechtler sprach im IAAEG über sozialrechtliche Stellung von Grenzgängern

Dr. Bernd Schulte vom Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München, sprach im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft über das Thema „Grenzgänger in Europa – sozialrechtliche Vergleiche und europarechtliche Initiativen“.

Schulte, auch Sachverständiger für Sozialrecht bei der Europäischen Kommission, leitete seine Ausführungen mit der Bemerkung ein, daß ein eigenes Ausländersozialrecht, welches die sozialrechtliche Stellung von Grenzgängern regelt, nicht existiere. Der Einzelfall lasse sich nur unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Gesetzen regeln. Nach der Erläuterung der grundsätzlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten sozialrechtlicher Regelungen für den personellen Anwendungs-

bereich ging der Redner auf die Unterschiede zwischen dem universalistischen und dem kategorialen System ein. Demnach könne ein Gesetz universalistisch für alle Menschen oder nach bestimmten Kategorien – etwa der Bedürftigkeit – nur für bestimmte Gruppen gelten.

Das EG-Sozialrecht – 1958 verabschiedet, um die Freizügigkeit für den Arbeitskräfteübertrag zu unterstützen – sei demnach nicht universalistisch. Denn EG-Bewohner werden gemäß ihres sozio-ökonomischen Status unterschiedlich behandelt. So sei für das europäische Sozialrecht nicht die Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft des einzelnen, sondern sein Tätigkeitsbereich ausschlaggebend. Arbeitnehmer werden anders behandelt als Arbeitgeber, Studenten anders als Rentner.

Die Direktoren des IAAEG sind in renommierten wissenschaftlichen Vereinigungen vertreten. So ist Professor Birk das verantwortliche Vorstandsmitglied für die Abteilung „vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht“ in der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und Herr Professor Sadowski ist Mitglied des Vorstands der deutschen Sektion der „International Industrial Relations Association“, einer interdisziplinären Vereinigung von Wissenschaftlern, die sich besonders auch um Kontakte mit Experten aus der Wirtschaft bemüht.

Auftrag der EG-Kommission

Die EG-Kommission hat sich wiederholt den am Institut gebündelten juristischen und ökonomischen Sachverstand zunutze gemacht. In ihrem Auftrag wird vom juristischen Direktor derzeit eine Fünf-Länder-Untersuchung (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande) gefertigt, in der es darum geht, wie sich ein Betriebsübergang auf die Rechte und Pflichten

der Arbeitnehmer auswirkt. Bereits abgeschlossen ist ein Bericht über die vertraglichen Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland, den der wirtschaftswissenschaftliche Direktor mit seiner Arbeitsgruppe für die EG-Kommission erstellt hat.

Zeitschriften

Das Institut gibt seit 1987 gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (München) die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) heraus. Der wirtschaftswissenschaftliche Direktor ist Mitbegründer und -herausgeber der Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management „Industrielle Beziehungen“, der ersten deutschsprachigen Zeitschrift in diesem wichtigen Feld.

Spezialbibliothek

Das IAAEG besitzt eine in Europa einzigartige Spezialbibliothek zum Be-

reich Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen mit einem Bestand von knapp 40 000 Bänden. Über 600 Fachzeitschriften aus 24 Ländern werden zur Fortsetzung gehalten. Schwerpunkte der Bibliothek sind das nationale Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, das EG-Recht und die Literatur zu dem Bereich „industrielle Beziehungen“. Vier Bibliothekarinnen betreuen den vielsprachigen Bestand mit Hilfe eines moder-

IAAEG-Mitteilungen

Bibliothek: Der wirtschaftswissenschaftliche Monographienbestand der Bibliothek des IAAEG ist bis zum 31. August 1994 nicht zugänglich. Der Zeitschriftenbestand sowie die juristische Literatur sind jedoch weiterhin montags bis freitags von 10 bis 12 Uhr benutzbar.

Gastprofessor: Professor Dr. Howard Gospel, Gastprofessor am IAAEG im Jahre 1993, hat ein Ruf auf eine Tutorial Fellowship des Pembroke College der University of Oxford erhalten.

nen EDV-Systemen und leisten Hilfeleistung bei Recherchen im Katalog und in Datenbanken. Die Bibliothek wird nicht nur von Mitarbeitern und Gästen des Instituts, sondern auch von einer wachsenden Zahl externer Benutzer in Anspruch genommen, die teilweise von weit her anreisen, weil die gewünschte Literatur nur in Trier vorhanden ist.

Die Bilanz der zehnjährigen Aufbauarbeit ist alles in allem äußerst positiv. Das IAAEG in Trier-Quint ist zu einer festen Größe in der internationalen Forschungslandschaft geworden und wird alles daran setzen, diese Stellung zu behaupten und weiter auszubauen – auch unter den gegenwärtig erschwerten finanziellen Bedingungen der Forschungsförderung.

Personalbewegungen 1994 und Personalstand am 31.12.1994

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Rolf	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.88		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Hernichel, Ass. jur. Erhard	01.05.91		IAAEG
Johanns, Ass. jur. Anke	01.08.94		IAAEG
Kibler, Ass. jur. Franz	01.07.91		IAAEG
Mayer, Ass. jur. Elisabeth	01.08.90		IAAEG
Waas, Akad. Rat Dr. Bernd	01.04.89		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Backes-Gellner, Akad. Rat Dr. Uschi	01.09.88		IAAEG
Basten, M.A. Jörg	10.12.92		IAAEG
Böck, Dipl.-Kffr. Ruth	01.02.92		IAAEG
Brühl, Dipl.-Kfm. Norbert	01.11.91	30.09.94	GK
Bruckschen, Dipl.-Kfm. Karl-H.	01.10.91	28.02.95	GK
Decker, Dipl.-Kffr. Stefanie	01.01.92		IAAEG
Frick, Dr. Bernd	01.04.91		Universität
M'Bayo, Dipl.-Kfm. Musewa	15.08.92		Stipendium
Pull, Dipl.-Vw. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Queins, Dipl.-Kfm. Benedikt	08.07.93		Universität
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		DM
Schröder, Dipl.-Kfm. Michael	01.01.92		ZENTRAS
Wagner, Dipl.-Vw. Karin	01.02.93		DM

Weber-Fahr, M.A., Monika	01.10.91	30.06.94	GK
Wieneke, Dipl.-Pol. Susanne	01.10.91	31.10.94	GK
<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Darbishire, Owen	01.01.94	30.08.94	IAAEG
Martins, Pedro Furtado	09.07.94	16.07.94	-
Matey-Tyrowicz, Maria	05.06.94	02.07.94	DFG
Rasnic, Carol D.	30.06.94	15.08.94	-
Stavnickij, Dr. Alexander	01.07.09	30.08.94	IAAEG
Szurgacz, Herbert	01.08.94	31.08.94	DFG
van Voss, Gustav Herrma	01.08.94	26.08.94	-
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.84		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.93		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.93		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bib. Renate			IAAEG
Schmitz, Bibl. Sekr. Annette	01.04.91		IAAEG
Schrenk, Dipl.-Bibl. Andrea	01.08.90		IAAEG
Wally, Dipl.-Bibl. Carolin	01.10.90		IAAEG
<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Hohenadel, Ursula	01.07.86	31.12.94	DM
Krebber, Sebastian	01.08.91		IAAEG
Schröder, Edwin	01.05.92		IAAEG
Vidal, Mercedes	15.08.94		IAAEG
Zimmermann, Petra	01.01.94		DM

<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Beutner, Susanne	01.03.92		IAAEG/GK
Boettcher, Eva	01.07.93	30.04.94	IAAEG
Champeaux, Françoise	01.01.94	30.06.94	DM
Girndt, Tanja	01.04.94		IAAEG
Gladel, Peter	01.09.94		DM
Friedrich, Jasmina	01.05.91	31.01.94	IAAEG
Kaleschke, Almut	01.07.94		IAAEG
Klaeren, Rainer	01.04.92		IAAEG
Knobloch, Christopher	01.09.90		IAAEG
Krings, Achim	16.05.93		IAAEG
Kuhn, Ralf	01.09.94		IAAEG
Kurte, Bernardette	01.05.94		IAAEG
Lauer, Viktoria	01.11.94		IAAEG
Morcrette, Nathalie	01.11.94	31.05.95	DM
Müller, Constanze	01.03.92		IAAEG/DM
Patzak, Jörn	01.06.93	30.06.94	IAAEG
Pull, Torsten	15.05.90	31.03.95	IAAEG
Rapp, Margit	15.04.93		IAAEG/GK
Rautert, Tankred	17.05.93	15.09.94	GK
Rohles, Astrid	01.09.93	31.08.94	IAAEG
Salm, Detlev	01.07.94		IAAEG
Sauerborn, Guido	01.05.94	31.03.95	IAAEG
Schmidt, Christine	01.01.94	30.06.94	DM
Schreiber, Alexandra	01.07.93	30.06.94	IAAEG

Sölke, Raphael	01.04.94	31.12.94	IAAEG
Spieß, Ursula	01.10.91	31.03.94	IAAEG
Stein, Oliver	01.04.94		DM
Terhürne, Antje	01.01.93	31.12.94	IAAEG
Vaudt, Susanne	01.04.94		IAAEG
Volkemer, Dietmar	01.11.91		IAAEG/DM
Weckmüller, Heiko	01.04.94		DM
Weinke, Lutz	01.01.93	30.06.94	IAAEG
Zäck, Diana	01.03.91	31.08.94	IAAEG
Zeitz, Sandra	01.02.94		IAAEG

DM - Drittmittel; GK - Graduiertenkolleg,