

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG

Stiftung des öffentlichen Rechts – wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2004

und

Forschungsplan 2005 ff.

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

Direktoren:

Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend seit Januar 2005)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski (geschäftsführend bis Dezember 2004)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Fiona Geist, Ass. jur., Tel. (06 51) 2 01 - 47 56

Oliver Ludewig, Dipl.-Vw., Tel. (06 51) 2 01 - 47 57

1	VORWORT	1
2	ORGANE DER STIFTUNG	4
2.1	DAS KURATORIUM	4
2.2	DER BEIRAT	4
2.3	DAS DIREKTORIUM	5
3	FORSCHUNG: PROGRAMM UND ERGEBNISSE	6
3.1	RECHTSWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG	6
3.1.1	<i>Die Ziele der Forschung</i>	6
3.1.2	<i>Forschungsprojekte</i>	6
3.2	WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG	24
3.2.1	<i>Die Ziele der Forschung</i>	25
3.2.2	<i>Produkte der Forschung</i>	25
3.2.3	<i>Zwischenprodukte der Forschung</i>	25
3.2.4	<i>Fremdeinschätzung</i>	27
3.2.5	<i>Forschungsprojekte</i>	29
4	AKADEMISCHE WÜRDIGUNGEN	43
4.1	RUF	43
4.2	PROMOTIONEN	43
4.3	EHRENDOKTORWÜRDE	43
5	INFRASTRUKTUR	44
5.1	BIBLIOTHEK	44
5.2	EDV	46
5.3	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	47
5.4	DATENBESTÄNDE UND ZUGÄNGE	47
6	GASTFORSCHER UND BESUCHER	49
6.1	RECHTSWISSENSCHAFTLICHE GASTFORSCHER	49
6.2	WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE GASTFORSCHER	50
7	WISSENSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN	51
7.1	RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE	51
7.1.1	<i>Tagungsteilnahmen mit Vorträgen</i>	51
7.1.2	<i>Lehraktivitäten</i>	51
7.1.3	<i>Gastvorträge und Werkstattgespräche</i>	52
7.1.4	<i>Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights</i>	52
7.1.5	<i>Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung</i>	52
7.1.6	<i>Interne Weiterbildungsveranstaltungen</i>	53
7.2	WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE	53
7.2.1	<i>Konferenzen und Workshops</i>	53
7.2.2	<i>Lehraktivitäten</i>	53
7.2.3	<i>Gastvorträge und Werkstattgespräche</i>	55
7.2.4	<i>Tagungsteilnahmen mit Vorträgen</i>	55
7.2.5	<i>Tagungsmoderationen</i>	57
7.2.6	<i>Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung</i>	57
7.2.7	<i>Interne Weiterbildungsveranstaltungen</i>	58
7.2.8	<i>Externe Weiterbildungsaktivitäten</i>	58
8	VERÖFFENTLICHUNGEN	59
8.1	RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE	59

8.1.1	<i>Monographien und Aufsätze</i>	59
8.1.2	<i>Herausgeberschaften</i>	60
8.2	WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE	61
8.2.1	<i>IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)</i>	61
8.2.2	<i>Monographien und Aufsätze</i>	62
8.2.3	<i>Herausgeberschaften</i>	64
8.3	GEMEINSAME HERAUSGEBERSCHAFTEN	65
8.3.1	<i>Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht</i>	65
8.3.2	<i>International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik</i>	66
8.3.3	<i>Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen</i>	67
9	MITARBEITER UND STRUKTUR DES IAAEG	69
9.1	PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	69
9.2	MITARBEITER DES IAAEG	70
9.3	ORGANIGRAMM	72
10	PUBLIKATIONSREIHEN	73
10.1	AUS DEM IAAEG	73
10.2	MIT BETEILIGUNG DES IAAEG	74
11	PRESSESCHAU	75

1 Vorwort

Dies ist der letzte unter der Verantwortung des gegenwärtigen geschäftsführenden Direktors erscheinende Rechenschaftsbericht. Herr Prof. Birk wird Ende 2006 aus Altersgründen aus seinem Amt ausscheiden. Das IAAEG hat sich seit dessen Gründung, wie auch der Rechenschaftsbericht für 2004 zeigt, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten gut entwickelt und nimmt in der rechtswissenschaftlichen wie in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungslandschaft einen achtbaren und beachteten Platz ein. Die schon länger sichtbare Ausrichtung und die Schwerpunkte der Forschung haben sich im Jahre 2004 weiter konsolidiert, wie dieser Forschungsbericht im Einzelnen belegt. Die Einbeziehung der zehn neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union bereitet freilich noch erhebliche Schwierigkeiten: die Beschaffung des für die Forschung relevanten Materials wie dessen Auswertung durch sprachlich und sachlich kompetente Mitarbeiter¹ steht abgesehen von den zusätzlichen finanziellen Aufwendungen erst am Anfang. Die Produktion von Gesetzen und sonstigen Normen läuft gerade in den neuen Beitrittsländern auf vollen Touren, damit hält aus vielerlei Gründen deren wissenschaftliche Erfassung häufig nicht Schritt.

Die nach dem Umzug des Instituts notwendige Zeit der Eingewöhnung an die neue Umgebung ist mittlerweile abgeschlossen. Freilich befinden wir uns noch immer auf einer Baustelle. Dies kennzeichnet im übertragenen Sinne die generelle Situation wie auch die Dynamik und Arbeit eines Forschungsinstituts: Nichts ist vollkommen und endgültig, mögen auch die Forschungsprojekte wechseln. Die räumlich nähere Anbindung an die Universität hat im Übrigen sowohl für das Institut wie auch für die Universität durchaus positive Aspekte. Die Zusammenarbeit gestaltet sich einfacher und leichter.

Die juristische Arbeitsgruppe wurde im vergangenen Jahr zum Beispiel für die Vor- und Nachteile der Pflege und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die beiden im Jahre 2003 habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter haben das Institut verlassen und haben neue Aufgaben übernommen. Herr Priv.-Doz. Krebber hat insgesamt drei Rufe auf Lehrstühle erhalten: nach Heidelberg, Luxemburg und jüngst nach Freiburg i. Br. Zurzeit lehrt er als Professor der neuen Faculté de droit et d'économie an der Université de Luxembourg; über den Ruf nach Freiburg i. Br. steht seine Entscheidung aus. Um seine Forschungskapazität für das Institut weiterhin fruchtbar zu machen, haben die beiden Direktoren ihn im Rahmen einer Forschungsprofessur an dieses gebunden. Herr Priv.-Doz. Waas hat einen Ruf auf einen Lehrstuhl der Fernuniversität Hagen erhalten und angenommen.

Der Weggang dieser beiden Mitarbeiter hat die Forschungskapazität entscheidend gemindert. Diese erhebliche und schmerzliche Lücke lässt sich kurzfristig für die verbleibende Amtszeit nicht mehr schließen. Selbst die Rekrutierung junger, noch nicht erfahrener Mitarbeiter bereitet gegenwärtig erhebliche Schwierigkeiten. Der juristische Direktor muss demnach für den Rest seiner Amtszeit mit einer stark dezimierten Arbeitsgruppe auskommen, was sich zwangsweise auf deren Arbeit allgemein als auch auf die begonnenen Projekte konkret auswirken wird. Die volle Arbeitsfähigkeit der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe wird sich wegen dieser Übergangsphase frühestens mit der Neubesetzung des rechtswissenschaftlichen Direktors wieder einstellen. Mit Frau Dr. Erika Kovács – ausgebildet an der Universität Pécs (Ungarn) und seit ihrer Zeit als Erasmus-Studentin mit den Verhältnissen in Trier vertraut – konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin gewonnen werden, die die bisherigen Beziehungen zu Ungarn noch intensivieren und später als Bindeglied zwischen deutscher und ungarischer Arbeitsrechtswissenschaft fungieren wird.

In die wirtschaftswissenschaftliche Forschergruppe sind im Laufe des Jahres 2004 zwei neue ForscherInnen aufgenommen worden: Susanne Warning und Mihai Paunescu. Während Frau Warning die Arbeiten des Instituts zur Ökonomie komplexer Dienstleistungs- und Arbeitsverträge mit einer Analyse zur Universitätsökonomie verstärkt, widmet sich Herr Paunescu der Kreation von Wissen durch das Betriebliche Vorschlagswesen. In 2005 wird ein DFG-Projekt zur Organisation von Promotionsforschung die Thematik ergänzen, in dem die vertraglichen Differenzen zwischen Stipendium, Betreuungs- und Arbeitsvertrag vermutlich gleichfalls bedeutend sein werden. Die Schwierigkeit mit rechtlichen, insbesondere organisations- und verfügungsrechtlichen Mitteln komplexe, professionelle Dienstleistungen zu steuern, haben M. Schneider und D. Sadowski in einer Arbeit über Richter und Professoren in der Zeitschrift „Die Verwaltung“ genauer untersucht, wobei das Konzept der Verhaltensproduktionsfunktionen eine wesentliche Rolle spielt, das M. Schneider in seiner im Jahre 2004 veröffentlichten Habilitationsschrift entfaltet hat.

¹ Geschlechtsspezifische Formulierungen beinhalten auch jeweils das andere Geschlecht, die weibliche Form also auch die männliche und vice versa.

Mit den personellen Neuzugängen deuten sich zwei wichtige Entwicklungen an: Frau Warning legt ihre Dissertationsschrift in englischer Sprache vor, weil dies zunehmend die lingua franca der Ökonomie wird. Wir sind deshalb sehr froh, dass Bret Kragel, Mitarbeiter am Lehrstuhl Sadowski und amerikanischer Bürger, sowie Doug Bice, Gastforscher aus Michigan, das Niveau der geschriebenen und gesprochenen englischsprachigen Texte in der Gruppe kontinuierlich erhöhen. Die andere sich abzeichnende Entwicklung ist die Integration osteuropäischer Nachwuchsforscher in die Arbeit des Instituts. Mit Erika Kovács bei den Juristen, die Ungarin ist, und Mihai Paunescu, rumänischer Staatsbürger, wird dies sehr sichtbar. Andere ungarische und russische Gastforscher des letzten Jahres fügen sich in diesen Eindruck.

Auch in den Techniken der Arbeiten sind Veränderungen zu vermerken. Das Abonnement des Social Science Research Networks erlaubt es Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen mit ökonomischem und sozialwissenschaftlichem Interesse, sich beinahe täglich über die weltweit neuerscheinenden Diskussionspapiere, also die graue Literatur, in gewisser Weise qualitätsgefiltert zu informieren. Das Abonnement von JSTOR erlaubt es, die wichtigsten Zeitschriften in der Ökonomie und in der Rechtsökonomie online und im Volltext abzurufen, ausgenommen die jüngsten vier oder fünf Jahrgänge. Da diese Datenbanken mit hervorragenden Suchmöglichkeiten ausgestattet sind, vereinfacht dies die Literatursuche enorm. Einen großen Erfolg können wir unsererseits in der Pflege der wissenschaftlichen Literatur verzeichnen: Anfang des Jahres 2005 besaß die Bibliothek des IAAEG 110 Zeitschriften als alleinige Bibliothek in Deutschland, mit anderen Worten 25 % unserer Zeitschriften, insbesondere aus dem ausländischen Arbeitsrecht, können nur in Trier eingesehen werden, was die wohl nicht nur nationale Spitzenstellung des Institutes sinnfällig macht.

Im Jahr 2004 haben wir zudem forciert Anstrengungen unternommen, grundlegende Literatur über das Arbeitsrecht und die Arbeitsmärkte der neuen EU-Beitrittsstaaten zu akquirieren und zwar nennenswert mit Hilfe unserer Gäste und Netzwerke.

Die Arbeit der beiden Arbeitsgruppen des Instituts vollzieht sich nach den je spezifischen disziplinären Gesichtspunkten, aber die Kooperation und gegenseitige Kenntnisnahme sind die raison d'être des Instituts. Daher mag an dieser Stelle vermerkt sein, dass der wirtschaftswissenschaftliche Direktor als einziger Wirtschaftswissenschaftler 2004 in der arbeitsrechtlichen Sektion des Deutschen Juristentages vorgetragen hat und dass er auf dem arbeitsrechtlichen Kolloquium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände einziger Vertreter der Ökonomie war. Ein Vortrag der Deutschen Richterakademie ergänzt diese konzentriert auf die interdisziplinäre Kooperation gerichtete Aktivität – und Anerkennung.

Am Schluss steht unser Dank an die Universität und ihren Präsidenten Herrn Prof. Dr. Schwenkmezger und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihren Einsatz und ihre Unterstützung, ohne die das Institut seine Aufgaben nicht wahrnehmen könnte. Der geschäftsführende Direktor möchte diesen Dank auf all die Jahre erstrecken, in denen er an diesem Institut arbeiten durfte. Diese stets reibungslose Zusammenarbeit seit der Gründung des Instituts im Jahre 1983 mit dem zuständigen Ministerium für Wissenschaft und der Universität hat den Aufbau und den Ausbau des Instituts wie vor allem die Forschung erst ermöglicht.

Trier im April 2005

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

(geschäftsführend seit Januar 2005)

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski

(geschäftsführend bis Dezember 2004)

Kennzahlen-Übersicht 2004

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	3 (19)	5 (9)	8 (28)
Habilitanden je Direktor	0	(1)	(1)
davon Frauen	0	(1)	(1)
Doktoranden je Direktor	3 (20)	4 (8)	7 (28)
davon Frauen	2 (12)	2 (4)	4 (16)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	(1)	0	(1)
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Examensarbeiten je Direktor	2	7	9
Fluktuation: Zugänge	1	2	3
Abgänge	2	0	2
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	9	3,5	12,5
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	13	10,5 (12)	23,5 (25)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	8	4	12
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	48	15 (30)	63 (78)
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(6)	10,5 (31)	10,5 (37)
Ausländische Gastforscher	8	4	12
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	4	7	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	6	15 (19)	21 (25)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	4	4
Gastvorträge/Werkstattgespräche	3	13	16

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

*Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

**Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

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. Für die Jahre 2003 bis einschließlich 2005 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier, Deutschland

Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vakgroep Publiekrecht, Niederlande

Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland

Prof. Dr. Matthew Finkin, Albert J. Harno Professor of Law and Professor in the Institute of Labour and Industrial Relations, University of Illinois at Urbana Champaign, USA

Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht an der Universität Köln, Deutschland

Dipl.-Volksw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland

Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg

Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland

Prof. Dr. David Marsden, The London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien

Prof. em. Dr. Dr. h.c. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland

Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland

Prof. Lowell Turner Ph.D., Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, International Initiative Office, USA

Barbara Weiler, Mitglied des Europäischen Parlaments, Europabüro, Deutschland

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät Trier, als Vorsitzender

Prof. Dr. Heinz-Dieter Harges, Fachbereich IV - Volkswirtschaftslehre

Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V - Rechtswissenschaft

Prof. Dr. Peter Reiff, Prodekan des Fachbereiches V - Rechtswissenschaft

Prof. Dr. Paul Windolf, Fachbereich IV - Soziologie

Der Beirat ist am 18. Juni 2004 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Bis Dezember 2004 war Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Services Administration & Management am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier, Geschäftsführer des IAAEG.

Für 2005 hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier, die Geschäftsführung übernommen.

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

Die langfristig angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen vier große Themenkomplexe:

(1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht

Hier steht die Implementierungsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Daneben ist eine systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts geplant.

(2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

Die juristische Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, die wichtigsten Arbeitsrechtssysteme, insbesondere diejenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, rechtsvergleichend darzustellen.

(3) Arbeitskollisionsrecht

Es ist ein altes Desiderat, das Arbeitskollisionsrecht aus seiner engen nationalen Betrachtungsweise durch rechtsvergleichende Untersuchungen zu befreien und den modernen Erfordernissen der Globalisierung Rechnung zu tragen.

(4) Internationales Arbeitsrecht

Auf dem Gebiet des internationalen Arbeitsrechts soll zum einen eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht) versucht werden, zum anderen steht die weitere rechtsvergleichende Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts im Vordergrund.

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

Bei den *kurzfristigen* Forschungsprojekten handelt es sich 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 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 Gegenstand rechtlicher Regelung bilden.

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

(1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er

Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu. In anderen Ländern wie auch auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden.

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

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

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

Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt.

Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus, stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollten deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

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

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

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

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

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

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

Outplacement/Replacement – Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer im Rechtsvergleich

Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach (Universität Bremen); Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk u. a.

Start: 07/2000

Ende: 12/2004

Leitung des Forschungsprojekts:

Prof. Dr. Thomas Kieselbach/Universität Bremen

Associated partner:

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; IAAEG Trier

Weitere Beteiligte:

Prof. Dr. Hans De Witte, Universität Leuven;

Prof. Dr. Sebastiano Bagnara, Universität Siena;

Prof. Dr. Louis Lemkow, Universität Barcelona;

Prof. Dr. Wilmar Schaufeli, Universität Utrecht;

Dr. Arnold Bakker, Universität Utrecht;

Prof. Dr. Ronald Jeurissen, Universität Nyenrode.

Ziel: Im Rahmen des internationalen von der Europäischen Kommission unterstützten Projekts „Social convoy and sustainable employability (SOCOSE)“ sollen die rechtlichen Bedingungen von Outplacement/Replacement, im weiteren Sinne die Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer, analysiert und rechtsvergleichend dargestellt werden.

Untersucht werden gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie ihr Verhältnis zu kündigungsrechtlichen Bestimmungen. Behandelt werden auch die Mitwirkungsrechte gewählter und/oder gewerkschaftlicher Arbeitnehmergremien. In diesem Zusammenhang verdienen insbesondere auch die in jüngster Zeit zu beobachtenden neuen Sozialplangestaltungen, sog. Transfer-Sozialpläne, besondere Beachtung, da hierbei nicht die finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern die Hilfe oder der Transfer in eine neue Beschäftigung im Vordergrund steht. Diesbezüglich spielen auch Maßnahmen der Arbeitsförderung eine erhebliche Rolle, weshalb auch deren gesetzliche Regelung zu berücksichtigen ist.

Die Untersuchung erstreckt sich auf die Regelungen in Belgien, Deutschland, Italien, den Niederlanden und Spanien.

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.

Die Ergebnisse des Projekts einschließlich des Beitrags von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurden im Dezember 2004 von der Universität Bremen unter dem Titel Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring veröffentlicht. Der genannte Beitrag von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk befindet sich auf den Seiten 15 bis 17 unter Punkt 3.1 „Der rechtliche Rahmen von Umstrukturierungen und Betriebsübergängen“:

Der Prozess einer Unternehmensumstrukturierung bringt – abgesehen von generellen Problemen der Betriebsführung – viele rechtliche Fragestellungen mit sich. Diese betreffen nicht nur das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht, sondern auch das Sozialrecht und sogar das allgemeine Vertragsrecht. Den Kern bilden zwei Komplexe: Stabilität des Arbeitsplatzes und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (employability). Beide Punkte spielen während der verschiedenen Phasen des Umstrukturierungsprozesses eine Rolle.

Aus der Perspektive der betroffenen Arbeitnehmer lassen sich vier aufeinander folgende Phasen unterscheiden:

die Vorbeendigungsphase (Vorkündigungsphase)

die Beendigungsphase (Kündigungsphase)

die Nachbeendigungsphase (Nachkündigungsphase)

der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages

Jedes der fünf untersuchten Länder (Belgien, Deutschland, Italien, die Niederlande und Spanien) hat sein eigenes Rechtssystem, und in jedem Land sind Arbeitsverhältnisse und ihr rechtliches Umfeld durch verschiedene Besonderheiten gekennzeichnet. Ein Vergleich der rechtlichen Situation ist daher recht schwierig, und es ist nicht einfach, Vorschläge für die Harmonisierung von Betriebsübergängen zu machen. Vielmehr werden nachfolgend einige spezifische Aspekte einer jeden Phase erläutert – gefolgt von einer Reihe von Schlussfolgerungen.

A. Die erste Phase, also die Phase vor der möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beruht auf einer beiderseitigen Übereinkunft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder auf einer (einseitigen) Kündigung als einer Folge der Umstrukturierung. Das generelle Ziel in Rechtstheorie und Rechtspraxis ist die Anwendung des Prinzips der Arbeitsplatzstabilität.

Diese Stabilität wird erreicht, indem nach Alternativen zu einer Kündigung gesucht und dadurch der Verlust des Arbeitsplatzes für einen oder mehrere Arbeitnehmer vermieden wird. In einigen Ländern wird die Kündigung unwirksam und nichtig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatzwechsel anbietet oder ihm keine Chance zur Umschulung in Hinblick auf einen in dem Betrieb oder dem Unternehmen verfügbaren Arbeitsplatz gibt. Im Falle solcher Angebote ist der Arbeitnehmer aufgefordert, mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten.

Wenn die Kündigung nicht vermieden werden kann und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Kündigungsfrist endet, sollte Outplacement (Prozess, bei dem der entlassende Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern dabei hilft, eine neue Stelle zu finden) in Betracht gezogen werden. In Fällen der Umstrukturierung bedeutet dies meist Gruppen-Outplacement. Diese Maßnahme – in vielen Fällen auf der Grundlage eines Kollektivvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder der (den) Gewerkschaft(en) – bietet eine Vielfalt von Angeboten hinsichtlich der Umschulung von Fähigkeiten und Qualifikationen. Wenn kein Kollektivvertrag existiert, findet Outplacement manchmal seine Berechtigung in trilateralen Übereinkünften zwischen der Outplacement-Agentur, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, jedoch können auch andere Rechtsbeziehungen bestehen. Die Arbeitsplatzstabilität wird dann durch den Gedanken des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit ersetzt.

B. In der zweiten Phase realisiert sich die Beendigung entweder durch beiderseitige Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers oder durch seine Kündigung. Das Recht aller fünf Länder kennt beide Formen der Beendigung. Der oben angesprochene Prozess des Outplacements findet keine Unterbrechung, er dauert so lange an wie es im jeweiligen Vertrag bestimmt ist.

C. Die dritte Phase, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat das zentrale Ziel, dem Arbeitnehmer zu helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder sich selbständig zu machen. Die konkreten Maßnahmen während der Arbeitssuche können natürlich erheblich variieren.

In einigen Ländern (z. B. Deutschland) kann der Sozialplan, der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Gewerkschaft(en) vereinbart wird, nicht nur eine Entlassungsabfindung für den Arbeitnehmer – soweit sie nicht schon durch Gesetz vorgeschrieben ist -, sondern auch den Wechsel des Gekündigten zu einem speziellen Fortbildungsunternehmen enthalten. Solche Unternehmen können öffentliche Zuschüsse von der Arbeitsverwaltung erhalten.

D. Die vierte Phase beginnt, wenn der Gekündigte einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Dies kann als Kriterium für den Erfolg der Intervention betrachtet werden. Diese Phase wird nur weiter zu berücksichtigen sein, wenn es hierfür Anhaltspunkte in der Outplacement-Vereinbarung gibt.

Von herausragender rechtlicher Relevanz im Rahmen des SOCOSE-Projekts ist die Beantwortung der Frage, ob es die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen im Umstrukturierungsprozess erlauben, spezielle Pflichten des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses oder zur Umschulung zum Zwecke des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit herzuleiten. Es gibt keine einfache positive Antwort auf diese Frage, jedoch deutet ein Vergleich der Rechtssysteme in die Richtung einer Empfehlung für solche Pflichten: Solche Pflichten könnten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus als eine nachvertragliche Pflicht ausgedehnt werden. Gleichzeitig müssen sie nicht notwendigerweise einen entsprechenden Anspruch des Arbeitgebers begründen. Eine Reihe von Empfehlungen wird nachstehend dargelegt:

1. Während des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber dauerhaft verpflichtet, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwachen.

2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer daran zu erinnern, dass seine beruflichen Fähigkeiten neuen Anforderungen angepasst werden müssen und dass er dazu aufgefordert ist, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
3. Die Entlassung eines überflüssigen Arbeitnehmers sollte vermieden werden, wenn andere Alternativen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses erlauben. Alternativen können sein: Ein Arbeitsplatz in einem anderen Teil des Unternehmens, die Anpassung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers an die neuen Anforderungen des Arbeitsplatzes, das Angebot an den Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis auf einer schlechteren Grundlage fortzuführen, wenn keine anderen Arbeitsplätze im Unternehmen verfügbar sind.
4. Wenn die Stabilität des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber unter den oben genannten Voraussetzungen nicht garantiert werden kann, hat er, wenn nötig, dem Arbeitnehmer angemessene Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Wiedergewinnung seiner Beschäftigungsfähigkeit vorzuschlagen.
5. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angemessene Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel und Individual- oder Gruppen-Outplacement oder andere Formen der Übergangsberatung zu informieren und zu Rate zu ziehen.
6. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, auf seine Kosten Outplacement-Dienste anzubieten, so lange der Arbeitnehmer – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – das Recht auf eine Entlassungsabfindung hat.
7. Während einer Intervention nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der frühere Arbeitgeber für eine gute Durchführung der Dienste verantwortlich.
8. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaften, Betriebsräte) sollten im Falle der Reorganisation und Umstrukturierung des Unternehmens ein Abkommen treffen, das sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die überflüssigen Arbeitnehmer beschäftigt (Sozialplan).
9. Ausbildung, Umschulung, Outplacement und andere Methoden sollten entweder durch interne Maßnahmen oder durch externe Agenturen oder spezielle Unternehmen angeboten werden.
10. Diese Aktivitäten sollten durch Zuschüsse der Arbeitsverwaltung oder weiterer öffentlicher Einrichtungen auf nationaler oder europäischer Ebene unterstützt werden (z. B. Europäischer Sozialfonds).

Disability Law in Germany

Ass. jur. Fiona Geist, Ass. jur. Bernd Petermann, Ref. jur. Volker Widhammer

Start: 03/2004

Ende: 05/2004

Der Artikel beschäftigt sich mit der rechtlichen Situation behinderter Menschen in Deutschland. Er ist in drei Abschnitte aufgeteilt. Abschnitt A enthält einen kurzen Abriss der Geschichte des Behindertenrechtes in Deutschland, wobei der Zeitraum vom Ende des 19. Jahrhunderts bis heute berücksichtigt wurde. Abschnitt B analysiert die Definition der Begriffe "Behinderung" und "Schwerbehinderung", wie sie im deutschen Recht gebraucht werden. Abschnitt C beschäftigt sich mit den zentralen arbeitsrechtlichen Vorschriften, die die speziellen Bedürfnisse behinderter Menschen im Arbeitsumfeld berücksichtigen.

Neben der bloßen Darstellung der historischen Entwicklung behinderte Menschen betreffender Normen und der momentanen Rechtslage wird insbesondere auch der Paradigmenwechsel, der im Behindertenrecht in den letzten Jahren stattgefunden hat, aufgezeigt. Denn der Schwerpunkt des modernen deutschen Behindertenrechts liegt nicht mehr auf der bloßen materiellen Versorgung des behinderten Menschen, sondern auf einer möglichst umfassenden Integration in das soziale Leben und vor allem in die Arbeitswelt. Diese Veränderung der Zielrichtung des Behindertenrechts wird mittels einer Analyse der neuen Definition des Begriffes der Behinderung im SGB IX verdeutlicht.

Der Artikel ist im Dezember 2004 in der Zeitschrift *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 24, issue 4, S. 563-608, erschienen. Herausgegeben wird die Zeitschrift von der University of Illinois College of Law (USA).

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen

Ass. jur. Sandra Liebmann

Start: 01/2000

Ende: 11/2004

Gegenstand des Dissertationsvorhabens sind die Auswirkungen grenzüberschreitender Insolvenzverfahren auf Arbeitsverhältnisse und die Durchsetzbarkeit von Lohnforderungen der Arbeitnehmer.

Im ersten Teil der Arbeit soll dieser Problembereich zunächst nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt werden. Dabei wird insbesondere deutlich, dass die Vorrechte der einzelnen Gläubiger im Insolvenzverfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU teilweise völlig verschieden ausgestaltet sind.

Der zweite Teil der Arbeit widmet sich dem in Europa geltenden internationalen Insolvenzrecht, wobei der Schwerpunkt auf der Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes in internationalen Insolvenzverfahren liegt.

Ausgangspunkt der Darstellung bildet die VO (EG) Nr. 1346/2000 des Rates vom 29. Mai 2000 über Insolvenzverfahren, die am 31. Mai 2002 in Kraft treten wird. Mit dieser Verordnung existiert erstmals eine einheitliche Rechtsquelle zur Regelung des internationalen Insolvenzrechts in Europa. Sie schafft für den Insolvenzbereich einheitliche Kollisionsnormen, die die Vorschriften des internationalen Insolvenzrechts der von ihr erfassten Staaten ersetzen.

Der Anwendungsbereich der Verordnung ist jedoch sachlich (sie trifft z. B. keine Regelung für Insolvenzverfahren über das Vermögen von Versicherungsunternehmen und Kreditinstituten) und räumlich (sie trifft keine Regelung über die Wirkungen eines Insolvenzverfahrens gegenüber Drittstaaten und gilt nicht im Verhältnis zu Dänemark, das sich aufgrund von Sonderbestimmungen in den Protokollen zum EG-Vertrag nicht an Maßnahmen nach Titel IV des Vertrages beteiligen muss) begrenzt. Eine autonome Regelung des internationalen Insolvenzrechts in den EU-Mitgliedstaaten ist durch die Insolvenzverordnung daher nicht überflüssig geworden.

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 im Hinblick auf die erwartete Ratifizierung des EU-Übereinkommens wieder fallengelassen. Übrig geblieben ist eine bruchstückhafte Regelung in Art. 102 EGIInsO, die überwiegend auf Ablehnung stößt und über die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsverhältnisse gar keine Regelung mehr enthält.

Ziel einer Neuregelung des internationalen Insolvenzrechts in Deutschland, aber auch in den anderen Mitgliedstaaten der EU, muss es daher sein, das geltende internationale Insolvenzrecht an die Verordnung anzupassen und eine transparente Lösung gegenüber Drittstaaten zu schaffen. Hier liegt ein Schwerpunkt dieser Arbeit.

Das Dissertationsprojekt wurde am 4. November 2004 mit dem Rigorosum abgeschlossen.

3.1.2.2 Laufende Forschungsprojekte

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

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

Start: 07/1990

Ende: fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

Betriebsverfassungsrecht (16 Fälle)

Verbands- und Koalitionsrecht (1 Fall)

Tarifvertragsrecht (2 Fälle)

Arbeitskampfrecht (3 Fälle)

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

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

Start: 02/1997

Ende: 06/2005

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

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

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

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

§ 4a Kürzung von Sondervergütungen

§ 5 Anzeige und Nachweispflichten

§ 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

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

Start: 02/2000

Ende: 12/2005

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

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Prof. Dr. Dres. h.c. Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten, verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg, ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2005 zu rechnen.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

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

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

Ziel: Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den

Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14. April 1994 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

Arbeits- und Zeitplan: Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

Inhalt:

Allgemeines

Gründungsverträge

Neuere Entwicklungen

Gesamtbetrachtungen

Gemeinschaftscharta

Europäische Verfassung – Soziale Grundrechte

Beitrittskandidaten

Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik

Freizügigkeit

Art. 39 EG

VO 1612/68

VO 1408/71

spezielle Aspekte wie etwa Aufenthaltsrecht oder Entsendung

Beschäftigungspolitik

Arbeitsverhältnis

Massenentlassung

Betriebsübergang

Zahlungsunfähigkeit

Atypische Arbeitsverhältnisse

weitere Punkte wie etwa Handelsvertreter oder die Nachweisrichtlinie

Gleichbehandlung

Diskriminierungsrichtlinie 2000/43

Diskriminierungsrichtlinie 2000/78

Entgelttrichtlinie

Gleichbehandlungsrichtlinie

weitere Aspekte wie z. B. die Betriebsrenten- oder die Beweislastrichtlinie sowie die Richtlinie zur sozialen Sicherheit

Betriebliche Altersversorgung
Mitbestimmung
Europäischer Betriebsrat
Information und Konsultation
Umstrukturierungen
Soziale Sicherung
Kollektivvertragsrecht
Gesellschaftsrecht
Strukturfonds
Regionalfonds
Industriepolitik
Sozialfonds
Berufsbildung und Berufsausübung
Arbeitsschutz
u. a. die Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die Arbeitszeitrichtlinien
Sozialpolitik, Soziale Dimension
Einwanderungspolitik, Asyl, Nationales Staatsangehörigkeitsrecht
Drittstaaten
Kollisionsrecht
Datenschutz

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

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

Start: 03/2002

Ende: 03/2005

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

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

Die Bestandsaufnahme der nationalen Regelungen des Sozialplans kann wichtige Aufschlüsse auch über die arbeitsrechtliche Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungen bringen. Des Weiteren vermag er zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene durch ihre Repräsentanten wesentliche Erkenntnisse beisteuern.

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

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

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

Start: 04/2002

Ende: 04/2005

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

Dieser Befund hat in Deutschland schon vor Jahrzehnten zu einer teilweisen Ausdehnung des staatlichen Arbeitsrechts auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen geführt. Dies gilt nicht oder nicht in gleichem Maße für die meisten anderen Mitgliedstaaten der EU. Und für das europäische Arbeitsrecht stellt sich in mancherlei Beziehung die gleiche Frage. Daran schließt sich allgemein die weitere wichtige Frage an, ob nicht das Arbeitsrecht generell einen anderen Zuschnitt braucht, als dies bislang der Fall ist, ob es nämlich eine Vielzahl bezahlter Tätigkeiten mit in seinen Regelungsbereich einbeziehen bzw. zu einer Ordnung der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden sollte.

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

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

Start: 01/2002

Ende: 12/2005

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

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

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

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

Münchener Kommentar

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

Start: 03/2004

Ende: 03/2005

Der im Verlag C.H. Beck, München, erscheinende Münchener Kommentar wird in der nunmehr 4. Auflage aktualisiert. Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist bereits seit der ersten Auflage neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des im 10. Band (Internationales Privatrecht) enthaltenen Einführungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Dr. Dres.

h.c. Birk für die Kommentierung folgender Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht der natürlichen Personen und der Rechtsgeschäfte) und des Vierten Abschnitts (Erbrecht):

Art. 7 – Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit

Art. 8 – Entmündigung (aufgehoben)

Art. 9 – Todeserklärung

Art. 10 – Name

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

In der Neuauflage sind die seit Erscheinen der 3. Auflage im Jahr 1998 bis in die Gegenwart eingetretenen relevanten Gesetzesänderungen, national wie auch international, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

Mit dem Abschluss der Bearbeitungen ist für März 2005 zu rechnen. Mit dem Erscheinen des 10. Bandes ist laut Angaben des Verlages C.H. Beck im Juli 2005 zu rechnen.

European Social Charter

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

Start: 11/2004

Ende: 05/2006

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

Beide Fassungen enthalten programmatische Erklärungen und Verpflichtungen, die sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts erstrecken. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der European Social Charter genügt. Einzelpersonen können aus der Charter keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem European Committee of Social Rights auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der European Social Charter verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Die Erfahrungen, die Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk während seiner langjährigen Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights gesammelt hat, sollen nunmehr als Grundlage einer Monographie dienen. Unterteilt in vier große Abschnitte soll die Europäische Sozialcharta dargestellt werden. Die vorläufige Gliederung sieht vor, dass einleitend im Abschnitt A die historische Entwicklung der European Social Charter angesprochen wird. Im Abschnitt B soll auf die allgemeinen Prinzipien sowie das Verhältnis der Charter zu anderen internationalen Abkommen eingegangen werden. Im Abschnitt C werden die von der European Social Charter garantierten Rechte vorgestellt und zwar zunächst aus dem Bereich des Arbeitsrechts und anschließend aus dem des Sozialrechts. Abschnitt D wird sich dem Prüfungsverfahren widmen. Dargestellt werden sollen die beteiligten Überwachungsorgane und der genaue Ablauf der möglichen Verfahren.

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

Ref. jur. Sandra Clemens

Start: 10/2003

Ende: 03/2006

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

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

Da die allgemeinen Überwachungsverfahren der IAO als nicht ausreichend für die Durchsetzung dieses Grundrechts angesehen wurden, wurde 1951 von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das sog. Governing Body Committee on Freedom of Association (Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit) geschaffen, das sich im Laufe der Jahre zum wichtigsten Überwachungsgremium für die Einhaltung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit entwickelte. Ist eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation eines Mitgliedstaates der Auffassung, dass ihre Regierung gegen die Übereinkommen Nr. 87 oder 98 oder die Verfassung der IAO bzgl. der Vereinigungsfreiheit verstößt, so kann sie sich mit einer Beschwerde an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit wenden.

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

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

Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich

Ass. jur. Fiona Geist

Start: 07/2003

Ende: 05/2006

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

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

Diese Entwicklung hat ihren Höhepunkt 1997 nach dem Regierungswechsel erreicht. Mit den Gesetzen 98-461 vom 13. Juni 1998 „d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail“ (loi Aubry I) und 2000-37 vom 19. Januar 2000 „relative à la réduction négociée du temps de travail“ (loi Aubry II) hat die Linksregierung von Premiermi-

nister Jospin die gesetzliche Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden abgesenkt. Durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit sollte zusätzliche Beschäftigung gefördert, neue Arbeitsplätze geschaffen bzw. bestehende gesichert werden.

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

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

Bei den Gesetzen Aubry I und II stellt sich die Frage, inwieweit sie – neben der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche gem. Art. L. 212-1 Code du travail – eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich gebracht haben. Den Arbeitgebern wurde mit Reduzierung der Wochenstundenzahl die Gelegenheit gegeben, die arbeitszeitliche Organisation in ihren Betrieben umzustellen. Beispielsweise können sie gem. Art. L. 212-8 Code du travail auf die Möglichkeit der „modulation“ zurückgreifen. Danach kann die wöchentliche Arbeitszeit über das Jahr hinweg unter der Bedingung wechseln, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum 35 Stunden bzw. 1600 Stunden im Jahr nicht überschreitet.

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

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

Zeitplan:

07/2003 - 03/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

04/2005 - 05/2006: Niederschrift der Arbeit

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr

Ass. jur. Sandra Isenberg

Start: 04/2000

Ende: 04/2005

Durch die Entscheidungen des BAG und des BGH zum Eismann-Franchisesystem sowie durch die Regelung der Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbständiger in dem rückwirkend zum 01. Januar 1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit (BGBl. I 2000, 2) ist die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen in der wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland wieder mehr in den Blickpunkt gerückt. Die Arbeit beschäftigt sich im Kern mit der Frage, wie arbeitnehmerähnliche Personen in grenzüberschreitenden Situationen behandelt werden sollen, d. h. in erster Linie, ob sie im Rahmen des Internationalen Privatrechts einen ähnlichen Schutz wie Arbeitnehmer genießen oder aber wie „reine“ Selbständige behandelt werden sollen.

Zunächst wird ein exemplarischer Überblick über die materiellrechtliche Einordnung dieser Personen in verschiedenen Rechtsordnungen der EG gegeben, da die Frage nach der anwendbaren Rechtsordnung dann besonders interessant ist, wenn je nach Anknüpfung unterschiedliche Ergebnisse erzielt werden. Einige EG-Mitgliedstaaten kennen die Figur des arbeitnehmerähnlichen Selbständigen nicht, andere können eine detaillierte Regelung für sie vorweisen.

In Deutschland versteht man darunter solche Erwerbstätige, die zwar nicht persönlich von einem Arbeitgeber abhängig – also nicht weisungsgebunden – sind, aber bei denen eine wirtschaftliche Abhängigkeit dazu führt, dass sie ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig erscheinen. Darunter werden z. B. Heimarbeiter, teilweise auch Telearbeitnehmer, Einfirmenvertreter, Franchisenehmer oder Freie Mitarbeiter in Rund-

funk und Fernsehen gefasst. Der deutsche Gesetzgeber hat für sie einige Sonderregelungen geschaffen (z. B. § 5 I ArbGG, § 12 a TVG, § 2 BUrlG). Anders ist dies beispielsweise in Frankreich. Die genannten Gruppen fallen größtenteils kraft gesetzlicher Anordnung in die Kategorie der Arbeitnehmer und genießen damit den vollen Schutz des Arbeitsrechts. Doch auch hier wird lebhaft diskutiert, ob nicht eine dritte Kategorie für bestimmte Grenzfälle geschaffen werden sollte.

Bei der Herausarbeitung der internationalprivatrechtlichen Kernfragen soll auch ein intensiver Blick auf das Europäische Primär- und Sekundärrecht (Art. 39 EGV, VO 1408/71, Entsenderichtlinie, VO 44/2001) geworfen werden.

Die Tariffähigkeit im ungarischen und deutschen Arbeitsrecht im Vergleich

dr. Erika Kovács

Start: 09/2004

Ende: 05/2006

Ziel: Die deutschen arbeitsrechtlichen Regelungen waren ein Vorbild für Ungarn bei der Neugestaltung des ungarischen Arbeitsrechts nach der Wende. Viele deutsche arbeitsrechtliche Institutionen wurden ins ungarische Arbeitsrecht mit kleineren oder größeren Anpassungen an die speziellen Umstände übernommen. Auch die Regelungen über die Tariffähigkeit wurden größtenteils übernommen, deshalb sind die tariffähigen Parteien in Deutschland und in Ungarn die gleichen. Die Tariffähigkeit ist das Fundament des ganzen Tarifvertragsrechts, weil die Vertragsparteien den ganzen Verhandlungsprozess und den Tarifvertrag beeinflussen und bestimmen. Diese Tatsachen regten die Grundidee der Arbeit über den Vergleich der deutschen und ungarischen Tariffähigkeit an.

Im Rahmen dieser Dissertation sollen die Ähnlichkeiten und Unterschiede im ungarischen und deutschen Arbeitsrecht bezüglich der Ziele, Voraussetzungen und Umsetzung der Tariffähigkeit untersucht werden. Bei allen Abschnitten wird als Grundlage zunächst eine Übersicht über die deutsche Situation erläutert. Dann erfolgt die ausführliche Darstellung der ungarischen Verhältnisse.

Der wichtigste Gegenstand der Arbeit ist die ausführliche Darstellung und Untersuchung der Tariffähigkeit im ungarischen Arbeitsrecht. Darüber hinaus ist das Ziel der Arbeit, mit Hilfe der deutschen Literatur und Rechtsprechung die Gründe der Probleme hinsichtlich der ungarischen Tariffähigkeit zu analysieren und gegebenenfalls Lösungsansätze anzubieten. Es stellt sich die Frage, aus welchen Unterschieden zwischen dem deutschen und ungarischen Arbeitsrecht sich die Probleme bezüglich der ungarischen Tariffähigkeit ergeben. Eines der schwierigsten Probleme im Zusammenhang mit der Tariffähigkeit in Ungarn ist, dass die Tarifverträge häufig einseitig vom Arbeitgeber ausgearbeitet oder sogar diktiert werden. Das führt dazu, dass die Arbeitnehmerinteressen durch die Tarifverträge nicht wirklich vertreten und wahrgenommen werden. Der wichtigste Grund dafür ist, dass in Ungarn auch solche Gewerkschaften tariffähig sein können, die nach der deutschen Rechtsprechung nicht tariffähig sind.

Der Schwerpunkt der Betrachtung des deutschen Arbeitsrechts wird auf das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit anhand der deutschen Rechtsprechung gelegt. Die strengen Kriterien der deutschen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit, vor allem die Theorie der sozialen Mächtigkeit erschwert es den neu gegründeten oder kleineren Gewerkschaften an Einfluss und Macht zu gewinnen. Das gefährdet die Koalitionsfreiheit und auch den Gewerkschaftspluralismus.

Offenbar ergibt sich das Problem, dass die Kriterien für die Tariffähigkeit in Ungarn zu gering, aber in Deutschland zu streng ausgearbeitet sind. Deswegen wird im Rahmen der Arbeit gründlich untersucht, welche Voraussetzungen an die Tariffähigkeit gestellt werden sollen, um die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften sicherzustellen, wobei die Kriterien kein Hindernis für die effektive Tätigkeit der neuen oder kleinen Gewerkschaften bilden dürfen.

Zeitplan:

09/2004 – 05/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

06/2005 – 05/2006: Niederschrift der Arbeit

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien

Ass. jur. Astrid Lang

Start: 03/1999

Ende: 08/2005

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. Es ist daher von großem Interesse, den Inhalt der Tarifverträge der wichtigsten italienischen Unternehmen im einzelnen zusammenzustellen. Besonderes Gewicht liegt hierbei auf dem Vergleich der FIAT-Unternehmensgruppe mit der Zanussi-Elektrolux-Gruppe. Während FIAT für ein eher traditionelles Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Verhältnis steht, gilt Zanussi- Elektrolux als der "Pionier" der industriellen Beziehungen in Italien. Die Unternehmensgruppe Zanussi-Elektrolux hat am 21. Juli 1997 mit den Gewerkschaftsverbänden Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uim-Uil ein beispielhaftes Abkommen geschlossen, das den Charakter der industriellen Beziehungen in Italien nachhaltig verändert hat. Durch das Abkommen ist die Rolle der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen gestärkt worden. Insbesondere sind über die im Sozialpakt vom 23. Juli 1993 festgelegten Rechte der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen weit hinaus gehende Mitbestimmungs- und Informationsrechte vorgesehen.

Der Grund für diese Entwicklung war die Übernahme von Zanussi 1985 durch das schwedische Unternehmen Elektrolux, in deren Unternehmenstradition der Arbeitnehmerbeteiligung eine große Bedeutung beigemessen wird. Durch den Einfluss des Sozialpaktes und nicht zuletzt der Unternehmenspolitik von Unternehmen wie der Zanussi-Elektrolux-Gruppe scheint ein Umdenken in dem traditionell konfliktorientierten Land stattzufinden, das ein vertrauensvolleres und fruchtbareres Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Folge haben könnte.

Vorgehen: Umfassende Auswertung der Literatur, Rechtsprechung und weiterer einschlägiger Materialien. Astrid Lang hat exemplarische Unternehmen im Rahmen einer Forschungsreise nach Italien aufgesucht, um vor Ort durch Gespräche mit Personalmanagern und Arbeitnehmervertretern nähere Erkenntnisse über den Stand der betrieblichen Mitbestimmung in der Praxis zu gewinnen.

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich

Ass. jur. Meike Strauß

Start: 10/2001

Ende: 10/2005

Die Anwendung moderner Informationstechnologien im Arbeitsleben wirft eine Vielzahl von Fragen auf, deren Behandlung im französischen Arbeitsrecht unter Berücksichtigung der deutschen Rechtslage dargestellt werden soll.

Es wird untersucht, inwieweit sich die modernen Informationstechnologien auf den Arbeitnehmerbegriff, insbesondere auf das Subordinationsverhältnis auswirken. So führt die Einsetzung moderner Technologien wie des Computers zu einer Wandlung der Arbeitsprozesse. Die Telearbeit beispielsweise ermöglicht die Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb mit Hilfe informationstechnischer Geräte. In diesem Zusammenhang finden die sich aus dieser Arbeitsform ergebenden besonderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen Berücksichtigung.

Auch im Rahmen des Einstellungsverfahrens gewinnt der Einsatz moderner Technologien wie beispielsweise computergestützte Fragebögen und spezielle Auswertungssoftware immer mehr an Bedeutung. Da die Einstellung eine nicht unerhebliche Investitionsentscheidung ist, hat der Arbeitgeber auch aus diesem Grund ein großes Interesse daran, möglichst viele Informationen über den künftigen Arbeitnehmer zu erhalten und diese auszuwerten. Dem steht jedoch das Interesse des Bewerbers auf Schutz seiner Privatsphäre entgegen.

In den Betrieben ändern sich die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer wie auch die Überwachungsmöglichkeiten

seitens des Arbeitgebers. E-Mail und Internet werden inzwischen in allen Bereichen des Arbeitsalltags von den Mitarbeitern genutzt. Dabei treten spätestens bei der Frage der konkreten Ausgestaltung der Nutzung der neuen Technologien Interessenkonflikte auf. Es stellt sich die Frage, welche Kontrolltechniken der Arbeitgeber anwenden darf, um möglichem Missbrauch (z. B. unerlaubte Versendung privater E-Mails oder Missbrauch des Internetzugangs) vorzubeugen oder diesen zu erfassen, und welche rechtlichen Konsequenzen daran zu knüpfen wären.

In diesem Zusammenhang soll auch die Zulässigkeit von Video- und Telefonüberwachung sowie die Anwendung von Personalinformationssystemen, die entscheidungsrelevante Daten über das Personal vollständig und geordnet erfassen und auswerten, erörtert werden.

In einem weiteren Teil wird die Frage der Nutzung der Informationstechnik von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen behandelt.

Im Rahmen dieser Untersuchung sollen die Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der deutschen und französischen Rechtslage herausgearbeitet werden. Dabei geht es um Fragen des Arbeitsvertrags- sowie des Arbeitsschutzrechts und um die Rolle des Comité d'entreprise (Unternehmensausschuss), der délégués du personnel (Belegschaftsvertreter) sowie des Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Gesundheits- und Sicherheitsausschuss).

Zeitplan:

10/2001 – 10/2002: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

11/2002 – 10/2005: Niederschrift der Arbeit

Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Ref. jur. Volker Johannes Widhammer

Start: 04/2003

Ende: 12/2005

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

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

Der Schwerpunkt der Betrachtung der Artt. 51, 52, 53 ET wird dabei auf Art. 52.c gelegt. Dieser erlaubt es dem Arbeitgeber, wenn er die Notwendigkeit der Einsparung eines Arbeitsplatzes nachweisen kann, dem betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen. Interessant ist dabei auch die Veränderung, die Art. 52.c ET zur Erleichterung der Unternehmensumstrukturierung durch die Real Decreto-Leyes 8/1997 und 9/1997 erfahren hat. Dabei ist auch die Verknüpfung des Tatbestandes der Kündigung gem. Art. 52.c ET mit dem Tatbestand der Massenentlassung gem. Art. 51 ET (beruhend auf der RL 98/59/EG) zu beleuchten. Die beiden Vorschriften lassen sich in ihren Voraussetzungen anscheinend nur anhand der Anzahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer unterscheiden; die Massenentlassung erscheint mithin nach spanischem Recht nur als eine quantitativ gesteigerte Form der Kündigung aus objektiven Gründen.

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

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

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

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

Zeitplan:

04/2003 – 02/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

03/2004 – 12/2005: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.3 Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

Die Reform des ungarischen Insolvenzrechts

Ungarische Akademie der Wissenschaften/ DFG

Start: 01/2002

Ende: 01/2005

Leitung des Forschungsprojekts:

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, IAAEG Trier;

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc.

Beteiligte:

Prof. Dr. Peter Miskolczi Bodnar, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Judit Fazekas, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Josef Radnay, Péter Pázmány Katholische Universität Budapest;

Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Bülow, Universität Trier;

Prof. Dr. Peter Gröschler, Johannes Gutenberg Universität Mainz;

Prof. Dr. Horst Konzen, Johannes Gutenberg Universität Mainz.

Ziel des deutsch-ungarischen Forschungsprojektes ist die Überarbeitung des ungarischen Insolvenzrechts, das durch ein Gesetz aus dem Jahr 1991 geregelt ist. Dabei geht es vor allem um die Anpassung des ungarischen Insolvenzrechts an die europäische Verordnung über Insolvenzverfahren vom 29.05.2000 (VO EG 1346/2000, ABl. EG L 160 vom 30. Juni 2000), die am 31. Mai 2002 in Kraft getreten ist und nach dem Beitritt zur Europäischen Union auch in Ungarn unmittelbar gilt. Derzeit weist das ungarische Insolvenzrecht Ungenauigkeiten auf und ist zumindest partiell mit der europäischen Insolvenzverfahrensverordnung unvereinbar. Aus diesen Defiziten ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte, die jeweils von Untergruppen der Projektbeteiligten bearbeitet werden:

a) Anpassung an das europäische Recht

Untersucht werden die Regeln der InsVO sowie die Frage, inwieweit diese Regeln im ungarischen Gesetz aus dem Jahre 1991 bereits enthalten sind. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die speziellen europäischen Richtlinien über Arbeitnehmeransprüche bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die Sicherung der Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang im ungarischen Recht ausreichend berücksichtigt sind.

b) Verfahrensvereinheitlichung

Die Trennung zwischen dem (vergleichsähnlichen) Konkursverfahren und dem Liquidationsverfahren im ungarischen

Insolvenzrecht steht im Kontrast zur Verfahrensvereinheitlichung in den neueren Insolvenzrechten. Es ist daher zu fragen, inwieweit die Gründe der Vereinheitlichung, die beispielsweise in Deutschland gelten, auch in Ungarn zutreffen.

c) Insolvenzschildner und Verbraucherinsolvenz

Die InsVO legt eine Erweiterung des Kreises der Insolvenzschildner, insbesondere die Einbeziehung natürlicher Personen, auf die das ungarische Insolvenzrecht nicht anwendbar ist, nahe. Damit in Zusammenhang steht die Frage, ob moderne Entwicklungen wie das Verbraucherinsolvenzverfahren und die Restschuldbefreiung für das ungarische Insolvenzrecht nutzbar gemacht werden sollten.

d) Wirkung der Insolvenz auf schwebende Verträge, insbesondere Arbeitsverträge

Dürftig ist im ungarischen Insolvenzrecht insbesondere die Regelung des Arbeitsverhältnisses im Liquidationsverfahren. Es wird nur allgemein von der Kündigung gesprochen, wobei deren Verhältnis zur Betriebsübernahme und ihren vom europäischen Recht garantierten Rechtswirkungen ebenso unklar ist, wie die Frage, ob vor diesem Hintergrund das ungarische Lohngarantiefgesetz mit der europäischen Richtlinie über die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vereinbar ist. Bei einer Neuregelung des ungarischen Insolvenzrechts ist insbesondere zu beachten, inwieweit sich diese in die Weiterentwicklung des ungarischen Arbeitsrechts einpasst.

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

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

Start: 09/1997

Ende: fortlaufend

Intensive wissenschaftliche Kontakte unterhält das Institut auch mit Rechtswissenschaftlern in Südafrika. Mit dem Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und der University of Stellenbosch wurde im Jahre 1995 eine förmliche Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht.

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

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

3.1.2.4 Externe Dissertationsprojekte

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

Abgeschlossene Dissertationsprojekte

Claudia Hesper

Works Councils in Großbritannien

Rigorosum am 28. Juli 2003, Veröffentlichung in der Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse, Bd. 41, Hamburg 2004

Anne Kaumanns

Telearbeit im Internationalen Privatrecht

Rigorosum am 5. Mai 2003, Veröffentlichung in der Schriftenreihe Studien zum Internationalen Privat- und Zivilprozessrecht sowie zum UN-Kaufrecht, Bd. 2, Hamburg 2004

Jens Steudter

Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter im US-amerikanischen Arbeitsrecht

Rigorosum am 2. Dezember 2003, Veröffentlichung in der Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse, Bd. 52, Hamburg 2004

Laufende Dissertationsprojekte

Anja Bartenbach

Arbeitnehmererfindung im Konzern

Florian Bauckhage

Das Sanktionssystem des Europäischen Betriebsrätegesetzes (EBRG)

Thomas Egger

Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung

Jan-Hendrik Froesch

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

Gerald Peter Müller

Der Leiharbeiter in der Personal-Service-Agentur (PSA)

Thomas Münch

Der plan de sauvegarde de l'emploi im französischen Recht unter besonderer Berücksichtigung des L. 2002/73 de modernisation sociale vom 17. Januar 2002

Maria Engracia Salán García

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

Petra Schramm

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht

Marcel Weiß

Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte.

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpoli-	Holtmann: Anreizsysteme in Mikrofinanzbanken		
	Grammling: Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen		

tik	Paunescu: Anreize und betriebliches Vorschlagswesen*	
		Schneider, M.: Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit*
Unternehmensverfassung, Betriebs-, und Organisationspolitik	Machalet: Bildungsregulierung in der EU	
	Heil: Integrationsvereinbarungen	
	Sadowski/Ludewig: Organisationskapital	Sadowski/Schneider, P./Thaller: DFG-Forschungsprojekt: Strukturen und Erfolg von Doktorandenprogrammen
	Leilich: Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen*	Warning: Performanz deutscher Universitäten
allgemeine Unternehmenspolitik	Ludewig: Organisationsdesign und Performanz*	Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
Daten, Methoden	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv	
	Sadowski/Schneider/Ludewig/Warning: Ökonometrie allg.	
	Ludewig: Panelanalysen	
	Schneider/Paunescu: DEA	

* IAAEG-finanziert

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungsverwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind ebenso wie die Bündelung der Themen unter dem Gesichtspunkt „Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit“ in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden, so dass weitere Ausführungen redundant wären. Im Jahr 2004 sind das Projekt von Susanne Warning über Universitätsstrategien und das Projekt von Mihai Paunescu über das betriebliche Vorschlagswesen hinzugekommen.

3.2.2 Produkte der Forschung

Die herausragende Veröffentlichung der wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe ist die Habilitationsschrift von Martin Schneider über Leistungsmessung und Leistungsanreize in Arbeitsgerichten, in der er nicht nur ein äußerst schwieriges, eher sprödes Feld empirisch bearbeitet hat, sondern mit dem Konzept der Verhaltensproduktionsfunktion ein Instrument entfaltet, das für andere professionelle Dienstleistungen nützlich sein wird. Ob es in die Reform der Arbeits- und der generellen Zivilgerichtsbarkeit Eingang finden wird, muss die Zukunft zeigen. Ergänzende internationale Vergleiche mit den USA und eine noch stärker psychologische Befunde und Konzepte aufnehmende Entfaltung dieses Forschungsgegenstandes sind in Arbeit. Hier schließt sich die Arbeit an Behavioral Economic Approaches an, die in ihrer kanonischen Form nun auch schon von Juristen zur Kenntnis genommen werden (vgl. M. Englerth: Behavioral Law and Economics – eine kritische Einführung. Preprints of the Max Planck Institute for Research and Collective Goods, Bonn 2004/11).

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

Im Jahr 2004 ist ein Diskussionspapier entstanden, in dem Methoden des Betriebsvergleichs auf die PISA-Daten angewendet worden sind, um die Bedeutung organisatorischer Variabler für den Erfolg von Schülern zu messen, und zwar insbesondere die Eigentumsform der Schulen (M. Paunescu).

Vorangetrieben wurden auch zwei nicht im derzeitigen Kern des Forschungsinteresses des Institutes liegende Projekte

bzw. Projektbereiche: Petra Riemer-Hommel hat trotz Elternzeit ihre Habilitationsschrift über Exklusivverträge in der Sozialversicherung weitgehend fertiggestellt, mit der Eröffnung des Habilitationsverfahrens ist für das Jahr 2005 zu rechnen.

Drei Arbeiten legen den Akzent auf Kapitaldienstleister, wo Holtmann und Grammling im internationalen Vergleich die Bedeutung monetärer Anreize für Kreditsachbearbeiter untersuchen; ebenso Pang, die die Bedeutung von Eigentumsformen in Investmentbanken für geschäftstüchtiges, nicht korruptives Verhalten von chinesischen Investmentbankern untersucht.

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

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

Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Konstanz) (Mikroökonomie)

Prof. Dr. Klaus Harney (Universität Bochum) (Erziehungswissenschaften)

Prof. Dr. Anthony I. Ogus (Universität Manchester) (Rechtswissenschaften)

Prof. Dr. Ronald Schettkat (Universität Utrecht/Wuppertal) (Volkswirtschaftslehre)

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

Katharina Heil (ehemals Stysial), MA

Dipl.-Math. Bret Kragel

Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig

Dipl.-Vw. Tanja Machalet (ehemals Breuer)

Dipl.-Vw. Mihai Paunescu

Dipl.-Kfm. Martin Richarz

Petra Riemer-Hommel Ph.D.

Dipl.-Kffr. Susanne Warning

Und als korrespondierende Mitglieder: Dipl.-Vw. Martin-Holtmann, MPA (Weltbank) und Cuiping Pang MA. (Xiamen University, Department of Economics, China).

Die Teilnahme an den unter 7.2.7 angeführten internen Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Kollegiaten verpflichtend. Insbesondere die Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (7.2.3) und Tagungen im IAAEG (7.2.1) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 7.2.8 aufgelistet.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

Alle Mitglieder der Forschungsgruppe nehmen auch Lehraufgaben an der Universität wahr, und zwar vor allem zur eigenen Qualifizierung. Dazu eignen sich besonders die Projektstudien, die im Trierer Studiengang vorgeschrieben sind,

weil sie von den Nachwuchswissenschaftlern verlangen, gegenüber Studierenden, oft in Gruppen, die Rolle eines forschungsanregenden und -lenkenden Mentors wahrzunehmen. Die Habilitanden und Habilitierten spielen auch eine tragende Rolle in der Selbstqualifizierung der Kollegiaten des Graduiertenkollegs, ohne sie wäre die Qualifizierung in der gewählten Form nicht möglich.

Martin Schneider und Petra Riemer-Hommel sind auch wieder im Berichtszeitraum an der Bordeaux Business School für Graduiertenprogramme engagiert worden.

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

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

In dem seit 1993 bestehenden einjährigen Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“, an dem neben der Universität Trier die Universitäten Université Catholique de Louvain (Belgien), Université de Toulouse 1 - Sciences Sociales (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universidad de Granada (Spanien), Università degli Studi di Milano (Italien), London School of Economics and Political Sciences (Großbritannien), University College Dublin (Irland), Universidad Autónoma de Barcelona (Spanien) und die Universität Bremen beteiligt sind, sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissenschaftler) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch darin zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services, Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Seit seiner Gründung wird das Programm an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut. Im Berichtszeitraum waren 6 Studierende aus Toulouse und Louvain-la-Neuve zu Gast in Trier und eine Trierer Studentin nahm an dem Programm in London teil.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Die Mitgliedschaft des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Sprecher), im Beirat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim sowie im Beirat des Deutschen Referenzentrums für Ethik in den Biowissenschaften (drze) in Bonn sind wichtige Foren des Gedankenaustausches und des „Netzwerkens“. Der Kontakt zum IAB wurde im Jahr 2004 durch das im IAAEG durchgeführte „10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel“, welches unter reger Teilnahme der IAAEG-Forscher stattfand, noch stärker gepflegt als ohnehin üblich.

Zudem wurde im Berichtsjahr das Bemühen, ein Netzwerk aus korrespondierenden Mitgliedern des IAAEGs aufzubauen, intensiviert. Bei den korrespondierenden Mitgliedern – Prof. Dr. Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Frick (Witten-Herdecke) und Prof. Dr. Pull (Tübingen) – handelt es sich um ehemalige Mitarbeiter des IAAEG; sie sind daher dem Institut nicht nur verbunden, sondern unterstreichen den Erfolg der Nachwuchsförderung des IAAEGs. Das erstmals im IAAEG durchgeführte „Netzwerktreffen der korrespondierenden Wissenschaftler“ und ihrer Forschergruppen führte zu einem regen Austausch von Ideen und der Vertiefung der Kontakte sowohl auf der Ebene der Forschungsgruppenleiter als auch auf Mitarbeiterebene.

3.2.4 Fremdeinschätzung

Nachdem seit vielen Jahren das Projekt eines grundlegenden Lehrbuches über die institutionenökonomische Behandlungen von Fragen der Personalwirtschaft und des Arbeitsrechts die Arbeit des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors bestimmt haben, sei hier nun die Rezension in der wichtigsten deutschsprachigen betriebswirtschaftlichen Zeitschrift

abgedruckt (Oliver Fabel in Zeitschrift für Betriebswirtschaft 74(2004)7: 754-755):

“Neuere personalökonomische Lehrbücher finden ihren Ausgangspunkt, zumindest aber ihr grundlegendes analytisches Gerüst regelmäßig in der ökonomischen Vergütungstheorie. In der nun vorliegenden „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ von *Dieter Sadowski* ist dieser Ansatz dagegen deutlich zurückgedrängt. Die in diesem Sinn einschlägigen Kapitel 5 bis 13 sind in einen analytischen Rahmen eingepasst, der auf einem umfänglicheren Verständnis der Bedeutung der Arbeitsbeziehungen für ein Unternehmen beruht. Auch didaktisch sehr gelungen, weil die mikroökonomischen Vorkenntnisse von Studierenden der Wirtschaftswissenschaft direkt aufgenommen werden, befassen sich die Kapitel 3 und 4, die – der Beschreibung der Zielsetzung des Lehrbuchs und seiner Organisation in Kapitel 1 und 2 folgend – inhaltlich den Auftakt bilden, daher zunächst mit einer Einführung in die neoklassische Theorie des Arbeitsmarktes sowie, im Sinne eines dynamischen Ansatzes, der Humankapitaltheorie. Mit diesen beiden Modellansätzen wird gleichsam die für das weitere Vorgehen typische Zweiteilung der Argumentationsführung angelegt. Diese besteht zum einen in der Auflösung des klassischen „Spot“-Markt-Verständnisses des Arbeitsvertrags zugunsten der modernen kontrakttheoretischen Sicht. Zum anderen muss die Personalpolitik im Unternehmen die Durchsetzung impliziter Verträge gewährleisten und wird in diesem Unterfangen durch regulative Eingriffe unterstützt. Nur die Kenntnis sowohl der „reinen“ Theorie des Arbeitsvertrags als auch der – mit Schwergewicht auf die deutschen Regelungen diskutierten – formalen Organisation des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsmarktes kann zum Verständnis realer Arbeitsbeziehungen beitragen.

Diese Vorstellung wird im Kapitel 5 expliziert, bevor im Kapitel 6 das klassische Prinzipal-Agenten-Modell der individuellen Anreizvergütung eingeführt wird. Kapitel 7 entwickelt dann den Effizienzlohnansatz, während sich im Kapitel 8 die Diskussion von aufgeschobenen Vergütungsansprüchen und im Kapitel 9 die Analyse von Karriereanreizen durch Aufstiegsturniere findet. Nicht ganz der Einteilung der Hauptkapitel durch den Autor folgend, würde der Rezensent auch die Kapitel 11 und 12 noch der Personalökonomik im engeren Sinn zuordnen. Zwar wird im Kapitel 10 bereits die formale Unternehmensverfassung als Instrument der Durchsetzung kollektiver Vertragsinteressen betont. Diese begründet jedoch zunächst nur in einem positiven Sinn den theoretischen Rahmen, der für die in den beiden nachfolgenden Kapiteln angestrebte Effizienzanalyse von Aushandlungs- und Verteilungsproblemen benötigt wird. Zunehmend wird die Diskussion aber durch normativ-institutionelle Betrachtungen angereichert; mit dem Kapitel 13, das ökonomische und nicht-ökonomische Argumente für ein Betriebsrentensystem aufführt, erfolgt schließlich der endgültige Übergang. In ähnlicher Art und Weise beschäftigt sich Kapitel 14 mit den Kosten und Vorteilen von Kündigungsschutzregelungen nicht nur aus ökonomischer Sicht.

Im Mittelpunkt von Kapitel 15 steht dann das Reputationsspiel, mit dessen Hilfe sich klären lässt, unter welchen Bedingungen glaubhafte Selbstbindungen von Unternehmen die Vorteile von Regelungen, die den Arbeitnehmer absichern, internalisieren können und wann gesetzlich-regulative Eingriffe notwendig erscheinen. Diese Erkenntnis wird in den folgenden Kapiteln dann auf die Diskussion der Signalwirkungen des personalwirtschaftlichen Informationssystems (Kapitel 16), des durch den gesetzlichen Kündigungsschutz entstehenden nach-vertraglichen Anreizproblems und des Schlichtungspotentials von Arbeitsgerichten (Kapitel 17) sowie der Wirkung der Mitbestimmungsregeln auf die Anreize zur Humankapitalakkumulation und zur Reduktion von Informationsasymmetrien (Kapitel 19) übertragen. Das abschließende Kapitel 20 hebt noch einmal deutlich hervor, dass es die Aufgabe des Personalmanagements eines Unternehmens ist, die vorgeführten Argumente im Licht der betrieblichen Realität zu prüfen, zu gewichten und aus ihnen eine rationale Personalpolitik zu entwickeln.

Neben der inhaltlichen Vollständigkeit besteht ein kaum hoch genug einschätzbarer Vorteil der „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ darin, zunächst theoretisch geführte Argumentationen immer durch Ergebnisse empirischer Arbeit zu stützen. Diesem Zweck wird dann – im Verlauf des Buches zunehmend – auch die explizite Befassung mit neueren theoretischen Beiträgen untergeordnet. Aus Sicht des Rezensenten ist dies aber eine unvermeidbare Konsequenz der Lösung eines „Trade-Off“-Problems, dem sich jedes Lehrbuch stellen muss. Die spezifische von *Dieter Sadowski* gewählte Lösung ist dabei mit Blick auf die potentielle Leserschaft uneingeschränkt geglückt. Die „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ kann sicher als alleinige Grundlage für einen Kurs im Umfang von zwei bis drei Semesterwochenstunden dienen, der Studierende an die moderne Personalökonomie und die wissenschaftlichen Grundlagen der Personalpolitik heranführen will. Ein solcher Kurs sollte dann früh im Hauptstudium angelegt sein. Persönlich ist der Rezensent darüber hinaus aber auch der Auffassung, dass der abgesteckte inhaltliche Rahmen die Grundlage für die Organisation eines ökonomisch-orientierten Spezialisierungsfachs „Personal“ insgesamt bilden kann. In diesem Fall stellt die „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ die notwendige Grundlektüre dar, die in der Behandlung der einzelnen

Themen durch Beiträge weiterer, zunehmend dann auch fortgeschrittener Lehrbücher der Arbeitsökonomik, der Personalökonomik und der Industrieökonomik ergänzt würde. Seminare würden sich dann mit der aktuellen Journal-Literatur befassen. Anregungen dafür sind der Vielzahl spezifisch zugeordneter Literaturhinweise leicht zu entnehmen.“

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit: Operatives Controlling der Landesarbeitsgerichte

PD Dr. Martin Schneider

Start: 07/1998

Ende: 04/2004

Ziel: Die vergleichende Erfolgsmessung von Organisationen ist zur „Obsession“ (Harvey/ Pettigrew/ Ferlie 2002) geworden und dringt inzwischen auch in traditionell kennzahlenfreie Räume vor wie etwa in Ministerien, Schulen und Gerichte. Die vorliegenden Methoden zur Erfolgsmessung sind jedoch für komplexe Dienstleistungen meist unzureichend. Das Projekt entwickelt daher ein Konzept des operativen Controllings komplexer professioneller Dienstleistungen am Beispiel der Landesarbeitsgerichte (LAGe), der zweiten Instanz in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Effizienz (das Output/ Input-Verhältnis) der LAGe wird miteinander verglichen und es werden wesentliche Determinanten der Effizienz und des Outputs herausgearbeitet.

Vorgehen: Die Arbeit unterstellt ein produktionswirtschaftliches Controllingverständnis. Die komplexe Dienstleistung als Produktion darzustellen erfordert Anpassungen gegenüber der traditionellen Produktionsfunktion, die sich auf Sachleistungen bezieht. Die Klienten sind Koproduzenten der Rechtsprechung und die professionellen Leistungsersteller besitzen einen großen Ermessensspielraum. Die „Verhaltensproduktionsfunktion“ ergänzt daher die Inputs und Outputs um Verhaltensvariablen wie die Schwierigkeit der Fälle sowie die Qualifikation und die Erfahrung der Leistungsersteller (vgl. Gaynor/ Pauly 1990). In dieser Arbeit werden diese Verhaltensproduktionsfunktionen in zwei Schritten ermittelt: Zunächst werden geeignete Erfolgsindikatoren entwickelt und mit Hilfe der Data-Envelope-Analyse (DEA) zu einem Effizienzmaß verdichtet. Im Anschluss werden Determinanten des Outputniveaus und der Outputstruktur mit Hilfe von Regressionsanalysen untersucht.

Ergebnisse: Im Zentrum des Projektes steht die Anwendung der Verhaltensproduktionsfunktion auf Gerichte, insbesondere die Landesarbeitsgerichte. Die wesentlichen Erfolgsindikatoren der Gerichte werden nicht nur, wie in der Rechtswissenschaft üblich, nach Quantität und Qualität differenziert, sondern auch nach Konfliktbeilegung und Rechtsschöpfung. Hierbei meint Konfliktbeilegung die Erledigung einzelner Streitfälle; Rechtsschöpfung hingegen die Veröffentlichung von Entscheidungen, die auf die Rechtsfindung in künftigen Konflikten ausstrahlen (Landes/ Posner 1979). Der Output in der Konfliktbeilegung wird ermittelt anhand von Indikatoren zur Zahl der erledigten Fälle, zur Vergleichsorientierung und zur Verfahrensdauer. Auf der Basis intensiver Inhaltsanalysen in der juristischen Datenbank der Juris GmbH wird der Output in der Rechtsschöpfung ermittelt anhand der Publikation und der Rechtsmittelfestigkeit von Entscheidungen. Eine DEA mit Daten für neun LAGe im Zeitraum 1980 bis 1998 erlaubt es, effiziente von ineffizienten Gerichten deutlich zu unterscheiden. So erweisen sich die LAG Berlin und Schleswig-Holstein immer wieder als besonders produktive Gerichte, die LAG Bremen und Hamburg hingegen als unproduktive Gerichte. Das LAG Saarland fällt durch besonders hohe Vergleichsquoten auf. Die Regressionsanalysen erlauben es zudem, wesentliche Determinanten des Output und der Outputstruktur zu identifizieren: Erstens betreiben die LAGe besonders viel Rechtsschöpfung, wenn sich das Arbeitsleben stark ändert und dies neue Rechtsfragen aufwirft. Zweitens beeinflussen die Fähigkeiten und Karriereanreize der Richter offenbar den Gerichtsoutput. So macht ein hoher Anteil an Richtern mit Dokortitel die Gerichte produktiver. Der Anteil der Richter mit Karriereambitionen führt zudem zu mehr Rechtsschöpfung gemessen anhand der Zahl der in Juris publizierten Entscheidungen. Die verwendete Methodik lässt sich auf andere Gerichtszweige übertragen, und die entfaltete Idee der Verhaltensproduktionsfunktion kann zum operativen Controlling professioneller Bürokratien generell genutzt werden.

Publikationen: Data-Envelope-Analyse von Landesarbeitsgerichten. Betriebswirtschaftlicher Leistungsvergleich im kennzahlen-freien Raum. In: Die Betriebswirtschaft, 64(2004)1: 28-38; Habilitationsschrift: Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen. Gerichte im Effizienzvergleich. Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von D. Sadowski u. B. Frick, Bd. 12 ISBN 3-87988-854-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering (2004),

233 Seiten.

3.2.5.2 Laufende Projekte

Hochschultypen und Habitus

Dipl.-Soz. Katrin Baltés

Start: 07/2004

Ende: 12/2006

Ziel: Den Hintergrund der Fragestellung dieser Arbeit bilden die mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (1998) und der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung (1999) angestoßenen Hochschulreformprozesse, die u.a. eine deutliche Annäherung von Fachhochschulen an Universitäten mit Blick auf die Bedeutung der Studien-Abschlüsse mit sich bringen. Mit der Einführung gestufter Studiengänge können an Fachhochschulen und Universitäten formal gleichwertige Abschlüsse angeboten werden. Zudem scheint die klassische Unterscheidung der Hochschultypen in „praktisch-anwendungsbezogen“ (Fachhochschulen) und "wissenschaftlich-theoretisch" (Universitäten) (in der Praxis zumindest teilweise) aufgehoben zu sein (Drake 2002, Jahn 2001). Ziel der Arbeit ist es, zu prüfen, ob es unter gleicher Oberfläche wesentliche Unterschiede gibt.

Vorgehen: In einem ersten Schritt geht es darum, zu eruieren, woran Unterschiede in der Ausbildung beider Hochschultypen festgemacht werden können. Jenseits von formellen und auch sozialstrukturellen Charakterisierungen spielt hierbei das Bourdieusche Habituskonzept (Bourdieu 1982, 1988) eine zentrale Rolle, das mit Bezug auf die Studierenden wie auch auf die Lehrenden die Unterschiede im Sozialisationsprozess an beiden Hochschultypen in den Blick nimmt.

Die relevanten Aspekte zur Bestimmung der Unterschiede in der Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten werden durch ein Literaturstudium und ggf. ergänzend durch eine kleine Anzahl an qualitativen Interviews ermittelt und zu Hypothesen formuliert, deren empirische Überprüfung sich in einem zweiten Schritt anschließt. Die entsprechenden Informationen können dabei mittels standardisierter Befragungen von Studierenden und Lehrenden in Ergänzung durch Leitfadeninterviews erhoben werden. Es können aber auch - speziell etwa zur Ermittlung von Unterschieden in Einstellungen oder Norm- und Werteverständnissen - experimentelle, spieltheoretische Verfahren zum Tragen kommen. Um (habituelle) Entwicklungen im Verlauf der universitären Ausbildung bzw. der Ausbildung an der Fachhochschule in die Analyse mit aufnehmen zu können, sollen Studierende und Lehrende verschiedener Jahrgänge in der Untersuchung berücksichtigt werden.

Die empirischen Untersuchungen werden als Fallstudien konzipiert, in denen möglichst typische Fachhochschule-Universität Paarungen Gegenstand der Analyse sind.

Stand: Zurzeit werden neben theoretischer Literatur u. a. zum Bourdieuschen Habitus-Konzept, zu Sozialisationsprozessen, Organisationen und Institutionen, Sozialstruktur und Ungleichheitsforschung empirische Arbeiten der Hochschulforschung (u. a. Frank 1990, Windolf 1992, Engler 1993, Teichler 1987, 1997) dahingehend aufgearbeitet und strukturiert, welche Merkmale zur Untersuchung der Differenzen in der Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten herangezogen werden können.

Weiteres Vorgehen: Nach Abschluss des Literaturstudiums werden die identifizierten Merkmale, anhand derer die Unterschiede in der Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten untersucht werden sollen, ggf. durch qualitative Interviews ergänzt bzw. verifiziert. Im Anschluss erfolgt die Erstellung der Erhebungsinstrumente für die empirische Untersuchung. Darüber hinaus werden die Fachhochschule-Universität Paarungen ausgewählt, die sich als Untersuchungsobjekte für die Fallstudien eignen. Schließlich werden Kontakte zu den Befragungspersonen hergestellt.

Zeitplan:

01/2005 - 09/2005: Identifikation charakterisierender Merkmale der Hochschultypen Fachhochschule und Universität und theoretische Modellierung

10/2005 - 12/2005: Ergänzung und Verifizierung der identifizierten Merkmale und der theoretischen Modellierung in qualitativen Interviews; Anpassungen

01/2006 - 03/2006: Erstellung der Erhebungsinstrumente; Auswahl der Fallbeispiele; Kontaktaufnahme

04/2006 - 07/2006: Datenerhebung und Auswertung

08/2006 - 12/2006: Niederschrift und Fertigstellung der Arbeit

Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von Mikrofinanzorganisationen

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

Start: 07/2004

Ende: 12/2006

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

Ziel der Arbeit ist es, den Einfluss der Kultur auf die Gestaltung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von MFOs zu untersuchen. Dabei wird nicht nur getestet, ob solche Anreizsysteme in der Praxis kulturabhängig gestaltet sind; Vielmehr soll in erster Linie geprüft werden, ob ein kulturabhängiges Design ökonomisch-psychologisch begründet werden kann und somit empfehlenswert ist.

Vorgehen: In einem ersten Schritt werden Kulturerfassungsansätze theoretisch aufgearbeitet, um Kulturregionen zweckmäßig abzugrenzen. Weiterhin sollen Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation sowie die Bedeutung der möglichen Verdrängung intrinsischer Motivation durch extrinsische Anreize (Frey 1997) auf das Tätigkeitsfeld der Kreditsachbearbeiter (welches kulturell weitgehend universal ist) bezogen werden. Der theoretische Teil schließt mit der Ableitung von Hypothesen über die kulturelle Verortung motivational relevanter Faktoren.

Zweitens soll kurz empirisch geprüft werden, inwiefern sich Anreizsysteme in der Praxis kulturell unterscheiden. Dazu stehen u. a. Daten einer einschlägigen Erhebung, an welcher weltweit über 150 MFOs teilnahmen, zur Verfügung.

Um kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Wirkung von Anreizsystemen auf die Leistung und Motivation der Kreditsachbearbeiter zu begründen, werden in einem dritten Schritt experimentelle Spiele in mindestens drei Kulturregionen durchgeführt. Dabei soll das inzwischen gut erforschte Instrumentarium der experimentellen Spieltheorie (z. B. Fehr) dahingehend erweitert werden, dass es sowohl die Arbeitssituation der Kreditsachbearbeiter gut abbildet als auch kulturell möglichst neutral gestaltet ist. Mit dieser Methodik kann die Stärke motivational relevanter intrinsischer Werte, wie die des reziproken oder eigennütigen Verhaltens, experimentell gemessen werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Wirkung monetärer Anreizsysteme auf die Leistung der Kreditsachbearbeiter in dem Maße zunimmt, in welchem eigennütziges Verhalten über die kulturelle Bedeutung des Wertes reziproker sozialer Beziehungen dominiert.

Stand: Es wurde mit der Aufarbeitung relevanter ökonomischer, psychologischer und kulturanthropologischer Literatur begonnen. Voruntersuchungen umfassen qualitative Interviews mit Mitarbeitern von 20 MFOs in elf Ländern, Ultimatum-Spiele mit Kreditsachbearbeitern in drei Ländern und Diktator-Spiele mit Mitarbeitern zweier MFOs unterschiedlicher Kontinente und wurden bereits abgeschlossen. Sie lassen erkennen, dass Anreizsysteme kulturabhängig gestaltet sind und erhärten die Vermutung, dass dies psychologisch-ökonomisch begründet ist.

Weiteres Vorgehen: Die theoretische Aufarbeitung des Themas, die Ableitung relevanter Hypothesen sowie die Konzeption der Erhebung wird fortgesetzt. Daran anschließend werden experimentelle praxisbezogene Spiele mit Kreditsachbearbeitern mehrerer MFOs in Ostafrika, Südasien und Lateinamerika durchgeführt. Abschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und interpretiert.

Zeitplan:

01/2005 – 05/2005: Theoretische Aufarbeitung des Themas und Konzeption des Forschungsdesigns

06/2005 – 12/2005: Datenerhebung

01/2006 – 06/2006: Datenauswertung und erster Entwurf der Arbeit

07/2006 – 12/2006: Fertigstellung der Arbeit

Integrationsvereinbarungen: Entstehung eines reflexiven Regelungsinstruments

Katharina Heil (geb. Stysial), MA

Start: 07/2001

Ende: 03/2006

Ziel: Eine Säule des behindertenpolitischen Programms der letzten Legislaturperiode ist die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, das, so der Tenor, sowohl mit seinen Programmdefiziten als auch seinen Umsetzungsdefiziten nicht zu den erwünschten Ergebnissen bei der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer geführt hat. Im Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (jetzt SGB IX, zweiter Teil) wurde mit der Aufforderung zum Abschluss von betrieblichen Plänen, den sogenannten Integrationsvereinbarungen, zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ein Instrument eingeführt, das in vielerlei Hinsicht dem Konzept des „reflexiven Rechts“ entspricht.

Auffällig ist, dass im Reformprogramm der Schwerbehindertenpolitik der letzten Jahre dort verstärkt reflexive Elemente auftreten, wo Forderungen an das Wirtschaftssystem gestellt werden. Das gilt auch für das Behindertengleichstellungsgesetz.

Die Hauptfrage ist: Wie beeinflusste das politische Handlungssystem die Wahl dieses Instrumentes?

Vorgehen: Theorien sozialer Bewegungen und die Reaktion des politischen Systems auf diese Bewegungen bieten einen Erklärungsansatz dafür, wie es zu einer Einigung auf ein solches Instrument kommen kann. Dabei sind Integrationsvereinbarungen nur Teil eines behindertenpolitischen Gesamtprogramms, das einerseits aus einer großen Offenheit des politischen Systems für die Forderungen der Behindertenbewegung resultiert, das aber andererseits von einer Unbeweglichkeit auf Grund des Verbändearrangements, das die Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Bestandteile des Schwerbehindertenrechts dominiert, bestimmt ist.

Auch wenn man eine Tendenz zu reflexivem Recht feststellen will, wie das Günther Teubner tut, so muss im Einzelfall bestimmt werden, welche Bedeutung reflexive Rechtselemente in dem jeweiligen Politikfeld und den jeweiligen Verhandlungsstrukturen spielt. Es kann zum Beispiel der Anfang einer substantielleren Verrechtlichung sein, auf einer experimentellen Übertragung aus anderen Regulierungsfeldern beruhen (wie die Idee der Zielvereinbarungen nach dem Behindertengleichstellungsgesetz), aber auch ein Zeichen für die Undurchsetzbarkeit weiterer Forderungen in dem betreffenden Politikfeld sein.

Expertengespräche und die Analyse von Dokumenten sollen die Faktoren rekonstruieren (Offenheit des politischen Systems für behindertenpolitische Forderungen bei gleichzeitig niedriger Interventionskapazität), die zu reflexiven Elementen in der Schwerbehindertenpolitik geführt haben.

Stand: Die Arbeit befindet sich im Stadium der Literaturlaufbereitung und in der Sammlung des ersten empirischen Materials.

Zeitplan:

01/2004-10/2004 Mutterschutz und Elternzeit

11/2004-12/2005: weitere Literaturlaufbereitung und Analyse des empirischen Materials

01/2006-03/2006: Endauswertung und Niederschrift der Arbeit

Microfinance and Incentives: Anreizsysteme für das Personal von Mikrofinanzbanken

Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA

Start 11/2001

Ende 12/2005

Ziel: Mikrofinanzbanken sind zielgruppenorientierte Finanzintermediäre, die Finanzdienstleistungen für Millionen von Klein- und Kleinstunternehmen in Entwicklungsländern und Transformationsökonomien bereitstellen. Die Produktion von Mikrokrediten ist in hohem Grade personalintensiv. Weitgehende Delegation von Kreditentscheidungen und starke Dezentralisierung (die indonesische BRI hat z. B. über 4.000 Filialen) sind daher strukturelle Charakteristika der Mikrofinanzbanken. Aus einer solchen „Organisationsarchitektur“ (Brickley/ Smith/ Zimmermann 1997) resultieren Agenturprobleme, die in der Praxis häufig durch monetäre Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter und das mittlere Management zu minimieren versucht werden. Ziel der Arbeit ist es, die Effektivität solcher Personalanreizsysteme zu untersuchen und die Eignung unterschiedlicher Entlohnungssysteme für die Reduzierung von Agenturkosten zu überprüfen. Anschließend sollen Empfehlungen für das institutionelle Design von Mikrobanken abgeleitet werden.

Vorgehen: Um die Thematik theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Neuen Institutionenökonomik zurückgegriffen, die erst zögerlich einen Eintritt in die Entwicklungsfinanzierung findet (Schmidt/ Tschach 2001). Agenturtheoretische und Multitasking-Modelle (Holmstrom/ Milgrom 1991; Dewatripont et al. 1999, 2000) werden herangezogen, um plausibel und durch die Generierung stilisierter Fakten abzuleiten, welche Anreizmechanismen unter den speziellen Bedingungen der Mikrokreditvergabe zu einer Verringerung der Agenturkosten führen müssten.

In einem zweiten Schritt werden die theoretisch abgeleiteten Aussagen und Empfehlungen bezüglich anreizkompatibler Personalentlohnungssysteme für Mikrofinanzbanken anhand empirischer Daten überprüft. In einer großen Mikrofinanzbank in Bolivien (neben Bangladesh einem der wettbewerbsintensivsten Mikrofinanzmärkte der Welt) kann auf einen Datensatz mit monatlichen Personal- und Lohndaten (Fallzahl: ca. 150 Kreditsachbearbeiter; Zeitraum: 5-7 Jahre) zurückgegriffen werden. Diese Daten erlauben es, die theoretischen Hypothesen zu testen, um auf die Gestaltung effektiver Anreizsysteme rückschließen zu können. Mit den Paneldaten sollen Eventanalysen und Querschnittsanalysen durchgeführt werden. Dabei wird im Forschungsdesign insbesondere auf eine Differenzierung zwischen kurz- und langfristigen wirksamen Anreizen hingearbeitet.

Das Thema ist aus drei Gründen relevant: Zum ersten kann anhand der verfügbaren Daten ein Test der Agenturtheorie unternommen werden. Zum zweiten genießt das Design anreizkompatibler Entlohnungssysteme eine große praktische Bedeutung in einem zurzeit stark wachsenden Teilbereich der Entwicklungsfinanzierung. Zum dritten dürfte die Untersuchung der erste Versuch sein, die Personalentlohnung von Mikrofinanzbanken theoretisch zu analysieren sowie ihre Wirksamkeit empirisch zu testen.

Stand: Die Theorie wurde bereits weitgehend aufgearbeitet. Die Datensammlung wurde abgeschlossen. Auswertungen des Datenmaterials und Anfertigung einer Rohfassung der Arbeit erfolgen bis Ende 2005.

Arbeits- und Zeitplanung:

03/2005-12/2005: Empirie, vorläufige Fassung

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute

Dipl.-Volkswirtin Catharina Leilich, MBA

Start: 02/2002

Ende: 08/2005

Ziel: Dass der Erfolg eines Forschungsinstituts nicht lediglich eine Funktion der ihm zur Verfügung stehenden Humanressourcen ist, sondern die Produktivität auch von Organisationsfaktoren abhängt, stellten schon Long/McGinnis (1981) fest. Und dass der Frage, wie Forschung organisiert sein sollte, auch ein großes öffentliches Interesse gilt, schlägt sich in den aktuellen Reformdiskussionen nieder, vor allem in der Auseinandersetzung über die Einführung der Juniorprofessuren. Vor diesem Hintergrund lohnt es zu untersuchen, welche Bedeutung der wissenschaftliche Mittelbau als koordinierende „Zwischenebene“ zwischen einem Institutsleiter und dem Großteil der Mitarbeiter hat. Unter welchen Bedingungen ist solch ein Arrangement mit einer steilen Hierarchie organisationstheoretisch notwendig und gibt es Bedingungen, unter denen die koordinierende Bedeutung des Mittelbaus eher gering ist und eine flachere Hierarchie

optimal?

Vorgehen: Um den Einfluss spezifischer Eigenschaften von Forschungsinstituten auf die Organisationsform abzubilden, wird vermutet, dass Forschungsinstitute durch eine spezifische *Produktionsfunktion* charakterisiert sind, die die für das Institut optimale Organisationsform mitbestimmt. Die Frage, in welcher Form verschiedene Produktionsfunktionen die Organisation von wissensintensiven Organisationen bestimmen, kann über ein Modell von Rajan/Zingales (1998) präzisiert werden. Dieses Modell soll auf Forschungsinstitute übertragen und empirisch getestet werden. Die Produktionsfunktion variiert bei Rajan/Zingales in Abhängigkeit vom Zusammenwirken der Fähigkeiten der Mitarbeiter nach deren Spezialisierung. Liegt eine Produktionsfunktion vor, in der die Produktionsfaktoren – also hier die Fähigkeiten der Mitarbeiter – *bedingt substituierbar* sind, ist eine *flache Hierarchie* optimal, in der alle Mitarbeiter direkt mit dem Institutsleiter zusammenarbeiten. Liegt für das Institut jedoch eine Produktionsfunktion vor, nach der die spezialisierten Fähigkeiten der Mitarbeiter *komplementär* sind, ist eine *steile Hierarchie* optimal.

Welche Form der Produktionsfunktion in einer Einrichtung vorliegt, liegt in erster Linie im – für die Organisation weitgehend exogenen – Institutsauftrag begründet: Es wird erwartet, dass die Faktoren *Fachrichtung*, *Interdisziplinarität* und *Nachwuchsausbildung* Eigenschaften eines Instituts darstellen, die Hinweise auf die Form der spezifischen Produktionsfunktion und damit auf die Organisationsstruktur geben können.

Ob dieser theoretisch hergeleitete Zusammenhang zwischen den genannten Instituteigenschaften und der Organisationsform tatsächlich besteht, soll in einer *empirischen Untersuchung der deutschen Max-Planck-Institute*, für die die dafür notwendigen Daten bereits vorliegen, festgestellt werden.

Stand: Die relevante Literatur wurde aufgearbeitet. Ein forschungsleitendes organisationstheoretisches Modell wurde identifiziert und auf Forschungsinstitute übertragen. Erste empirische Schätzungen wurden bereits durchgeführt. Die Ergebnisse müssen noch in weiteren Schätzungen validiert werden.

Zeitplan:

01/2005-02/2005: Abschluss der empirischen Untersuchung

03/2005-08/2005: Fertigstellung der Arbeit

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig

Start 12/1999

Ende 04/2005

Ziel: Es existiert eine nennenswerte Zahl an Arbeiten, die davon ausgehen, dass positive Interaktionseffekte zwischen unterschiedlichen unternehmenspolitischen Praktiken dazu führen, dass der Ertrag der kombinierten Praktiken höher ist als deren addierte Einzelerträge. Daher sollten solche komplementären Praktiken von Gewinn maximierenden Unternehmungen zusammen verwandt werden und sich gleichgerichtet verändern; es besteht eine systematische Beziehung zwischen komplementären Praktiken. Derartige Systeme komplementärer unternehmenspolitischer Praktiken wirken ertragssteigernd. Empirische Tests dieser Hypothese verwenden (additive) Indizes oder Systemvariablen um die verschiedenen Kombinationen der Praktiken zu erfassen. In beiden Fällen wird eine Vielzahl an Praktikenkombinationen zu einer Gruppe zusammengefasst, der dann *ein* Effekt zugewiesen wird. Bei diesem Effekt handelt es sich um einen (gewichteten) Mittelwert der Beiträge der verschiedenen Kombinationen. Es kann nicht identifiziert werden, welchen Beitrag einzelne Kombinationen leisten und damit auch nicht, welche optimal sind und welche Interaktionsbeziehungen vorliegen. Die bisher angewandten empirischen Vorgehensweisen sind somit für die Untersuchung der Kernimplikationen der theoretischen Konzeption ungeeignet. Ziel dieses Projektes ist es, ein empirisches Vorgehen zu entwickeln, das eine bessere Erfassung der Interaktionsbeziehungen und Optima erlaubt.

Vorgehen: Zentral für die Bestimmung eines alternativen empirischen Ansatzes ist eine Aufarbeitung und Umformulierung der Theorie. Im ersten Schritt wird das Konzept der Systembildung als Folge von Komplementaritäten und seine Implikationen auf Basis von Milgrom und Roberts (1994, 1995) und unter Verwendung der supermodularen Optimierung dargestellt. Der zweite Schritt besteht in einer Fortentwicklung des Ansatzes durch die Integration mit dem so

genannten NK-Modell. Diese aus der Evolutionsbiologie und Physik stammende Heuristik erlaubt eine Abbildung der Interaktionseffekte von diskreten Variablen und deren Performanzwirkungen durch Performanzlandschaften. Es wird ein Algorithmus bereitgestellt, mit der *jeder* Praktikenkombination *ein* Performanzwert zugewiesen werden kann, so dass sich lokale und globale Optima eindeutig identifizieren lassen. Es ergeben sich mehr oder weniger schroffe ‚Hügel-landschaften‘. Die Interaktionen zwischen den Praktiken lassen sich paarweise auf die Supermodularitätsbedingung und damit auf das Vorliegen von Komplementaritäten prüfen.

Der Ansatz ist abstrakt und muss durch die Identifikation der komplementären Praktiken mit Inhalt gefüllt werden. Zudem liegen für Deutschland kaum Arbeiten vor. Daher soll das Konzept für die deutschen Umweltbedingungen adaptiert werden. Mit Hilfe (industrie-) soziologischer Ansätze wie der „diversified quality production“, ökonomischen Konzepten wie des „modern manufacturing“ und Überlegungen aus der Managementtheorie werden die Interaktions- und Komplementaritätsmuster bestimmt. Simulationen mit dem so entwickelten Modell zeigen, dass die postulierten empirischen Probleme tatsächlich auftreten können und dass mit den herkömmlichen Vorgehensweisen explizit nicht komplementäre Praktikenbeziehungen als komplementär ausgewiesen werden. Der empirische Test mit dem entwickelten Ansatz zeigt, dass entgegen der theoretischen Vermutung und einer Vielzahl empirischer Arbeiten eine beträchtliche Anzahl der Praktikenbeziehungen nicht komplementär ist. Auch liegt das Performanzmaximum unter bestimmten Bedingungen nicht bei der Praktikenkombination bei der alle Praktiken angewandt werden, sondern bei gemischten Kombinationen.

Dissertation wurde im März 2005 eingereicht; Publikation ist in Vorbereitung

Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt: Die bildungspolitische Strategie der EU auf dem Prüfstand

Dipl.-Volkswirtin Tanja Machalet

Start: 02/2002

Ende: 12/2005

Ziel: Zum einen wird untersucht, inwiefern der zunehmende Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen der EU, der sich insbesondere im „Bologna-Prozess“ manifestiert, wirklich „ineffiziente Systeme eliminiert und die Suche nach den effizientesten [Regulierungen] vorantreibt“ (vgl. HAUSER/HÖSLI 1991: 498). Zum anderen geht es darum, die europäische Strategie der Transparenz- und damit Wettbewerbsförderung und die Strategie der Harmonisierung von Studienstrukturen (Bologna) kritisch auf ihre Relevanz für den internationalen Markt für Bildungsabschlüsse zu überprüfen im Hinblick darauf, ob diese politischen Maßnahmen dazu beitragen, die Allokation von international mobilem Humankapital zu verbessern.

Vorgehen: In Analogie zur Theorie des „systems competition“ (SINN 1990, 1997; SIEBERT/KOOP 1990; FEHN 2001) werden die Vor- und Nachteile des Wettbewerbs zwischen Regulierungen im Bildungsbereich gegenüber einer ex-ante-Harmonisierung herausgearbeitet und diskutiert. Insbesondere geht es um die Bedeutung von etwaigen Skalenerträgen, die sich durch eine stärkere Harmonisierung ergeben könnten, im Verhältnis zu potentiellen Frustrationskosten aufgrund der Nicht-(mehr-)Erfüllung von Präferenzen der Wirtschaftssubjekte. Dies soll zu Aussagen darüber führen, inwiefern sich wirklich effizientere Lösungen ergeben und dies zur Disziplinierung von Regierungen beiträgt.

Im nächsten Schritt soll dann empirisch die Funktionsweise eines solchen Regulierungswettbewerbs in der Praxis analysiert werden. Dabei wird entsprechend des methodologischen Individualismus davon ausgegangen, dass Individuen als Absolventen eines bestimmten Bildungssystems und damit die Systeme insgesamt auf einem internationalen Arbeitsmarkt miteinander konkurrieren. Als Analyserahmen dient das aus der Industrieökonomik stammende Structure-Conduct-Performance-Paradigma (CLAPHAM 2000). Die Struktur umfasst hier u. a. die Zahl der Anbieter und Nachfrager von Bildungsabschlüssen, das Marktverhalten, den Umgang mit den Abschlüssen bei der Rekrutierung und als Performance-Maß sollen als Parameter die Fluktuationsrate und die Ausgaben für Weiterbildung herangezogen werden.

Als Forschungsfeld bietet sich der Banken- und Finanzdienstleistungssektor in Luxemburg an. Dieser ist gekennzeichnet durch eine langjährige Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen nationalen Bildungsabschlüssen. Hinzu kommt, dass hier aufgrund der Mehrsprachigkeit weitgehend von dem Problem fehlender Sprachkenntnisse bei der Rekrutierung abstrahiert werden kann. Aufgrund der großen Anzahl an Banken und anderen Finanzdienstleistern in Luxemburg

liegt ein Markt vor, der auf der Anbieterseite (Zahl der Bildungssysteme) oligopolistisch und auf der Nachfrageseite (Anzahl der Unternehmen) polypolistisch strukturiert ist, d. h. es ist zu erwarten, dass der Analyserahmen valide angewandt werden kann und Ergebnisse liefert, die die bisher theoretisch wenig fundierte Forschung im Bereich der internationalen Transparenz von Bildungsabschlüssen einen großen Schritt voran bringen könnte.

Stand: Die Literatur zum Systemwettbewerb, zur Transparenz von Bildungsabschlüssen und zum Bologna-Prozess wurde aufgearbeitet und strukturiert. Ebenso wurden die relevanten Parameter zur Marktstruktur, zum Marktverhalten und zum Marktergebnis identifiziert. Erste Kontakte zu Experten wurden hergestellt und Adresslisten zur Durchführung der quantitativen Befragung erstellt.

Weiteres Vorgehen: Zunächst werden Expertengespräche mit Personalverantwortlichen in Luxemburg geführt, um die Validität des Ansatzes vorab zu testen, entsprechend zu modifizieren und daraus einen standardisierten Fragebogen zu entwickeln, der auf breiter Basis Aufschluss über den Markt geben soll.

Zeitplan:

01/2005-05/2005: Durchführung der empirischen Studie

05/2005-07/2005: Auswertung der Ergebnisse

10/2005: Vorab-Präsentation der Ergebnisse im Rahmen der GIRA-Konferenz in Trier

08/2005-12/2005: Niederschrift der Arbeit

Investmentbanken in China: Eigentumsformen und Performanz

M.A. Cuiping Pang

Start: 04/2001

Ende: 01/2005

Ziel: Der Wandel von der staatlichen zur privaten Eigentumsform – der Privatisierungsprozess – als wichtiger Bestandteil der Transformation, stellt Bürger und Politiker der ehemals sozialistischen Staaten Ost- und Mitteleuropas sowie Chinas vor eine enorme Herausforderung. Widersprüchliche Meinungen über das angemessene Tempo und die Vorgehensweise über Weg und Ziel der Privatisierung bestehen seit dem Ende der achtziger Jahre und werden nach wie vor intensiv diskutiert.

Die vorgelegte empirische Arbeit konzentriert sich auf die Wertpapierbranche, um den Effekt der Eigentumsformen und der damit verbundenen Corporate Governance auf die Performanz der Investmentbanken zu analysieren. Die Leitfrage (Welche Rolle spielen Eigentumsformen bei der Performanz chinesischer Investmentbanken?) lässt sich folgendermaßen konkretisieren: 1) Wie funktionieren die staatlichen Investmentbanken? Haben sie unlösbare Probleme? 2) Wie werden die Investmentbanken privatisiert? Weisen die privatisierten Investmentbanken eine bessere Performanz auf? 3) Welche Rolle spielen transnationale Akteure, d. h. ausländische Investoren in Form von Joint Ventures oder Tochtergesellschaften und wie schneiden sie ab? Angesichts der aktuellen Kontroverse über die Legitimation und den Prozess der Privatisierung in China erscheint eine solche Untersuchung nicht unwichtig.

Vorgehen: Zuerst wurden die insgesamt 130 Investmentbanken nach Eigentumsformen in drei Typen geteilt: staatliche, privat kontrollierte und Joint Ventures. Zur Messung der Performanz wurden einerseits die Erfolge und Probleme in den vier wichtigen Geschäftsaktivitäten, zu denen das Maklergeschäft, die Erstemission, der Eigenhandel und die Vermögensverwaltung zählen, näher untersucht und andererseits wurde ihre Rentabilität bzw. Liquidität analysiert. Als Datenbasis wurden die vom Verband der chinesischen Investmentbanken seit 1994 herausgegebenen Rankings herangezogen. Die Analyse der Geschäftsprobleme konzentriert sich auf die Untersuchung von Investmentbanken, die zusammengebrochen sind. Aufgrund der Unterschiedlichkeit (und Unvollständigkeit) der verfügbaren Daten wurden daher sowohl statistische Methoden als auch Feldforschung anhand von Fallstudien durchgeführt.

Ergebnis: Es konnte festgestellt werden, dass die Branche sich in einer Krise befindet und umfassend modernisiert werden muss. Sowohl private als auch staatliche Investmentbanken haben einen Beitrag zur Krise der Branche geliefert, aber in unterschiedlichem Maße: die staatlichen Investmentbanken können ihre Corporate Governance-Probleme nicht

lösen, private Investmentbanken müssen strenger reguliert werden und ihre Privatisierungsprozesse transparenter gestaltet werden. Es ist anzunehmen, dass ausländische Investoren nach der Öffnung der Branche 2006 große Bedeutung auf dem Markt erlangen werden.

Dissertation wurde im Januar 2005 eingereicht, das Verfahren im März abgeschlossen; Publikation ist in Vorbereitung

Anreize im betrieblichen Vorschlagswesen

Dipl.-Volkswirt Mihai Paunescu

Start: 04/2004

Ende: 04/2007

Ziel: In einer Zeit, in der die Wirtschaft mehr denn je von ihrer Innovationsfähigkeit abhängt, ist der Rückgriff auf das Potential aus dem Wissen der eigenen Arbeitnehmer unerlässlich. Dieses Projekt untersucht den Zugang zu diesem Wissen über das betriebliche Vorschlagswesen (BVW).

Eine grobe Vorstellung über die potentielle Bedeutung dieses Zugangsweges erlaubt die DIB-Vorschlagswesenstatistik mit 257 Betrieben der deutschen Industrie. Im Jahr 2003 wurden in diesen Betrieben mehr als eine Million Vorschläge mit geschätzten Einsparungseffekten von über 770 Millionen Euro eingereicht. Diese Zahlen belegen die Relevanz des BVWs im Human Resource Management.

Die Varianz in den Erfolgen des BVWs zwischen den Unternehmen ist sehr breit. Bestimmte Unternehmen sind in der Lage, sowohl die Zahl der Mitarbeiter, die sich am BVW beteiligen, als auch die Anzahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge pro Mitarbeiter in erheblichem Umfang zu steigern. Da dies bestimmten Unternehmen gelingt, lässt sich ableiten, dass es sich bei dem Einreichen von Vorschlägen nicht um ein bloßes Zufallsprodukt aus den Fähigkeiten und der Motivation der Beschäftigten handelt, sondern dass dieser Prozess durchaus gesteuert werden kann.

Die besondere Eigenschaft von kreativen Dienstleistungen liegt in der mangelnden Kontrahierbarkeit. Aufgrund der schwachen Position des Arbeitnehmers bei der Aufteilung des Gewinns aus Verbesserungsvorschlägen, muss er mit einem Holdup durch den Arbeitgeber rechnen. Damit steht nicht nur die Höhe der Entlohnung des Arbeitnehmers im Vordergrund des Anreizsystems, sondern in besonderer Weise auch die Art des Entlohnungssystems und dessen organisatorisches Umfeld.

Daraus ergibt sich die Frage, welche Anreize und welche Bedingungen von einem Unternehmen erfüllt werden müssen, um ein effektives Vorschlagswesen zu erreichen.

Vorgehen: Der bisherige Forschungsstand zum betrieblichen Vorschlagswesen besteht aus wenig theoriegeleiteten Arbeiten und vielen Handbüchern mit praxisorientierten Tipps aus den Erfahrungen einzelner Unternehmen. Die Theorien zur Untersuchung der Anreize und Bedingungen für ein effektives Ideenmanagement stammen aus der Motivationsforschung (intrinsische versus extrinsische Motivation), aus anreiz- und vertragstheoretischen Perspektiven sowie Innovations- und F&E Forschung. Die abgeleiteten Bedingungen und Anreize sollen mit Hilfe eines geeigneten Datensatzes getestet werden.

Stand/weiteres Vorgehen: Die Empfehlung aus der praxisnahen Literatur, dass materielle Anreize kaum eine Wirkung aufweisen, lassen sich bereits mit dem Panel des DIB von 2000-2003 nachweisen. Die theoretischen Erklärungsansätze für diesen Befund sind jedoch so kontraintuitiv wie das Ergebnis selbst und können nicht überzeugen. Ein tieferer Einblick in die Literatur der genannten Forschungsrichtungen soll Aufschluss über Mechanismen des BVWs auf individueller und betrieblicher Ebene geben.

Zeitplan:

01/2005 – 04/2005 Verbesserung des Wissens über das Human Resource Management an der London School of Economics in Kursen wie International and Comparative Human Resource Management und Organisation Theory and Behaviour; Erfassung der DIB-Vorschlagswesenstatistik für die Jahre 1995-1998.

04/2005 – 01/2006 Aufarbeitung der praxisnahen Literatur mit ihren Empfehlungen zur Gestaltung des BVWs, der Literatur zur Motivationsforschung, der Literatur zur Innovationsforschung; Erfassung der DIB-

Vorschlagswesenstatistik für die Jahre 1982-1994; Ergänzung der DIB-Vorschlagswesenstatistik um Unternehmensdaten aus der Bonner Stichprobe und Geschäftsberichten der Unternehmen.

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Start: 02/1993

Ende: 2005

Dipl.-Vw. Karin Richertz, geb. Wagner

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 als 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 zurzeit erstellt.

Verträge im Gesundheitswesen – Krankenkassen auf dem Weg vom Einprodukt- zum Mehrproduktunternehmen

Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.

Start: 05/1997

Ende: 6/2005

Ziel: Steigende Kosten und anhaltender medizinischer Fortschritt im Gesundheitsbereich unterstreichen die Dringlichkeit weiterer Reformbemühungen. Betrachtet man die bisher diskutierten Vorschläge, fällt auf, dass alle Expertengremien (OECD, Monopolkommission, Sachverständigenrat) nach mehr vertraglicher Flexibilität und einer größeren Rolle für die Krankenkassen rufen. Gefordert wird vor allem die Möglichkeit, von den bisherigen universellen Verträgen durch eine Aufhebung des Kontrahierungszwanges abweichen zu können (durch § 140 SGB V möglich geworden). Ziel dieses Projektes ist es, zu analysieren, welche Vor- bzw. Nachteile sich für die Kassen mit der Möglichkeit verbinden,

sich vom Einprodukt- zum Mehrproduktunternehmen zu wandeln.

Vorgehen: Die selektive Ausgestaltung von Verträgen wird im Bereich der Industrieökonomie insbesondere im Hinblick auf die Distribution von Konsumgütern untersucht. Was die Anwendungen auf gesundheitsökonomische Fragen angeht, so gibt es nur eine beschränkte Anzahl von Modellen, die sich explizit mit der Vertragswahl von Anbietern und Nachfragern im Gesundheitswesen auseinandersetzen. Gal-Or (1996, 1997) modelliert die Vertragswahl differenzierter Anbieter, Gaynor/ Ma (1996) modellieren differenzierte Versicherer. Kein Modell setzt sich mit der Problematik eines Krankenversicherers als Multiprodukt-Oligopol auseinander. Daher wird diese Fragestellung hier auf der Basis eines Nested-Multinomial Logit Modells untersucht, mit dem bereits in anderen Bereichen erfolgreich zweistufige Wahlprozesse untersucht worden sind (Ben-Akiva 1973; Anderson/de Palma 1992 a, b). Weiterhin wird eine Einordnung der theoretischen Ergebnisse in den historischen Kontext hinzugefügt, da es sich bei der jetzigen Entscheidung für oder gegen universelle Verträge um eine Situation mit historischen Parallelen zu den Entscheidungsprozessen in den Anfängen des deutschen Gesundheitssystems handelt. Über einen Zeitraum von 40 Jahren sind Vertragsformen und Institutionen entstanden, wobei man damals eine Entwicklung von selektiven hin zu universellen Verträgen beobachten konnte. Eine empirische Überprüfung der aktuellen Vertragswahlentscheidungen ist aus Mangel an Vertragsabschlüssen zu diesem Zeitpunkt nicht möglich.

Stand: Ausgehend von der Darstellung der Entscheidungssituation der Kassen wird ein Multiprodukt-Oligopol Modell mit Nachfrageinterdependenzen genutzt, um die Entscheidung für die optimale Produktlinien- und Preisgestaltung abzubilden. Die Ergebnisse werden nun im letzten Schritt sowohl in die aktuelle als auch die historische Reformdebatte im deutschen Gesundheitswesen eingeordnet.

Arbeits- und Zeitplanung:

Seit 03/2002: Elternzeit

Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 2003-2004

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Start: 01/2004

Ende: 12/2004 wird in 2005 mit einer neuen Welle fortgesetzt

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 dieser Arbeit ist es, Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien einzelner Branchen zu generieren. Das von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Projekt wird in 28 Nationen zeitgleich bearbeitet. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski erstellte den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Arbeitsgruppe untersuchte die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für drei Branchen: das Reinigungsgewerbe, den Bereich Kultur und Medien und die Zeitarbeitsbranche. Dabei wurden primär Informationen über die Mitgliederstruktur der Organisationen, ihre Mitgliedschaft in europäischen und internationalen Interessenorganisationen, ihren organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht erhoben. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie telefonische Interviews geführt.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 2003/2004 wurde fristgerecht abgeschlossen. Die Branchenstudien liefern detaillierte, aktuelle Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien.

Publikationen:

Internationale Syntheseberichte für die untersuchten Branchen (Berichtsjahr 2003/2004) für die EU-Kommission werden z. Zt. vom Institut des Sciences du Travail (IST, Louvain-la-Neuve) erstellt.

Die internationalen Syntheseberichte für die Berichtsjahre seit 1999 finden sich auf der Homepage des Institut des Sciences du Travail (IST, Louvain-la-Neuve): <http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/dg5-part2.htm>

Auch im Jahr 2005 wird es vergleichbare Studien geben und zwar zu den Branchen Schiffbau, Chemie und Fußball.

Discretion and Performance: A Cross-national Comparison of Public Governance

PD Dr. Martin Schneider, Prof. Matthew Bodah

Start: 07/2004

Ende: 12/2006

Ziel: Professionelle Mitarbeiter sind in ihrer Tätigkeit mit großen Entscheidungsspielräumen ausgestattet. Für die Effektivität öffentlicher wie privater Organisationen ist es daher zentral, dass die Mitarbeiter davon abgehalten werden, sich von sachfremden Kriterien in ihren Entscheidungen leiten zu lassen. Es muss beispielsweise verhindert werden, dass Einkäufer in Unternehmen bestochen oder öffentliche Amtsträger unter Entscheidungsdruck gesetzt werden. Organisationsstrukturen können die Mitarbeiter nun mehr oder weniger effektiv von unerwünschten Beeinflussungen von außen isolieren. Im vorliegenden Projekt soll der Zusammenhang zwischen Organisationsstrukturen und Beeinflussung von außen am Beispiel der richterlichen Arbeitsrechtsprechung im deutsch-amerikanischen Vergleich untersucht werden.

Vorgehen: Im Projekt werden das deutsche Bundesarbeitsgericht und das US-amerikanische National Labor Relations Board (NLRB) untersucht. In beiden Organisationen müssen Richter arbeitsrechtliche Entscheidungen fällen, die für die Streitparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – folgenreich sind. Daher sind Versuche zur Beeinflussung der richterlichen Entscheidung zu erwarten. Diese können von öffentlichen Verlautbarungen über ein zu arbeitnehmerfreundliches Arbeitsrecht bis hin zu direktem Druck auf Richter reichen. Für die Arbeit des NLRB sind geradezu massive Beeinflussungsversuche dokumentiert; in Deutschland scheinen solche Beeinflussungsversuche seltener zu sein oder indirekt über die Auswahl der Richter abzulaufen. Dieser Unterscheid lässt sich mit verschiedenen Organisationsstrukturen erklären: Richter am NLRB werden von der Exekutive auf fünf Jahre ernannt; sie gelten als Verwaltungsbeamte, die der Legislative Rechenschaft schulden. Richter am BAG hingegen sind auf Lebenszeit ernannt und unabhängig. Diese verschiedenen Organisationsstrukturen dürften sich auch in der jeweiligen Entscheidungsfindung niederschlagen. Dies wird an zwei Aspekten geprüft: Besonders strittige Verfahren werden am NLRB zum Teil verschleppt, weil Richter sich davor scheuen, diese in ihrer Amtszeit zu behandeln. Eine Untersuchung der Verfahrensdauern und deren Determinanten soll dies klären. Die Einseitigkeit bestimmter Entscheidungen ist für das NLRB wie das BAG behauptet worden. Der Ausgang von Entscheidungen für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber soll zur Beantwortung dieser Frage herangezogen werden. Der empirische Test bezieht sich auf individuelle Entscheidungen in beiden Gerichtsbarkeiten seit 1955. Erhoben werden Verfahrensmerkmale und Merkmale der entscheidenden Richter. Ähnliche Untersuchungen sind für Entscheidungen des NLRB schon vorgelegt worden. Für das BAG jedoch ist das vorliegende Projekt die erste Studie dieser Art.

Stand: Das Projekt ist in der Erhebungsphase. Die Entscheidungen werden derzeit gesichtet, und Richtervariablen werden zugespielt.

Zeitplan:

01-06/2005: Erhebung der Daten, Erstellung eines Berichts zu Theorie und Design

07-12/2005: Erstellung eines Berichts mit ersten Ergebnissen

01-12/2006: Überarbeitung des Berichts und Erstellung von Aufsätzen.

Erfolgsfaktoren in Managementteams: Personelle Vielfalt, Strategiewahl und Entscheidungsverhalten

PD Dr. Martin Schneider, Dr. Günther Vedder

Start: 01/2004

Ende: 06/2006

Ziel: Der Erfolg von Unternehmen hängt wesentlich davon ab, dass Managementteams fundierte Entscheidungen treffen. So wichtig die damit gestellte Frage nach den Faktoren erfolgreicher Managementteams ist, so schwierig lässt sie sich im Feld untersuchen. In diesem Projekt werden daher Experimentaldaten, nämlich Daten aus einem EDV-gestützten Unternehmensplanspiel, dazu genutzt, wesentliche Erfolgsfaktoren in Managementteams zu untersuchen: die personelle Vielfalt im Team, die Art und Umsetzung der Produktmarktstrategie sowie die Art der Entscheidungsfindung.

Vorgehen: TOPSIM General Management ist ein EDV-gestütztes realitätsnahes Unternehmensplanspiel. Es modelliert einen oligopolistischen Markt für Kopierer. Fünf Teams müssen als Vorstände durch ihre unternehmerischen Entscheidungen versuchen, den eigenen Unternehmenswert im Wettbewerb zu steigern. Die Entscheidungen beziehen sich auf eine Reihe wesentlicher betriebswirtschaftlicher Funktionen und betreffen z. B. die Produktions- und Personalplanung, das Marketing und strategische Entscheidungen zur Expansion in neue Produkte und regionale Märkte. Das Spiel erstreckt sich, je nach Spielversion, über sechs oder acht Entscheidungsperioden. An der Universität Trier wird TOPSIM für Studierende der Betriebswirtschaftslehre als Pflichtveranstaltung im Hauptstudium eingesetzt. 120 Studierende nehmen pro Semester an TOPSIM teil. Die Entscheidungen der Managementteams und die von der Spiel-Software simulierten Marktergebnisse werden in detaillierten Markt- und Unternehmensberichten festgehalten. Diese Daten können für das Projekt genutzt werden. Außerdem werden alle teilnehmenden Studierenden im Anschluss an die Veranstaltung befragt nach persönlichen Merkmalen und dem Entscheidungsverhalten im Team. Die Kombination aus Experimental- und Befragungsdaten erlaubt es, die eingangs gestellten Fragen kontrolliert zu beantworten. Die personelle Vielfalt der Teams wird an Geschlecht, Nationalität, Fach und Studienschwerpunkt festgemacht. Die Auswirkungen der personellen Vielfalt auf Erfolg und Entscheidungsstile – etwa mehr oder weniger arbeitsteilig – lassen sich anhand der Daten ermitteln. Zudem wird gefragt, ob und unter welchen Bedingungen die Wahl und konsistente Umsetzung der generischen Produktmarktstrategien „Kostenführerschaft“ und „Produktdifferenzierung“ erfolgswirksam sind. Schließlich lassen sich verschiedene Entscheidungsstile detailliert beschreiben, etwa anhand der Spektren planvoll – intuitiv, wechselhaft – kontinuierlich, vorsichtig – risikofreudig sowie anhand der Kennzahlen, die in den einzelnen Teams als entscheidungsleitend angesehen werden. Die Erfolgswirksamkeit verschiedener Entscheidungsstile lässt sich dann anhand der Marktergebnisse prüfen.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Erhebungsphase. Die Daten aus drei Befragungen liegen bislang vor. Ergebnisse der ersten Befragung wurden beim TOPSIM-Anwendertreffen des Software-Herstellers im September 2004 vorgestellt.

Zeitplan:

01-04/2005: Erhebung einer weiteren Welle, Einpflegen der verschiedenen Daten (Befragung, Entscheidungen und Ergebnisse), weitere Auswertungen

08-12/2005: Erstellen mehrerer Diskussionspapiere

01-12/2006: Kontinuierliche Weitererhebung und Ergänzung bzw. Überarbeitung der Diskussionspapiere Strategische Positionierung im deutschen Universitätssystem

Performanz deutscher Universitäten: Positionierung und strategische Gruppen

Diplom-Kauffrau Susanne Warning

Start: 02/2000

Ende: 03/2005

Ziel: In den letzten Jahren ist die Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems immer stärker in den Vordergrund gerückt. Der zunehmende Wettbewerbsdruck im staatlichen Hochschulsystem resultiert zum einen aus einer steigenden Zahl privater Hochschulen. Zum anderen absolvieren immer mehr Deutsche ihr Studium oder einen Teil des Studiums im Ausland. Seit einiger Zeit diskutiert die Politik die Einrichtung von Eliteuniversitäten oder die Frage nach einer Spezialisierung auf Lehruniversitäten und Forschungsuniversitäten. Diese Diskussion um verschiedene Optionen zielt darauf ab, das deutsche Hochschulsystem im internationalen Vergleich leistungsfähiger zu machen. Um aber beurteilen zu können, welche der möglichen Optionen eine Verbesserung des aktuellen Systems darstellen, sind die Struktur und die aktuelle Leistungsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems zu identifizieren. Die

Analyse bezieht sich dabei auf Universitäten, da diese sich sowohl in der Forschung als auch in der Lehre positionieren.

Vorgehen: Hinsichtlich der Positionierung von Universitäten wird in dem theoretischen Teil der Arbeit ein formales Modell analysiert, in dem Universitäten in den beiden Dimensionen Forschung und Lehre in Wettbewerb treten, wobei die spezielle Situation des öffentlich finanzierten Universitätssystems wie zum Beispiel in Deutschland explizit modelliert wird. Es lässt sich zeigen, dass Universitäten in einer Dimension maximale Differenzierung anstreben, also möglichst unterschiedliche Positionen einnehmen, während in der anderen Dimension minimale Differenzierung anzustreben ist. Unter der Annahme, dass die Varianz in der Forschung zwischen den Universitäten größer ist als in der Lehre, findet die maximale Differenzierung in der Forschung statt, die minimale Differenzierung in der Lehre. Damit ist eine formale Darstellung für unterschiedliche strategische Positionierungen der Universitäten angeführt und das Konzept der strategischen Gruppen für Universitäten begründet.

Die empirische Überprüfung der aus dem theoretischen Ansatz abgeleiteten Hypothesen bestätigt eine Heterogenität innerhalb des deutschen Universitätssystems. Performanz-Unterschiede, gemessen mit der Data Envelopment Analysis, lassen sich im Rahmen einer ökonometrischen Analyse durch strategische Variablen erklären. Neben Forschungs- und Lehrqualität weisen jedoch auch Universitätscharakteristika, die Wettbewerbssituation der Universität und regionale Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Produktivität als Performanz-Maß auf. Der Einfluss der strategischen Variablen, die von der Universitätsleitung belenkt werden können, zeigt jedoch einen heterogene Wirkung. So ist der produktivitätssteigernde Effekt in der top-gerankten Gruppe von Universitäten höher als in der niedriger gerankten Gruppe.

Dissertation wurde im Dezember 2004 eingereicht, das Verfahren wurde im März 2005 abgeschlossen; Publikation in Vorbereitung.

4 Akademische Würdigungen

4.1 Rufe

Sebastian Krebber

Ruf des Conseil de Gouvernance der Université du Luxembourg auf die Professur für "Droit Transnational, orientation principes généraux et sources du droit" an die Université du Luxembourg am 15. Juli 2004, Annahme am 25. August 2004. Professor an der Université du Luxembourg seit dem 01. Oktober 2004.

Ruf des Ministers für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg auf eine C4-Professur für Bürgerliches Recht, Handelsrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung an die Universität Heidelberg am 25. Februar 2004, Ablehnung am 25. August 2004.

Bernd Waas

Ruf des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen auf die Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an die Fernuniversität Hagen und Annahme desselben am 05. Oktober 2004. Professor an der Fernuniversität Hagen seit dem 06. Oktober 2004.

4.2 Promotionen

Sandra Liebmann

Dissertation zu „Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen“, Rigorosum am 04. November 2004 an der Universität Trier.

4.3 Ehrendoktorwürde

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski ist am 22. Oktober 2004 an der Universität Lubumbashi (Katanga) die Ehrendoktorwürde vom Rektor der Universität, Professor Kaumba Lufunda, für seine wissenschaftlichen Leistungen und für seine Förderung der Wirtschaftswissenschaften an dieser zweitgrößten Universität des zentralafrikanischen Staates Kongo verliehen worden.



5 Infrastruktur

5.1 Bibliothek

Zum Jahresbeginn 2004 führte die Bibliothek des IAAEG das neue Bibliothekssystem Alephino der Firma Ex Libris (Deutschland) GmbH als Ersatz für das bisherige System BIS-LOK ein, das nicht mehr erweitert und weiterentwickelt wurde. Alephino ist ein einschichtiges Bibliothekssystem für kleinere und mittlere Bibliotheken mit professionellen Anforderungen; es ist mehrplatz- und netzwerkfähig. Ausgestattet mit dem Client von Aleph 500 umfasst Alephino alle bibliothekarischen Prozesse wie Vorakzession, Erwerbung, Katalogisierung, Ausleihe, Normdaten- und Thesauruspflge, Zeitschriftenverwaltung und Recherche. Als lokales, unabhängiges Bibliothekssystem ermöglicht Alephino durch seine enge Verwandtschaft zum Aleph 500 System den Anschluss an Aleph 500 Verbünde. Die Bibliothek des IAAEG setzt die Module Erwerbung, Katalogisierung und Recherche ein. Über das Web-Service-Modul werden Poolbearbeitung und Datensicherung durchgeführt. Die Zeitschriftenverwaltung soll erst nach Weiterentwicklung des Programms eingesetzt werden.

Alephino Release 2.2 unter Linux wurde durch Mattias Shen, Mitarbeiter des Universitäts-Rechenzentrums, auf einem neu angeschafften Server installiert, der im klimatisierten, feuergeschützten Serverraum des Universitäts-Rechenzentrums aufgestellt und in die Datensicherungsroutinen des Rechenzentrums eingebunden ist. Nach erfolgter Umsetzung der BIS-LOK-Daten prüfte Andrea Schrenk-Frohn den Datenbestand auf Vollständigkeit und mögliche Fehler und richtete die Alephino-Clients Version 1.6 an den Bibliotheksarbeitsplätzen ein. Sie führte die Eigengenerierungen zur Anpassung an die institutsspezifischen Bedürfnisse durch und gestaltete die WWW-OPAC-Seiten. Sie änderte die Suchmasken ab, gestaltete die Hilfetexte neu und entfernte die in einer Präsenzbibliothek nicht erforderlichen Ausleih- und Vormerkfunktionen. Durch Einspielen von neuen Patches und Austauschdateien auf dem Server mussten gravierende Fehler im Programm behoben werden, insbesondere die nicht funktionierende Dublettenkontrolle oder die fehlerhafte Anzeige im Signaturenindex.

Für den Einsatz des neuen Bibliothekssystems mussten alle Bibliothekarinnen sich intensiv in die Strukturen des Systems einarbeiten und mit einem hohen Maß an Flexibilität und Kreativität die institutsspezifischen Arbeitsabläufe daran anpassen. Um neue Standards für die bibliothekarische Arbeit festzulegen, waren umfassende Absprachen erforderlich.

In der Erwerbung mussten zum Beispiel die Erfassung von Rechnungen vollständig neu entwickelt, differenzierte Etatgruppen für die Etatverwaltung angelegt, Lieferantendaten überarbeitet und Währungstabellen neu erfasst werden. Statistiken können über das Web-Service-Modul erstellt werden. Für die Katalogisierung sind die neuen Feldnummern anzuwenden.

Beim Alephino-Anwendertreffen am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen tauschten sich Renate Pichler und Annette Zeuner mit anderen Anwendern aus und erhielten von der Firma Ex Libris Informationen über die weitere Entwicklung des Systems.

Für den weiteren Ausbau des Bibliotheksbestandes standen im Jahr 2004 genügend Mittel zur Verfügung. So wurden 1.194 Monographienbände (gegenüber 371 in 2003) gekauft und damit einige Lücken im Bestandsaufbau geschlossen. Leider konnten nur bei einzelnen Zeitschriften, die in den vergangenen Jahren abbestellt werden mussten, die fehlenden Jahrgänge rückergänzt oder für stornierte Loseblattwerke neue Grundwerke erworben werden. Es war jedoch auch 2004 nicht möglich, neue Zeitschriftentitel zu abonnieren, und teure CD-ROM-Ausgaben mussten abbestellt werden, wie die Juris-CD-ROM Arbeitsrecht. Für den Zeitschriftenbestand waren diese Einschnitte besonders gravierend, da die Sammlung des IAAEG einzigartig ist. Im Jahr 2004 waren von den 430 laufend gehaltenen Zeitschriftentiteln 110 (davon 4 aus Deutschland und 106 aus 17 anderen Ländern) komplett oder in einzelnen Jahrgängen in Alleinbesitz in Deutschland. Dies zeigte eine Recherche in der Zeitschriften-Datenbank, dem zentralen Nachweisinstrument für Zeitschriftenbestände in deutschen Bibliotheken.

Mit der Erweiterung der Europäischen Union um 10 neue Mitgliedstaaten dehnte sich das Sammelgebiet der Institutsbibliothek auf die relevante Literatur aus diesen Ländern aus. Bei der Erwerbung dieser Literatur ergaben sich besondere Schwierigkeiten bereits bei der Ermittlung einschlägiger Titel und deren bibliographischem Nachweis. Zudem mussten neue Beschaffungswege aufgebaut werden. Selbst die renommierteste Importbuchhandlung konnte nur ca. 60 % der bestellten Titel liefern, da viele Titel nicht mehr erhältlich waren. Andere Titel waren ohnehin nur direkt bei den he-

rausgebenden Institutionen zu erwerben. Die Bestellung und Katalogisierung dieser Bücher erforderten den Umgang mit verschiedensten osteuropäischen Sprachen.

Der Erwerb des Zugangs zur „Business collection“ und „Arts & sciences IV collection“ von JSTOR im Juli 2004 ermöglicht den elektronischen Zugriff auf vergangene Ausgaben von wichtigen digitalisierten Zeitschriften aus den Sozial- und Geisteswissenschaften von jedem PC-Arbeitsplatz innerhalb des Instituts. Die begrenzte Anzahl der Institutsarbeitsplätze machte die Lizenzgebühren finanzierbar.

Sowohl die Einführung der neuen Version des Finanz- und Sachmittelverwaltungsprogramms HISFSV-GX als auch die Entwicklung eines neuen Etikettenprogramms durch Benedikt Queins warfen bei der täglichen bibliothekarischen Tätigkeit immer wieder Probleme auf. Insbesondere das Windows-Programm für Erfassung, Ausdruck und statistische Auswertung der Signaturen musste mehrfach durch die Bibliothekarinnen angepasst werden.

Mit dem Einbau der Seitenverkleidung der Zeitschriften-Kompaktanlage und der Hinweisschilder für die PC-Arbeitsplätze und das Magazin konnten die letzten offenen Aufträge der Bibliothekseinrichtung abgeschlossen werden.

Die Institutsbibliothek mit ihrer nunmehr 60.000 Bände umfassenden einmaligen Spezialsammlung wird in ihren neuen Räumlichkeiten mit funktionaler und ansprechender Einrichtung sehr gut von den Benutzern angenommen. Dies belegen die gegenüber dem Vorjahr auf das Dreifache angestiegenen Benutzerzahlen.

In 2004 standen der Bibliothek die bestens in das breite Aufgabenspektrum in einer Spezialbibliothek eingearbeiteten Mitarbeiterinnen wieder mit höherer Stundenzahl zur Verfügung: Annette Krämer erhöhte die wöchentliche Arbeitszeit seit Januar auf 15 Stunden, Annette Zeuner seit Juli auf 40 Stunden. Damit blieben jedoch weiterhin mehr als eine der vier Vollzeitstellen in der Bibliothek unbesetzt, um die hohen Einsparauflagen im Personalbereich zu erfüllen.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2004:

Geschäftsbeziehungen zu 60 inländischen und 81 ausländischen Lieferanten

Bearbeiten von 1.450 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino

Akzessionieren von 1.626 gekauften bibliographischen Einheiten, 171 Geschenken und 22 Tauschgaben

Ausstellen von 237 Auszahlungsanordnungen (217 in Euro, 20 in Fremdwährungen) für 604 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier

Erstellen von 1.483 Titelaufnahmen und 108 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.488 Bände, Anlegen von 968 Autorensätzen (zzgl. 61 Korrekturen), 53 Körperschaftssätzen (zzgl. 6 Korrekturen) und 113 Serientiteln (zzgl. 31 Korrekturen)

Etikettieren von 1.738 Bänden

Verwalten von 62 laufenden Loseblattausgaben aus 6 Ländern sowie 16 Fortsetzungen aus 6 Ländern

Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken

Verwalten von 430 Zeitschriftenabonnements aus 26 Ländern: 131 deutsche Titel (30 %) und 299 ausländische Titel (70 %)

Bearbeiten von 1.647 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 22 Neuaufnahmen, 54 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur

Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 257 Bände

Betreuen von 262 in- und ausländischen Benutzern

Übersicht 1: Zugang 2004 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2004	2003	2004	2003	2004	2003
Monographien	707	299	590	159	1297	458
Fortsetzungen	15	20	12	3	27	23
Summe	722	319	602	162	1324	481
Zeitschriften	137	130	329	304	466	434
Summe	859	449	931	466	1790	915
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	12	13	17	8	29	21
Gesamtsumme	871	462	948	474	1819	936

5.2 EDV

Seit dem Abschluss des Umzuges in die neuen Räume des Hospital-Gebäudes haben sich die Tätigkeiten der Abteilung deutlich verändert. Der Bereich der Sicherung und Netzwerkpflge wird nun hauptsächlich durch das Rechenzentrum der Universität Trier übernommen. Daher kann sich die EDV-Abteilung auf die Systembetreuung (Windows XP und Windows 2000), Organisation, Pflege und Aktualisierung der institutsinternen Hardware (PCs und Notebooks, Bildschirme, Drucker, Kopierer und Scanner, Diktiergeräte, Beamer, Audioanlage im Tagungsraum, Videoausrüstung) und Software (Office Pakete, Sprach- und Texterkennungssoftware, Acrobat Produkte, Paint Shop Pro, Stata und Scientific Workplace), die technische Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit und die Betreuung der Anwender konzentrieren.

Zusätzlich zu den Veränderungen im Aufgabenprofil traten personelle Veränderungen durch neue oder ausscheidende Mitarbeiter in Kraft. Seit April 2004 übernahm der wissenschaftliche Mitarbeiter Mihai Paunescu die EDV-Aufgaben von Martin Schneider. Die Umstellung erfolgte problemlos, da Mihai Paunescu auch schon seit Mai 2003 als wissenschaftliche Hilfskraft in der EDV tätig war. Die wissenschaftliche Hilfskraft Dirk Wübbe schied Ende März 2004 ebenfalls aus und wurde durch Thorsten Kolz abgelöst. Damit bindet die Administration nur noch die personellen Ressourcen von einer wissenschaftlichen Hilfskraft und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Die Systembetreuung konzentrierte sich auf die Installation von neuesten Windows- und Virenupdates. Dazu wurden auf allen PCs der „Microsoft Software Update Services“-Server des Universitäts-Rechenzentrums Trier aktiviert. Manuelle Aktualisierungen erfolgen nur noch vereinzelt bei Benutzernotebooks, die nicht immer im Netzwerk angeschlossen sind.

Ältere Betriebssysteme als Windows 2000 wurden aufgrund des schlechten Benutzerkomforts auf Windows XP oder 2000 umgestellt.

Im Bereich der Organisation, Pflege und Aktualisierung der institutsinternen Hard- und Software konnten weitere Fortschritte verzeichnet werden. So wurde der defekte Kopierer und der veraltete Drucker durch ein neues Kombigerät ersetzt. Durch die Duplex-Funktion und dem modernen Druckwerk werden die Druckkosten und der Papierbedarf erheblich sinken. Der alte Drucker wird weiterhin in der Bibliothek verwendet.

Der Großkopierer in der Bibliothek wird künftig auch als Scanner zur Digitalisierung von Daten oder gedruckten Texten verwendet. Nach baulichen Maßnahmen wurde dazu der Großkopierer nachträglich an das Netzwerk angeschlossen. In Zukunft ist es den Anwendern möglich, hunderte von Seiten in wenigen Minuten einzuscannen und mit diesen als PDF-Dokument oder sonstigen Formaten weiterzuarbeiten. Durch diese Maßnahme ist es der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit möglich, DIN A3 Plakate für Ankündigungen von Veranstaltungen und Vorträgen zu drucken. Die Benutzung von Kopierkarten im Zusammenhang mit dem Scannen und Drucken auf dem Großkopierer bleibt jedoch noch äußerst umständlich.

Ebenfalls im Dienste der Öffentlichkeitsarbeit war der vollständige Umbau der Homepage. Für das Berichtsjahr war die wissenschaftliche Hilfskraft Thorsten Kolz fast vollständig damit beschäftigt, die Webseite neu zu programmieren. Die

neue Seite zeichnet sich durch kürzere Ladezeiten, höherer Kompatibilität zu verschiedenen Browsern, einfachere Navigation und Bearbeitungsmöglichkeit, sowie durch ein professionelles Design aus. Die neue Seite basiert auf einer Datenbank und ist mit PHP programmiert. Sie ermöglicht den Mitarbeitern jederzeit und von überall Änderungen an den Inhalten vorzunehmen. Die Seite soll in Zukunft durch eine Intranet-Funktion erweitert werden. Zudem ist die Pflege der Seite im Falle eines Personalwechsels zu gewährleisten.

Durch die Konzentration auf die Anwenderbetreuung war es auch möglich, Mitarbeiter besser bei Datenerhebungen oder Anfertigung von Abbildungen zu unterstützen. Für Datenerhebungen wurden z. B. Online-Fragebogen entwickelt, oder die neueste Texterkennungssoftware zusammen mit dem Großkopierer in der Bibliothek verwendet. Durch die Einführung von Visio 2003 ist es jetzt möglich noch professionellere und ansprechendere Abbildungen zu entwerfen.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationalen Gastvorträge zu informieren. Hierzu werden die Ergebnisse regelmäßig in verschiedenen Medien veröffentlicht.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivitäten des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen und einen internationalen Austausch über die Forschung anregen soll. Dies wird auch durch die rege internationale Tagungsteilnahme und durch das Bereitstellen englischer Diskussionspapiere auf der Homepage sowie die englischsprachige Version der Homepage unterstützt.

Das IAAEG ist seit 1999 auch mit einer Institutsbeschreibung auf der Homepage des rheinland-pfälzischen MBWW vertreten. Es unterhält dort eine Datenbank mit den wichtigsten Informationen zu laufenden und vor kurzem beendeten Untersuchungen, die regelmäßig aktualisiert werden. Weiter sind die Projekte des IAAEG auch in den Forschungsdatenbanken des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Informationszentrums Sozialwissenschaften erfasst und werden so der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Über wichtige Ereignisse werden zusätzlich regelmäßig Artikel zur Veröffentlichung im „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ verfasst und bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt auch eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse. Wissenschaftliche Ergebnisse werden teilweise über Presse- und Kurzmitteilungen einem breiteren Publikum zugänglich gemacht. Aber auch Vorträge internationaler und lokaler Wissenschaftler werden dem Interessiertenkreis via Rundmail und Plakataushang an frequentierten Plätzen angekündigt.

Der visuelle Auftritt des Instituts wurde auch in diesem Jahr überarbeitet. Das neue Logo wurde bei dem Layout der Jahresberichte, im Internet sowie auf den Plakaten umgesetzt. Zusätzlich wurde der gesamte Internetauftritt des Instituts neu überdacht und optimiert, um einen effizienteren Informationsaustausch mit den Zielgruppen, also Studierenden, Wissenschaftlern der Universität, Forschern anderer Institute und externen Wissenschaftlern zu erzielen. Trotz der umfangreichen und zeitraubenden Umgestaltungen und der damit einhergehenden Einschränkungen für interne und externe Nutzer ist das Ergebnis sehr zufrieden stellend. Die Internetseiten dienen überwiegend dazu, die aktuellen Institutionsentwicklungen, Forschungsergebnisse und Tagungen zu verbreiten, aber auch zur Informationen über Lehrveranstaltungen, Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere.

Ein für die wissenschaftliche Zusammenarbeit wesentliches Element der Öffentlichkeitsarbeit besteht in der Übermittlung des IAAEG-Forschungsprofils an potentielle Kooperationspartner und Vergabestellen für Forschungsaufträge im europäischen Raum sowie der durchgehenden Bearbeitung von Anfragen zu Forschungsdatenbanken.

Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung bei und führt zu einem reichhaltigeren Informationsangebot von Seiten des IAAEG.

5.4 Datenbestände und Zugänge

Da das IAAEG nicht über die Ressourcen für eigene umfangreiche Datenerhebungen verfügt, ist die Pflege von und der Zugang zu Daten, die von Dritten erhoben wurden, besonders wichtig, um die empirische Ausrichtung der Forschung zu

stützen. Neben diesen vier externen Datensätzen (SOEP; IAB-Betriebspanel, NIFA-Panel, Mikrozensus) stehen auch drei vom IAAEG oder mit maßgeblicher Beteiligung des IAAEG erhobene zur Verfügung.

Betriebspanel Rheinland-Pfalz: Das „Betriebspanel Rheinland-Pfalz“ ist ein betrieblicher Mikrodatensatz, der in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz (finanziert durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz) aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik erstellt wird. Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz besteht aus zwei Teileinheiten: dem Monatsmelder- und dem Totalerhebungs-Panel. Das Monatsmelder-Panel umfasst sämtliche Betriebe, die in mindestens einem der untersuchten Jahre meldepflichtig zum „Monatsbericht für Betriebe im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe“ waren. Dies trifft auf alle Industrie- und Handwerksbetriebe zu, die entweder selbst 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen oder zu einem Unternehmen zählen, das diese Bedingung erfüllt. Das Totalerhebungs-Panel umfasst alle Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, die an der einmal jährlich stattfindenden „Totalerhebung der Industriebetriebe“ teilnehmen. Handwerksbetriebe sind hier nicht enthalten. Die Kombination aus Monatsmelder- und Totalerhebungs-Panel führt für den Industriesektor zur vollständigen Erfassung aller Betriebe. In der Vergangenheit sind aus der Arbeit mit diesen Daten Publikationen hervor gegangen (z. B.: Turk 2003).

Die Archivierung von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) wurde weitergeführt. Die Leitung obliegt Monika Entringer und Kai Jarski. Im Jahr 2004 konnte der Umzug des Unternehmensarchivs, das übergangsweise in Kellerräumen des Gebäude H auf dem Campus II lagerte, abgeschlossen werden. Seit August stehen zwei renovierte Kellerräume und teilweise neues Mobiliar zur Verfügung. Dies gewährleistet eine geeignete Form der Verwahrung und damit auch eine verstärkte Nutzung der Geschäftsberichte. Zudem wird durch die Bereitstellung von Informationen über das Archiv auf der Homepage des IAAEG stärkeres Interesse am Unternehmensarchiv erwartet.

International vergleichende Umfrage zum Transfer von Personalpolitik: Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmungen in Deutschland und deutschen Unternehmungen, wurde von Dr. Schmitt 2000 während seiner Zeit im IAAEG erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierende Befragung handelt eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen. So versucht Dipl.-Vw. Ludewig die Frage, ob und wenn ja wie sich Unternehmungen mit angelsächsischer Muttergesellschaft von deutschen Unternehmungen bei der Kombination von HRM-Praktiken unterscheiden nach Abschluss des Dissertationsprojekts näher zu beleuchten.

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

Dr. Menhyárt Szabolcs, Universität Miskolc, Ungarn

Herr Dr. Szabolcs hielt sich vom 03. Mai bis 28. Juli 2004 im IAAEG auf. Er arbeitete im Rahmen eines ERASMUS-Stipendiums an seinem Forschungsprojekt über „Die Pensionsreform in Ungarn“.

Prof. Dr. Jong-Hee Park, Universität Seoul, Korea

Herr Professor Park hielt sich im Rahmen eines vom DAAD finanzierten Forschungsaufenthalts vom 12. Juli bis 30. August 2004 im IAAEG auf. Thema seiner Forschungen sind die Tarifstrukturen in den Ländern der Europäischen Union.

Professor Dr. Helena Barancová, Universität Trnava, Slowakei

Frau Professor Barancova besuchte das IAAEG vom 24. bis 30. Mai 2004. Sie arbeitete an einem vom Justizministerium in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt über das Thema „Analysis of the 2003 Labour Law Reform in the Slovak Republic“.

Professor Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch, Institut für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Universität Freiburg

Frau Frauke Hengst, Institut für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Universität Freiburg

Professor Dr. Thomas Davulis, LL.M., Universität Vilnius, Litauen

Dr. Gintautas Bužinkas, Universität Vilnius, Litauen

Herr Česlovas Jokubauskas, Oberster Gerichtshof, Vilnius

Herr Arturas Driukas, Appellationsgericht, Vilnius

Frau Laura Sirvydiene, Lithuanian Confederation of Industrialists

Frau Jovita Meskauskiene, Lithuanian Trade Union „Solidarumas“

Frau Ruta Jursaitė, Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit der Republik Litauen

Herr Professor Löwisch besuchte das IAAEG am 16. Juni 2004 im Rahmen einer Informationswoche für litauische Juristen. Sie zeigten sich beeindruckt über Qualität und Quantität der Bibliothek des Instituts.

Mariann Arany Tóth, Universität Szeged, Ungarn

Frau Arany Tóth hielt sich im Rahmen eines DAAD-Stipendiums vom 01. August 2004 bis 31. Januar 2005 am IAAEG auf. Ihr Forschungsprojekt trägt den Titel „Datenschutz im Arbeitsverhältnis“. Frau Arany Tóth hielt zudem am 13. Januar 2005 einen Vortrag über das Thema „Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Erhebung von Arbeitnehmerdaten“.

Frau Judith Balázs, Universität Miskolc, Ungarn

Frau Balacz besuchte das IAAEG regelmäßig während ihres durch das ERASMUS-Programm finanzierten Kurzstudiums an der Universität Trier vom 03. Oktober bis 22. Dezember 2004.

Professor Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc, Ungarn

Dr. László Fodor, Universität Miskolc, Ungarn

Katalin Tóth, Universität Miskolc, Ungarn

Herr Professor Prugberger und seine beiden Assistenten hielten sich vom 17. bis 23. Oktober 2004 im IAAEG auf. Sie informierten sich über die Neuerungen des Europäischen Arbeitsrechts.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

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

Prof. Dr. Douglas Bice, US-amerikanischer Wissenschaftler, ist seit Juli 2004 als Visiting Scholar am IAAEG zu Gast. Nach seiner Ausbildung als Ökonom lehrte er an verschiedenen amerikanischen Universitäten, zu letzt an der Michigan State University und der University of Michigan (Ann Arbor) und publizierte in verschiedenen Zeitschriften, darunter auch das Journal of Law and Economics. Dabei umfasst sein Interessen- und Lehrgebiet ein weites Spektrum – von Ökonometrie über Organisationstheorie und angewandte Mikroökonomie bis zu Personal- und Arbeitsökonomie. Während seines Aufenthaltes am IAAEG befasste er sich unter anderem mit „economics of religion“ und ökonometrischen Verfahren.

Prof. Dr. Matthew Bodah (University of Rhode Island)

Er hielt sich vom 6. April 2004 bis zum 30. Juni 2004 auf Einladung von Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski am IAAEG zur Vertiefung seiner Projektstudien auf. Seine forschungsleitende Fragestellung ist, ob Gerichtshöfe (tribunals) unabhängig funktionieren können - lediglich in Abhängigkeit vom Gesetz und der objektiven Interpretation der Fakten durch die Mitglieder. Die bisherigen Untersuchungen zur Situation in den USA weisen darauf hin, dass die zuständige Institution - das National Labor Regulation Board (NLRB) - stark durch die Mitglieder des Kongresses beeinflusst wird, welcher relativ offen seine Einstellungen zu den Handlungen des NLRB signalisiert. Dieser Einfluss des Kongresses vollzieht sich auf vier Wegen: durch die Bestätigung der Nominierung, die Bereitstellung von Investitionsmitteln, die Aufsichtspflicht und persönlichen Druck. Die deutsche Situation zeigt seinen bisherigen Erkenntnissen zur Folge nur geringe Übereinstimmung und scheint damit unabhängiger von politischer Einflussnahme zu sein. Gründe hierfür könnten in der Organisationsstruktur der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit und den wirtschaftlichen sowie politischen Verflechtungen liegen. Dieser Zusammenhang bedarf weiterer Analysen und soll unter anderem in einem gemeinsamen Projekt mit PD Dr. Martin Schneider vorangetrieben werden.

Cuiping Pang (Universität Xiamen, V.R. China)

Seit dem 16. März 2004 arbeitet Frau Cuiping Pang von der Universität Xiamen (V.R. China) für ein Jahr als Gastforscherin am IAAEG. Ihre Forschung befasst sich mit den Schwerpunkten der Neuen Institutionenökonomik, Wohlfahrtsökonomik und Ideengeschichte der westlichen Ökonomie. Frau Pang wird ihre Dissertation zum Thema "Investment Banking in China" am Fachbereich IV der Universität Trier abschließen.

Maria Smirnova (ATOM, Paris)

Während des Junis 2004 war Frau Maria Smirnova (ATOM, Paris), eine junge russische Wissenschaftlerin, die ein Ökonomiestudium sowohl an einer Moskauer Universität als auch an der Universität Paris abgeschlossen hat, als Gast am IAAEG. Sie forscht über Personalstrukturen und -verflechtungen im russischen Hochschulwesen. Diese Thematik erlaubte zahlreiche Anknüpfungspunkte für Gespräche zwischen Frau Smirnova und Mitarbeitern des IAAEG, die zum Teil ebenfalls über Fragen der Hochschulorganisation arbeiten.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Vom Ausland lernen“, Vortrag anlässlich der Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigkeit“ in Berlin, 22.03.2004.

„Das konsensorientierte, deutsche Tarifmodell im internationalen Vergleich“, Vortrag anlässlich des Seminars der Stiftung der Deutschen Wirtschaft „Spannungsfeld Tarifkonflikt“ in Berlin, 23.04.2004.

"Europarecht - aktuelle Entwicklung und Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechts", Vortrag anlässlich der Tagung der Deutschen Richterakademie "Arbeitsrecht im Umbruch" im IAAEG, 15.07.2004.

"Die Struktur des Tarifvertrages und deren neuere Tendenzen in Deutschland", Vortrag anlässlich des Besuchs von Absolventen der Graduate School of Labor Studies der Korea University of Seoul im Rahmen des Forschungsaufenthalts von Herrn Professor Dr. Jong-Hee Park im IAAEG, 30.08.2004.

Bernd Waas

Life cycle - business cycle; im Rahmen eines internationalen Expertenseminars von Professor Teun Jaspers, Utrecht, 22.04.04.

Effective Enforcement of EC Labour Law; an der Universität Leiden, 12.06.04.

Vorlesungen zum deutschen Arbeitsrecht an der Deutschen Rechtsakademie, Danzig; 18.- 19.06.04.

Dialog der europäischen Sozialpartner; im Rahmen der Dritten Erlanger Europarechtstage an der Universität Erlangen-Nürnberg, 09.07.04.

Neuere Entwicklungen im Arbeitsrecht der Niederlande; im IAAEG, Deutsche Richterakademie, Trier, 15.07.04.

Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande, Trier, IAAEG, 30.08.04.

7.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz, WS 2003/2004 (Forschungssemester).

Vorlesung Arbeitsrecht, SS 2004.

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz, SS 2004.

Vorlesung Arbeitsrecht, WS 2004/2005.

Übung im Arbeitsrecht, WS 2004/2005.

Arbeitsrecht für Wirtschaftswissenschaftler, WS 2004/2005.

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz, WS 2004/2005.

Sandra Clemens

Einführung in die Technik wissenschaftlichen Arbeitens für Magisterstudierende, WS 2003/2004.

Übung zur Vorlesung "Einführung in das Strafrecht II", SS 2004.

Einführung in die Technik wissenschaftlichen Arbeitens für Magisterstudierende, WS 2004/2005.

Übung zur Vorlesung "Einführung in das Strafrecht I", WS 2004/2005.

Sebastian Krebber

Vertretung einer Professur an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Für diese Zeit beurlaubt, WS 2003/2004 und SS 2004.

Bernd Waas

Vertretung einer Professur an der Fernuniversität Hagen. Für diese Zeit beurlaubt, WS 2003/2004 und SS 2004.

7.1.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Mariann Arany Tóth (Universität Szeged, Ungarn): „Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Erhebung von Arbeitnehmerdaten“. 13.01.2005

Prof. Dr. Bernd Waas: "Flexicurity, Neue Entwicklungen im Arbeitsrecht Deutschlands und der Niederlande". 30.08.2004

Prof. Dr. Bernd Waas: „Bausteine einer Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts aus rechtsvergleichender Sicht am Beispiel der Niederlande“, Vortrag anlässlich der Tagung der Deutschen Richterakademie "Arbeitsrecht im Umbruch", Trier. 15.07.2004

7.1.4 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des European Committee of Social Rights (bis Ende 1999 Committee of Independent Experts) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit ehemals acht – nunmehr 14 – weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von mittlerweile 26 Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Inzwischen ist neben die Europäische Sozialcharta von 1961 deren revidierte Fassung von 1996 getreten, die insgesamt 19 Mitglieder ratifiziert haben. Auch ihre Einhaltung gilt es zu überwachen. Die in beiden Fassungen enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

In der Zeit vom 01. Oktober 1996 bis zum 21. Oktober 1998 hatte Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Ab dem 21. Oktober 1998 bis zum vorläufigen Ende seiner Amtszeit Ende des Jahres 2000 war er Vizepräsident.

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

7.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Rolf Birk

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

Mitglied des Vorstandes der Gesellschaft für Rechtsvergleichung - Vorsitzender der Fachgruppe für vergleichendes

Arbeits- und Sozialrecht.

Verantwortlicher für das Masterstudium für ausländische Studenten an der Universität Trier.

Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst.

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung.

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung.

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Gutachter für diverse deutsche Gerichte.

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

7.1.6 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

„Juristische und ökonomische Analysen des Arbeitsrechts“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs *„Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“*, Sadowski, Krebber und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG WS 2003/2004.

An der Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs nehmen sowohl die Mitarbeiter der ökonomischen als auch die der juristischen Abteilung teil. Abwechselnd übernehmen sie die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Im Rahmen der Veranstaltungen finden auch Gastvorträge statt.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Konferenzen und Workshops

Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004

Kooperationsworkshop mit einer Delegation der Xiamen Universität (VR China)

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 05.10.2004

„10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel“

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 06.-07.10.2004

„1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Wissenschaftler“

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 07.-08. 10.2004

7.2.2 Lehraktivitäten

Tanja Machalet

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Grundstudium: Bildungssysteme im Wettbewerb, WS 2003/04 und SS 2004 (zusammen mit Bret Kragel).

Übung zur Vorlesung im Hauptstudium: Personal und Organisation, WS 2004/05.

Bret Kragel

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Grundstudium: Bildungssysteme im Wettbewerb, WS 2003/04 und SS 2004 (zusammen mit Tanja Machalet).

Arbeitsgemeinschaft: Neuere Instrumente der Ökonometrie, SS 2004 (zusammen mit Martin Schneider und Dieter Sadowski).

Proseminar: Mathematische Grundlagen der Mikroökonomie, SS 2004.

Petra Riemer-Hommel

Vorlesung: Quantitative Methods II – Economic Evaluation Methods, European Business School (Oestrich-Winkel) Executive MBA Health Care.

Vorlesung: European Institutions and the European Legislative System, European Business School Summer School (Oestrich-Winkel).

Vorlesung: European Institutions and the European Legislative System, Bordeaux Business School Summer School.

Seminar: Krankenhausökonomie (mit D. Sadowski WS 2003/2004).

Martin Schneider

Workshop: Data-Envelopment-Analyse, Universität Leipzig, 12. März 2004 (zusammen mit Mihai Paunescu).

Seminar: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management, SS 2004 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Arbeitsgemeinschaft: Neuere Instrumente der Ökonometrie, SS 2004 (zusammen mit Bret Kragel und Dieter Sadowski).

Vorlesung im Hauptstudium: Organisationsökonomie II. Die Architektur von Unternehmen, Private Universität Witten/Herdecke, Juli 2004.

Arbeitsgemeinschaft: Publication Strategies, WS 2004/05 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Vorlesung im Hauptstudium: Personal und Organisation, WS 2004/05.

Seminar: Business Ethics (Unternehmensethik), WS 2004/05 (zusammen mit Alexandra Y. Benz, ESC Bordeaux)

Vorlesung: Employment Relations in Europe and Worldwide, Bordeaux School of Management (ESC Bordeaux), Bordeaux, WS 2004/2005.

Dieter Sadowski

Seminar: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management, SS 2004 (zusammen mit Martin Schneider).

Arbeitsgemeinschaft: Neuere Instrumente der Ökonometrie, SS 2004 (zusammen mit Bret Kragel und Martin Schneider).

Arbeitsgemeinschaft: Publication Strategies, WS 2004/05 (zusammen mit Martin Schneider).

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, WS 2004/05 (zusammen mit Mihai Paunescu, Susanne Warning, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Susanne Warning

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, WS 2004/05 (zusammen mit Mihai Paunescu, Dieter Sadowski, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Mihai Paunescu

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, WS 2004/05 (zusammen mit Susanne Warning, Dieter Sadowski, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Workshop: Data-Envelopment-Analyse, Universität Leipzig, 12. März 2004 (zusammen mit Martin Schneider).

7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Jaap Dronkers: "The Efficacy of Private and Public Schools in OECD- Countries". 26.01.2004

Prof. Dr. Raab: "Kündigungsschutz und Abfindungsregelungen nach dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003". 29.01.2004

Prof. Dr. Matthew M. Bodah (University of Rhode Island): "The political environment of government labor tribunals: What is to be learned from international comparison?" 03.05.2004

Prof. Dr. Haohao Li (USST Shanghai): "Wirtschaftspolitik in der VR China am Beispiel der Stahlindustrie: harte oder weiche Landung?". 17.05.2004

Dr. Cornelia Weins (Universität Trier): „Fremdenfeindlichkeit durch Zuwanderung?“. 07.06.2004

Maria Smirnova (ATOM, Paris): "Common Agency, Multitasking and Contract Inefficiencies in Russian Higher Education". 16.06.2004

Prof. Dr. Matthew W. Finkin (University of Illinois at Urbana - Champaign College of Law): Labor Mobility in a Federal System: "Lessons for Germany to be Learnt from the US"? 17.06.2004

Philipp Sadowski (Princeton): „Overeagerness - The Rationale of Excessive Signaling“. 21.06.2004

Prof. Dr. Doug Bice (University of Michigan): "Lessons from the Economics of Religion". 19.07.2004

Prof. Dr. Bruno Ramirez (Université de Montréal): Dokumentarfilm: "Café Italia" in dem er mit Interviews, historischen Aufnahmen und dramatisierenden Darstellung die Sozialsituation von italienischen Einwanderern nach Kanada nachgeht. 26.07.2004

Prof. Dr. Alexandra Y. Benz (Bordeaux Business School): „The Case Study Method in Teaching“. 25.10.2004

Prof. Dr. Christel Lane (Cambridge University): "Globalisation and Labour Market Segmentation". 22.11.2004

Prof. Dr. Stefan Nagel (Stanford University): „Evidence on Risk-Taking and Some Other Aspects of Household Behavior“. 20.12.2004

7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Katrin Baltes

Hochschultypen und Habitus, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004.

Catharina Leilich

Optimale Organisation von Forschungsinstituten, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004.

Oliver Ludewig

Complementarities, Systems of Corporate Policy and Performance Landscapes, EURAM 2nd Preconference for Doctoral Students on 5th May 2004 of the EURAM 4th Annual Conference: 05.-08.05.2004, St. Andrews (Scotland).

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher?, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik (ISU) der Universität Zürich (Schweiz), 15.06.2004 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Complementarities, Systems of Corporate Policy and Performance Landscapes: Implications for Strategy, First European Doctoral Conference in Industrial Relations and HRM, 27.-28.09.2004, LSE, London.

Tanja Machalet

Bologna im Praxistest. Die bildungspolitische Strategie der EU auf dem Prüfstand, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004.

Mihai Paunescu

Ineffizienzen privater und öffentlicher Schulen im internationalen Vergleich; Eine Data-Envelopment-Analyse der PISA-2000-Daten; Optimale Organisation von Forschungsinstituten, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004. und 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel, IAAEG, Trier, 05.-06.10.2004.

Anreize im betrieblichen Vorschlagswesen, IAAEG-Netzwerktreffen, Trier, 07.-08.10.2004 (mit Martin Schneider).

Petra Riemer-Hommel

Controlling Cost for Prescription Medicines in German Statutory Health Care: Aut-Idem Regulation or Pharmaceutical Benefit Management?, (zusammen mit H. Farag), European Health Economics Conference, London.

Dieter Sadowski

Die Personalpolitik multinationaler Unternehmen, Heinz-Nixdorf-Vorlesung auf Einladung der betriebswirtschaftlichen Kollegen, 04.02.2004, Kiel.

Die Personalpolitik angelsächsischer Unternehmen in Deutschland: Organisationsökonomische versus organisationssoziologische Erklärungsansätze, Soziologisches Seminar der Universität Bonn, 25.05.2004.

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher?, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik (ISU) der Universität Zürich (Schweiz), 15.06.2004 (zusammen mit Oliver Ludewig).

Arbeitsrecht und Unternehmensstrategien, Tagung der Deutschen Richterakademie "Arbeitsrecht im Umbruch", 16.07.2004, Trier.

Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen: Differenzierung nach Unternehmensgröße, 65. Juristen Tag 21.-24.09.2004, Bonn)

Martin Schneider

Zielvorgaben, Zielbindung und soziale Kontrolle: Die mentale Ökonomie der Anreizsetzung in Organisationen, 7. Kolloquium zur Personalökonomie, Bonn, 04.-05.03.2004.

Erfolgsmessung von Gerichten, IX. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts, Travemünde, 24.-27.03.2004.

The Goal-Performance Link in Professional Organizations: Theory and an Empirical Field Study, 4th Annual Conference, European Academy of Management, St. Andrews (Schottland), 05.-08.05.2004.

Motivation durch Zielvorgaben. Eine Feldstudie, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 02.-03.07.2004.

Erfolgsfaktoren bei TOPSIM: Ein Forschungsprojekt an der Universität Trier, 13. Anwendertreffen TOPSIM, Meersburg, 24.09.2004.

Korreferat zu Susanne Warning, „Effizienz in deutschen Hochschulen: Gibt es regionale Unterschiede?“ 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel, IAAEG, Trier, 05.-06.10.2004.

Anreize im betrieblichen Vorschlagswesen, IAAEG-Netzwerktreffen, Trier, 07.-08.10.2004 (mit Mihai Paunescu).

Performance-Controlling von Gerichten, Herbsttagung der Wissenschaftlichen Kommission ÖBWL der VHB, Freiburg im Breisgau, 15.10.2004.

Susanne Warning

Effizienz in deutschen Hochschulen: Gibt es regionale Unterschiede?, 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel, IAAEG, Trier, 05.-06.10.2004.

7.2.5 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

Zukunft der Sozioökonomie, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Washington, 08.-11.07.2004

7.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Catharina Leilich

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Dieter Sadowski

Mitglied in der Jury des Interregionalen Wissenschaftspreises 2005, der Ministerpräsidenten und Präsidenten des Saarlandes, Lothringens, des Großherzogtums Luxemburg, des Landes Rheinland-Pfalz, der wallonischen Region, der Französischen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Mitglied des Senats der Universität Trier.

Prodekan im Fachbereich IV der Universität Trier.

Mitglied der „European Academy of Arts and Sciences“.

Vorsitzender der Promotionskommission des FB IV der Universität Trier.

Mitglied des Fachbereichsrats der Universität Trier.

Stellvertretendes Mitglied der Bibliothekskommission der Universität Trier.

Mitglied der „Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft Köln e.V.“.

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

Mitglied der Europäischen Akademie der Wissenschaft und Künste.

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

Evaluierung des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Abteilung Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Gutachter zu einer DFG-Hilfseinrichtung „Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung“ (IFQ).

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „International Review of Law and Economics“, „European Journal of Law and Economics“ und „Journal of Institutional and theoretical Economics“, „Zeitschrift für Nationalökonomie“, „Zeitschrift für Betriebswirtschaft und die Fritz-Thyssen-Stiftung“, „Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.“

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

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

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

Martin Schneider

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Gutachter für „Zeitschrift für Personalforschung“.

Susanne Warning

Gutachter für das Journal „Research Policy“.

7.2.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

„Juristische und ökonomische Analysen des Arbeitsrechts“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“, Sadowski, Krebber und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, WS 2003/2004.

„Neuere Instrumente der Ökonometrie“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Sadowski, Schneider und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, SS 2004.

„Publikationsstrategien in der Betriebswirtschaftslehre“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Sadowski, Schneider und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, WS 2004/05.

Die Kollegiaten sind zur Teilnahme an den internen Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die aufgelisteten Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge u. a. überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen und Werkstattgesprächen gehört ebenfalls zu den Pflichten der Kollegiaten.

7.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Catharina Leilich

2. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Gründungsausschuss des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, 04.-05.06.2004.

Mihai Paunescu

2. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Gründungsausschuss des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, 04.-05.06.2004.

Susanne Warning

V. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung, Universität Bonn, 22.-24.09.2004.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

The legal framework of restructuring and occupational transitions, in: Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring, Verlag der Universität Bremen, 2004, S. 15-19.

Arbeitskampf und Europarecht, in: 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, Festschrift zum 50jährigen Bestehen des BAG, Verlag C.H. Beck, München 2004, S. 1165-1178.

Das Tarifrecht der Reformstaaten – Einige vergleichende Bemerkungen, in: Munkajog, Munkaügyi Kapcsolatok A Harmadik Evezred Kezdeten, Tanulmányok Dr. Lazslo Nagy Egyetemi Tanat Születesenek 90. Evfordulojara, Labour Law, Industrial Relations at the beginning of the 21st Century, Liber amicorum in honour of Prof. Dr. Lazslo Nagy for his 90th birthday, Szeged 2004, S. 41-49.

Kollisionsrechtliche Aspekte des reformierten BetrAVG, in: Gedächtnisschrift für Prof. Dr. Blomeyer, Duncker & Humblot, Berlin 2004, S. 43-54.

Vom Ausland lernen, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase - Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 102 - Bonn, 2004, S. 51-58.

Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, in: Gaugler/ Oechsler/ Weber (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens, Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart, 3. Aufl., 2004, S. 152-165.

Stellung der Arbeitnehmervertreter in der europäischen Fusionskontrolle, in: Gedächtnisschrift f. Meinhard Heinze, Beck Verlag, München 2004, S. 2-13.

Freizügigkeit und Entsendung – die europarechtliche Stellung entsandter Arbeitnehmer, in: Festschr. f. Hellmut Wissmann, C. H. Beck Verlag, München 2004.

Die Reform des Arbeitsrechts in der Bundesrepublik Deutschland – Überlegungen zur Agenda 2010 der Bundesregierung, Journal of Labour Law, 17/ 2003.12., Korean Society of Labour Law.

Fiona Geist

Disability Law in Germany, in: Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 24, issue 4. (zusammen mit Petermann, Bernd und Widhammer, Volker).

Sebastian Krebber

Der nicht zufällige Kontakt ohne Vertragsnähe auf der Grenze zwischen vertraglicher und deliktischer Haftung - Eine Untersuchung zu § 311 Abs. 2, 3 BGB -, VersR 2004, S. 150-157.

Die mittelbare Sicherung erbrechtlicher Erwerbsaussichten im Lichte erbrechtlicher Prinzipien, schriftliche Fassung des am 23. Juli 2003 vor dem Habilitationskollegium des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Trier gehaltenen Probevortrags, AcP 204 (2004), S. 149-176.

Die Koordinierung als Kompetenzkategorie im Verfassungsentwurf des Konvents aus dogmatischer Sicht, schriftliche Fassung des am 14. Mai 2004 auf dem von Christian Calliess und Mattias Ruffert in Zusammenarbeit mit der Europäischen Grundrechte-Zeitschrift im Goethe-Nationalmuseum Weimar veranstalteten Symposium: „Vom Vertrag zur Verfassung? - Der Konventsentwurf in der Analyse“ gehaltenen Vortrags, EuGRZ 2004, S. 592-596.

Gerichtsstand des Erfüllungsortes bei mehreren, aber aufeinander abgestimmten Arbeitsverhältnissen, Anmerkung zu EuGH vom 10.4.2003, Rs. C-437/00 (Pugliese), IPRax 2004, S. 309-315.

Stephanie Springer, Virtuelle Wanderarbeit. Das Internationale Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der grenzüber-

schreitenden Telearbeit, Beiträge zur juristischen Informatik, Bd. 25, S. Toeche-Mittler Verlag, Darmstadt 2002, 412 S., ZIAS 2004, S. 93-95.

Bernd Waas

Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in den Niederlanden, in: Gesundheits- und Sozialpolitik 2004, S. 39-43.

Die Reform des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland, in: Juristische Fakultät der Universität Vilnius, Litauen (Hrsg.), Arbeitsrecht in Europa, Vilnius (Litauen), 2004.

Omtrent het bestaan en de rechtsgrondslag van een Vredesplicht in Europese Collectieve (arbeids)overeenkomsten, in: Sociaal Recht (Niederlande) 2004, S. 152-155.

Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 2004, S. 142-146.

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit und seine gerichtliche Durchsetzung in den Niederlanden, Frankreich, Großbritannien, Schweden, Dänemark und der Bundesrepublik Deutschland, in: Recht der Arbeit (RdA) 2004, S. 129-141 (zusammen mit Eisemann, Dr. Hans Friedrich; Le Friant, Prof. Dr. Martine; Lady Liddington, Jane; Numhauser-Henning, Prof. Dr. Ann; Roseberry, Prof. Dr. Lynn; Schinz, Reinhard).

Der soziale Dialog der Europäischen Sozialpartner, in: Zeitschrift für Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (ZESAR) 2004, S. 443-451.

Anmerkung zu BAG v. 09.07.2003 - 5 AZR 305/02, Voraussetzungen für ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG, in: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (SAE) 2004, S. 147-149.

Anmerkung zu EuGH v. 13.01.2004 - C-440/00, Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, Auskunftspflichten der zentralen Leitung bei Errichtung eines Europäischen Betriebsrats/The obligation to disclose information, A central management's duty where a European Works Council is established, in: The European Legal Forum (ELF) 2004, S. 199-204.

Volker Widhammer

Disability Law in Germany, in: Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 24, issue 4. (zusammen mit Geist, Fiona und Petermann, Bernd).

8.1.2 Herausgeberschaften

8.1.2.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

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

Auch im Jahr 2004 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

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

8.1.2.2 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

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

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

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. Aus Anlass des Umzuges des Institutes fand eine Umbenennung in IAAEG Discussion Paper Series statt. Die Discussion Paper Series sind online verfügbar. 2004 sind folgende Ausgaben erschienen:

Paunescu Mihai (2004): Ineffizienzen öffentlicher und privater Schulen im internationalen Vergleich. Eine Data-Envelopment-Analyse der PISA-2000-Daten. Trier: IAAEG Discussion Paper 01/2004.

Publikationserfolg der ‚Grauen Literatur‘	
Discussion Paper:	Erschienen (in):
Paunescu, Mihai (2004): Ineffizienzen öffentlicher und privater Schulen im internationalen Vergleich. Eine Data-Envelopment-Analyse der PISA-2000-Daten. Trier: IAAEG Discussion Paper 01/2004.	Noch nicht erschienen
Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver (2003): Organisational Capital. Discussion Paper 02/2003.	Kurzversion: Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; Axel v. Weber (Hrsg): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO), 4. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2004), S. 1018-1026.
Pull, Kerstin (2003): Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl. Discussion Paper 01/2003.	Pull, Kerstin (2003): Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 73(2003): 849-873.
Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2002): Europeanization of Collective Bargaining. Discussion Paper 06/2002.	Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2003): Europeanization of Collective Bargaining. In: International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar: 461-501.
Schneider, Martin (2002): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. Discussion Paper 05/2002.	Schneider, Martin (2004): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. In: Journal of Public Administration Research and Theory 14(2004)1: 19-32.
Pull, Kerstin (2002): Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment. Discussion Paper 04/2002.	Teilweise in: Managerial Flexibility, Labour Market Regulation and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location. In: European Business Journal 15(2003)2: 49-60.
Schneider, Martin (2002): Leistungssteuerung und Karriereanreize für „professionals“: Discussion Paper 03/2002.	Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Courts of Appeal. In: Journal of Public Administration Research and Theory, 14(2004)1: 19-32.
Schneider, Martin (2002): Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labor Courts of Appeal. Discussion Paper	Noch nicht erschienen

02/2002.	
Turk, Florian (2002): Export und Beschäftigungsdynamik. Discussion Paper 01/2002.	Turk, Florian (2002): Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz. „Berichte aus der Arbeitsmarktforschung“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Mittelstand als Hoffnungsträger der Arbeitsmarktpolitik? In: Konjunkturpolitik. - 47 (2001): 362-386.
Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2001): Employment-related Collective Bargaining in Germany. Discussion Paper 01/2001.	Sadowski, et al. (2002): Kapitel: Germany: II. Employment Related Bargaining. In: Collective Bargaining and Employment in Europe 2002: 177-202.

8.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission. Deutsche Version. Bielefeld: Bertelsmann Verlag 2004. (zusammen mit Timmermann, D.; Färber, G.; Bosch, G.; Nagel, B.).

Materielle Mitarbeiterbeteiligung in mittelständischen Unternehmen. Welche personalwirtschaftlichen Ziele sind erreichbar? In: Zeitschrift für Klein- und Mittelunternehmen, Internationales Gewerbearchiv (2004)2. (zusammen mit Kay, R.)

Personnel Economics: An Economic Approach to Human Resource Management. In: Management Revue 15(2004)2: 1-13.

Ökonomische Analyse der Professorenbesoldungsreform in Deutschland. Korreferat zum Referat Harbring/Irlenbusch/Kräkel (2004). In: Konferenzband des 33. Otto-beurener Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars. Tübingen: Mohr Siebeck 2004.

Karriereanreize für Wissenschaftler an Hochschulen im deutsch-amerikanischen Vergleich. In: Schriftenreihe der Nordrhein-westfälischen Akademie der Wissenschaften. Paderborn: Schönigh 2004.

Zum Einfluss von Bildungssignalen auf innovative Unternehmensgründungen: Eine theoretische und empirische Analyse. In: Fritsch, Michael; Niese, Michael (Hrsg.): Gründungsprozess und Gründungserfolg - interdisziplinäre Beiträge zum Entrepreneurship Research. Physica-Verlag: Heidelberg 2004. (zusammen mit Werner, A.; Kayser, G.)

Bernd Frick

Sportrecht und Sportökonomie: Konkurrierende oder komplementäre Paradigmen? In: Sportwissenschaft, 34 (2004) 4, im Druck.

Does Ownership Matter? Empirical Evidence from the German Wine Industry. *Kyklos*, 57(2004)3, S. 357-386.

Corporate Governance in Germany: Ownership, Codetermination and Firm Performance in a Stakeholder Economy. In: Gospel, H.; Pendleton, A. (eds.): Corporate Governance and Labour Management: An International Comparison, Oxford: Oxford University Press 2004, S. 122-147. (zusammen mit Lehmann, E.)

Mandated Codetermination and Firm Performance: The Productivity Effects of German Works Councils Revisited. In: Wells, P. (ed.): Proceedings of the 56th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, Champaign: IL: IRRRA 2004, S. 90-99.

Revenue Sharing Arrangements and the Survival of Promoted Teams: Empirical Evidence from the Major European Soccer Leagues. In: Fort, R.; Fizek, J. (eds.): International Sports Economics Comparisons, Westport, CT: Praeger 2004,

S. 141-156, (zusammen mit Prinz).

Discussion of „Why Do Sellers at Auctions Bid for Their Own Items? Theory and Evidence“. *Schmalenbachs Business Review*, 56(2004)4, S. 338-339.

Mitbestimmung, betriebliche. In: Schreyögg, G.; Werder, A. v. (Hrsg.): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*, 4. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2004, S. 870-879.

Outplacement. In: Gaugler, E.; Oechsler, W.; Weber, W. (Hrsg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*, 3. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2004, S. 1318-1325.

Die Voraussetzungen sportlichen und wirtschaftlichen Erfolges in der Fußball-Bundesliga. In: Bieling, M.; Eschweiler, M.; Hardenacke, J. (Hrsg.): *Business-to-Business-Marketing im Profifußball*, Wiesbaden: Gabler 2004, S. 71-93.

Warum laufen die denn so schnell? Die Anreizwirkungen von Prämien bei professionellen Marathonläufern. In: Jütting, D. H. (Hrsg.): *Die Laufbewegung in Deutschland – interdisziplinär betrachtet*, Münster: Waxmann 2004, S. 33-46.

Fans, Vereine und Kommunen – wer profitiert von modernisierten und neuen Stadien? In: Büch, M.-P.; Maennig, W.; Schulke, H.-J. (Hrsg.): *Nachhaltigkeit von Sportstätten*, Köln: Sport & Buch Strauß 2004, 109-128.

Katharina Heil

Integrationsvereinbarungen: Verbreitung und bisheriger Stellenwert für externe Institutionen. Trier: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS), (zusammen mit Sadowski).

Integrationsvereinbarungen: Beispiele für Verhandlungsabläufe. Trier: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS), (mit Sadowski).

Catharina Leilich

Interne Märkte in Hochschulen und ihre organisatorischen Voraussetzungen. In: *Die Hochschule, Journal für Wissenschaft und Bildung*, 13. Jahrgang, Ausgabe 1/2004, Hrsg.: Martin Winter (zusammen mit Sadowski).

Oliver Ludewig

Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; Axel v. Weber (Hrsg): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO)*, 4. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2004), S. 1018-1026, (zusammen mit Sadowski).

Mihai Paunescu

Wettbewerbsfähigkeit und Dynamik institutioneller Standortbedingungen: Ein empirischer Test des "Varieties-of-Capitalism"-Ansatzes. In: *Schmollers Jahrbuch* 124(2004)1: 31-59, (zusammen mit Schneider,).

Kerstin Pull

Rezension zu: Fabel Oliver; Reingard M. Nischik (Hg.): *Femina Oeconomica. Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 8(2004): 860-863.

Mutterschutzbedingte Reorganisationskosten des Arbeitgebers - eine international vergleichende Analyse gesetzlicher Schutzbestimmungen. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 18(2004)4: 374-395, (zusammen mit Alewell).

Will Equity Evolve? An Indirect Evolutionary Approach. *European Journal of Political Economy* 20(2004): 273-282 (zusammen mit Güth).

Petra Riemer-Hommel

The Challenge of Managing Longevity Risk. In: M. Frenkel, U. Hommel, M. Rudolf (Hrsg.), *Risk Management: Challenge and Opportunity*, 2. Auflage, Berlin et al.: Springer-Verlag, 2005, S.391-406 (zusammen mit Trauth).

Dieter Sadowski

Betrieb - Arbeitsmarkt - Interessenvertretung: Herausforderungen an ein (Erfolgs-) Modell. In: *WSI-Mitteilungen* (2004)5 - Sonderheft: Betriebe unter Marktdruck.

Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen: Urwüchsig oder koordiniert? In: Olivier Béot et al (Hrsg.): *L'Europe en*

Voie de Constitution – Pour un Bilan Critique des Travaux de la Convention. Bruxelles: Brulent 2004: 603 – 612.

Interne Märkte in Hochschulen und ihre organisatorischen Voraussetzungen. In: Die Hochschule, Journal für Wissenschaft und Bildung, 13. Jahrgang, Ausgabe 1/2004, Hrsg.: Martin Winte, (zusammen mit Leilich).

Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; Axel v. Weber (Hrsg): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO), 4. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2004), S. 1018-1026 (zusammen mit Ludewig).

Performancemanagement in der öffentlichen Verwaltung – eine unlösbare Aufgabe? In: Die Verwaltung 37(2004)3: 377-399 (zusammen mit Schneider).

Martin Schneider

Erfolgsmessung in Gerichten. In: Claus Ott; Hans-Bernd Schäfer (Hrsg.): Ökonomische Analyse des Sozialschutzprinzips im Zivilrecht. Vor einem Paradigmenwechsel im Zivilrecht? Beiträge zum IX. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts (24.-27. März 2004). Tübingen: Mohr Siebeck: 283-314.

Careers in a Judicial Hierarchy. In: International Journal of Manpower, 24(2004)5: 431-446.

Data-Envelopment-Analyse von Landesarbeitsgerichten. Betriebswirtschaftlicher Leistungsvergleich im kennzahlenfreien Raum. In: Die Betriebswirtschaft, 64(2004)1: 28-38.

Gestaltungsprinzipien für Personal-Kennzahlensysteme: Abschied von der Zahlengläubigkeit. Erscheint in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (2005).

Habilitationsschrift: Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen. Gerichte im Effizienzvergleich. Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von D. Sadowski u. B. Frick, Bd. 12, Rainer Hampp Verlag, München und Mering (2004).

Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Courts of Appeal. In: Journal of Public Administration Research and Theory, 14(2004)1: 19-32.

Performancemanagement in der öffentlichen Verwaltung – eine unlösbare Aufgabe? In: Die Verwaltung 37(2004)3: 377-399 (mit Sadowski).

Wettbewerbsfähigkeit und Dynamik institutioneller Standortbedingungen: Ein empirischer Test des "Varieties-of-Capitalism"-Ansatzes. In: Schmollers Jahrbuch 124(2004)1, S. 31-59 (zusammen mit Paunescu).

Florian Turk

Betriebliche Gesundheitskapitalinvestitionen und betriebliche Gesundheitspolitik - ein Ansatz multiplikativer Qualität von Humanfaktoren. In: Kossbiel/Sprengler (Hg.): Modellgestützte Personalentscheidungen 7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering (2004), S.109 - 131.

Susanne Warning

Performance Differences in German Higher Education: Empirical Analysis of Strategic Groups. In: Review of Industrial Organization 24(2004): 393-408.

University Spillovers: Does the Kind of Science Matter? In: Industry and Innovation 11(2004)3: 193-205 (zusammen mit Audretsch und Lehmann.).

Governance Structures, Multidimensional Efficiency and Firm Profitability. In: Journal of Management and Governance 8 (2004)3: 279-304. (zusammen mit Lehmann und Weigand).

Effizienz von Universitäten: Anwendung der Data Envelopment Analyse für britische Hochschulen. In: Jahrbuch für Handlungs- und Entscheidungstheorie (2004)3: 69-93 (zusammen mit Lehmann).

8.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

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

8.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

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

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäischen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

Bernd Veigel (Band 14 2002)

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

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

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

Bernd Waas (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

Ulrich Zachert (Band 17 2004)

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

Vera Herkommer (Band 18 2004)

Die Europäische Sozialklausel.

Antje Fudickar (Band 19 2004)

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarifverträge in der Europäischen Union.

8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfuktuation.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

Mattias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

Jörg Basten (Band 9 1998)

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung. Die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands.

Martin Schneider (Band 10 1998)

Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des flexiblen Unternehmens.

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken.

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance-Debatte.

Kerstin Reden (Band 13 2002)

Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregime.

Mattias Schmitt (Band 14 2002)

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen.

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

Sergi Vilá (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

Kerstin Pull (Band 17 2003)

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien.

8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Im Berichtsjahr 2004 sind in der Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ zwei neue Arbeiten publiziert worden.

Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)

Leistungsorientierter Krankenhaus-Betriebsvergleich. Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems zur Vergleichbarkeit der Krankenhäuser hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit.

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. Ein Modell der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte (MTG).

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

Synthetische Unternehmensstichproben. Ein alternativer Weg zur empirischen Analyse der Arbeitsnachfrage und deren Einfluß auf die Wertschöpfung im Unternehmen?

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 5 1999)

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 6 1999)

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 7 2000)

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

Dockter, Rolf (Band 9 2002)

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Teamsport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.

Turk, Florian (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

Prinz, Joachim (Band 11 2004)

Why are wages upward sloping with tenure?

Schneider, Martin (Band 12 2004)

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische Mitarbeiter:

Ass. jur. Fiona Geist

Fiona Geist befindet sich seit dem 06. September 2004 in Elternzeit. Sie arbeitet mit einer halben Stelle weiter im Institut.

dr. Erika Kovács

Geboren 1979, 1997-2002 Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Pécs (Ungarn) und Trier, abgeschlossen mit dem 1. Juristischen Staatsexamen; 2002-2004 Referendariat bei der Kanzlei Nadray in Ungarn; 2002-2004 Teilnahme am PhD-Programm in Pécs; seit September 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Prof. Dr. Sebastian Krebber

Sebastian Krebber hat im WS 2003/04 und im SS 2004 an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg eine Professur vertreten und ist für diesen Zeitraum beurlaubt gewesen. Zum 30. September 2004 hat er seine Tätigkeit am Institut beendet und ist seit dem 01. Oktober 2004 Professor für „Droit Transnational, orientation principes généraux et sources du droit“ an der Université du Luxembourg.

Prof. Dr. Bernd Waas

Bernd Waas ist für das WS 2003/2004 und das SS 2004 beurlaubt gewesen um vertretungsweise eine Professur an der Fernuniversität Hagen wahrzunehmen. Seit dem 06. Oktober 2004 ist er Inhaber dieses Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht und hat daher zum 05. Oktober 2004 seine Tätigkeit am Institut beendet.

Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter:

Dipl.-Volkswirt Mihai Paunescu

Geboren 1979, 1999-2004 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Services Administration & Management. März 2004 Abschluss des Studiums an der Universität Trier als Diplom-Volkswirt. Thema der Diplomarbeit: „Ineffizienzen öffentlicher und privater Schulen im internationalen Vergleich. Eine Data-Envelopment-Analyse der PISA-2000-Daten“. Seit 01. April 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

Dipl.-Kauffrau Susanne Warning

Studium der Betriebswirtschaftslehre (Marketing, Statistik, Mathematik) an der Universität Osnabrück, 2000 Abschluss als Diplomkauffrau. Anschließend wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Konstanz bei Prof. Dr. Oliver Fabel am Lehrstuhl für BWL, insbesondere Unternehmenspolitik. Seit April 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Dipl.-Psychologe Peter Schneider

Geboren im Sommer 1969. Viel später erst Studium der Psychologie in Mainz mit Abschluss als Diplom Psychologe im Frühjahr 2000. Anschließend tätig als Consultant bei Herrn Prof. Ackermann im „Institut für strategische Personalführung und Arbeitszeitgestaltung“ in Stuttgart. Seit Anfang 2003 Promotion am Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Mainz, bei Herrn Prof. Mattenklott zum Thema „Der Einfluss von kleinen Ärgernissen auf Aspekte der Arbeitssituation im internationalen Vergleich zwischen deutschen und japanischen Beschäftigten“. Seit Januar 2005 am IAAEG tätig als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Projekt „Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung“ im Rahmen der Forschergruppe „Internationale Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen – Neue Governanceformen“.

Nicole Thaller M.A.

Geboren 1977, 1997-2002 Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Pädagogik an der Universität Bonn, Thema der Magisterarbeit „Beeinflussen wirtschaftliche Freiheiten das Wirtschaftswachstum? Eine international vergleichende Studie“. Juli 2002 Abschluss des Studiums als Magistra Artium. 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Kooperationsprojekt zwischen Universitätsbibliothek und Medizinischer Fakultät der Universität Bonn. 2003-2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am ZA in Köln. Seit 01. Januar 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

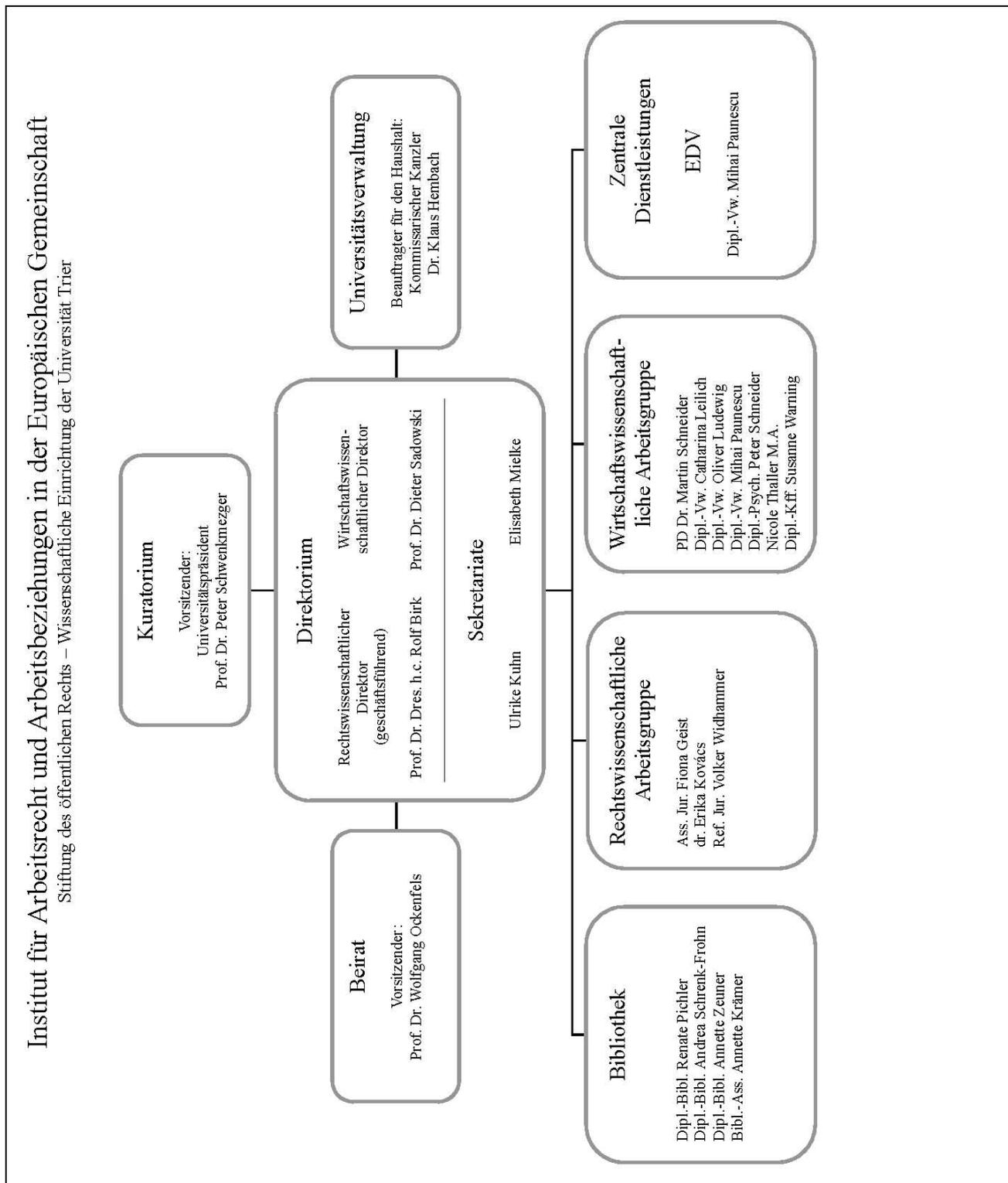
9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand März 2005)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	birk@iaaeg.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Sebastian Krebber	716	4758	krebber@iaaeg.de
Ass. jur. Fiona Geist	728	4756	geist@iaaeg.de
dr. Erika Kovács	718	4745	kovacs@iaaeg.de
Ref. jur. Volker Widhammer	711	4763	widhammer@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
PD Dr. Martin Schneider	729	4746	schneider@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA	715	4759	leilich@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Oliver Ludwig	717	4757	ludewig@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Mihai Paunescu	719	4755	paunescu@iaaeg.de
Dipl.-Psych. Peter Schneider*	637	4771	peterschneider@iaaeg.de*
Nicole Thaller M.A.	636	4185	thaller@iaaeg.de
Dipl.-Kff. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung			

Leitung-EDV (Mihai Paunescu)	719	4755	paunescu@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

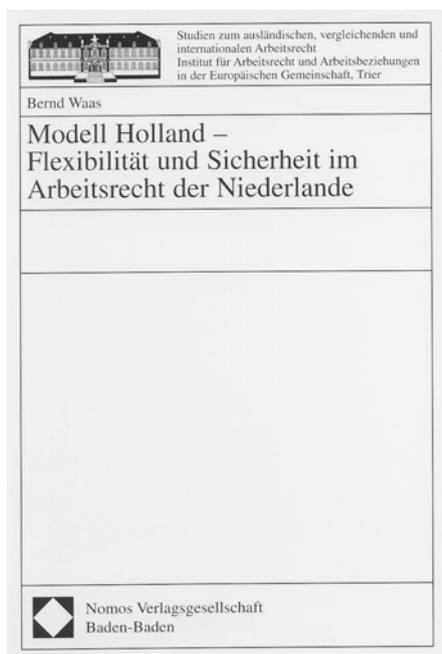
* Bitte beachten, dass an diesen Stellen die Regel nachname@iaaeg.de auf Grund von doppelt vorkommenden Namen nicht eingehalten werden konnte.

9.3 Organigramm



10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



11 Presseschau

Unijournal 1/2004, S. 51.

Vernissage im IAAEG



Sonja Bartussek stellte aus

Am 14. November 2003 fand im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft eine Vernissage der Künstlerin Sonja Bartussek statt. Nach einer kurzen Begrüßung durch Prof. Dieter Sadowski, geschäftsführender Direktor des IAAEG, führte die Kunsthistorikerin Katharina Stysial, M.A. in die Werke von Sonja Bartussek ein. Die Künstlerin studierte von 1989 bis 1997 Malerei an der Universität Mainz und war in dieser Zeit auch Meisterschülerin bei Prof. Friedemann Hahn.

Weitere Ausstellungen der Künstlerin fanden unter anderem in der Kunsthalle Mannheim („fürmichneu“; 9 aus Mainz, 1996), im Städtischen Kunstmuseum im ehemaligen Umspannwerk Singen („Sterne in Chicago“, 1997), im Museum der Stadt Lüdenscheid („Nord-Westpassage“; 2000), im Rathaus am Hardtberg („Kontakt“; 2002) und in der BBK Rheinland-Pfalz („Offene Ateliers“; 2003) statt. Musikalisch begleitet von Harfenklängen (Monika Pfannkuchen) hatten dann die zahlreichen Gäste Gelegenheit, die Werke von Sonja Bartussek zu betrachten. Bei Wein und einem kleinen Imbiss ergab sich im Anschluss für viele der Anwesenden die Gelegenheit, sich die Werke von der Künstlerin selbst erläutern zu lassen. Die Bilder von Frau Bartussek sind abstrakt und verweisen mit ihren Themen – Raum, Landschaft, Architektur – unter anderem auf die Prägung durch ihre Zeit in der Bühnenbildnerei, die sie neben den Bregenzer Festspielen auch an das Stadttheater Trier führten. Zudem wirkt in ihren Werken auch die Zusammenarbeit als Meisterschülerin bei Friedemann Hahn, die mindestens genauso Auszeichnung wie Unterstützung war, nach.

Ihre mit Ölfarbe erstellten Bilder stammen aus mehreren Serien, in denen verschiedene Themen im Vordergrund standen. Eine Werkgruppe befasst sich, inspiriert von der Architektur des Geburtschlosses ihrer Großmutter, mit „Dachfor-

mationen“. Eine andere widmet sich dem Thema „Nordwest-Passage“. Dabei nähert sich die Künstlerin diesem faszinierenden Komplex aus Geschichte, Tragik, Abenteuer und Naturgewalt mit Werken die zwischen Gegenstand - Boot, Fels, Passage - und abstrakter Fläche oszillieren. Weitere Werkgruppen befassen sich mit der Symbolik und suggestiven Wirkung von Naturmotiven oder verlassen die konventionellen Formen der Malerei und wirken als farbenfrohe Hochformate. Die Ausstellung wird durch mit Ölkreide erstellte Kleinformate abgerundet.

Unijournal 1/2004, S. 52.

Vom Schloss auf Campus II

Feierliche Wiedereröffnung des IAAEG

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft feierte am 14. November 2003 seine offizielle Wiedereröffnung, zunächst im Hörsaalzentrum, anschließend in den Räumen des IAAEG im siebten Stock des Campus II. Im Frühjahr 2003 zog das IAAEG aus seinen langjährigen Räumlichkeiten im Schloß Quint aus, um die neuen Räume auf dem Campus II der Universität Trier zu beziehen. Nach dem schwierigen Umzug sollte mit der Eröffnungsfeier der Startschuss für erneute volle Konzentration auf die wissenschaftlichen Aufgaben gegeben werden.

Nach der Begrüßung durch Prof. Dieter Sadowski, geschäftsführender Direktor des IAAEG, bekannte er auch im Namen seines Mit-Direktors, Prof. Rolf Birk, dass der Umzug von den Institutsmitgliedern mit einem weinenden und einem lachenden Auge gesehen werde. Zum einen müsse man die inspirierende Umgebung des Quinter Schloßes verlassen, die in ihrer Abgeschlossenheit ein ruhiges und konzentriertes Arbeiten erlaubte, zum anderen lüde die Nähe der Universität leichter zu fruchtbaren Kooperationen ein. Weiter nutzte Prof. Sadowski die Gelegenheit, vielen der geladenen Freunde und Förderer des IAAEG für ihre langjährige Unterstützung und Verbundenheit zu danken. Unter anderem galt sein Dank dem ehemaligen Ministerpräsidenten Carl-Ludwig Wagner, der in seiner Zeit als Finanzminister an der Gründung des IAAEG maßgeblich beteiligt war. Die Anwesenheit nicht nur ehemaliger sondern auch aktiver Politiker nutzte Prof. Sadowski dazu, noch einmal zu betonen, dass mit der derzeitigen Ressourcenausstattung des Instituts der Institutsauftrag kaum zu bewältigen sei. Schon in den 80er Jahren sei es bei elf EG-Mitgliedsstaaten bedenklich gewesen, dass der Ausbauplan nicht vollendet wurde, und die Problematik sei mit der Erweiterung auf 15 EG-Mitgliedsstaaten über ein erträgliches Maß hinaus verschärft worden. So sei es unmöglich mit unveränderter Stellenzahl nach der Osterweiterung den Institutsauftrag zu erfüllen. Weiter dankte Prof. Sadowski Universitätspräsident Prof. Schwenkmezger, der auch Vorsitzender des Kuratoriums des IAAEG ist, für dessen Unterstützung und der Verwaltung für deren Hilfe beim Umzug. Universitätspräsident Prof. Schwenkmezger hob dann in seinem Grußwort die jetzt gute Kooperation des Instituts mit der Universität hervor. Die Forschungsarbeit des IAAEG brauche internationale Vergleiche nicht zu scheuen, obwohl das IAAEG gerade bei der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses hervorragende Arbeit leiste. „Wenn es das IAAEG nicht gäbe, müsste man es gründen!“. Ein zweites Grußwort sprach der Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Härtel, der die gern gegebene Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz bestätigte.

Ihren Höhepunkt erreichte die Feier mit dem Festvortrag von Prof. Ninon Colneric, der deutschen Richterin am Europäischen Gerichtshof, über „das Recht der Europäischen Gemeinschaft als Quelle von Arbeitsrecht“. Dabei schlug sie einen weiten rechtshistorischen Bogen und schaffte es auch dem nicht-juristischen Publikum die immense Bedeutung des EU-Rechts für das heutige Arbeitsrecht nahe zu bringen. Dies wurde umso deutlicher, da es ihr gelang mit Beispielen aus der europäischen Rechtssprechung zu zeigen, wie nah die Einflüsse der europäischen Rechtsgebung an den alltäglichen Erfahrungen eines jeden sind.

Am Ende luden die Direktoren des Instituts, Prof. Birk und Prof. Sadowski, die Gäste zu einem Empfang in den neuen Räumen des Instituts ein, um anschaulich über die Arbeiten der Institutsmitarbeiter zu informieren und Einblick in die einzigartige Spezialbibliothek des Instituts zu gewähren.

Unijournal 1/2004, S. 53.

Eröffnungsvortrag auf dem WSI-Herbstforum 2003

„Betrieb - Arbeitsmarkt - Interessenvertretung“

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG, Trier), hielt auf Einladung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung den Eröffnungsvortrag auf dem diesjährigen WSI-Herbstforum vom 4. bis 5. Dezember 2003 in Düsseldorf. Das Herbstforum, das sich der Initiierung von produktiven Diskursen zwischen betrieblichen Interessenvertretern und Personalverantwortlichen sowie Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände widmet und somit an akademische Praktiker und auch Wissenschaftler richtet, befasste sich dieses Jahr mit dem Thema: „Betriebe unter Marktdruck: Zwischen Flexibilisierung und Regulierung“. Die Aufweichung der Tarifautonomie, die gesetzliche Schaffung von Öffnungsklauseln sowie die Reduktion des Kündigungsschutzes waren Themen der Tagung.

Prof. Sadowski hielt hierzu fest: Wenn die Unternehmen heute weniger Wertschöpfung realisieren als früher, weil Absatzpreise verfallen oder Einstandspreise steigen, und wenn die Ansprüche der Kapitalgeber nicht entsprechend nachgeben (müssen), verringert sich die maximal von den Arbeitnehmern erzwingbare Lohnsumme. Wenn die Gewerkschaften, die im dualen System der Interessenvertretung in vieler Hinsicht das Verhandlungsgeschick, traditionell auch die Verhandlungsmacht der Betriebsräte wesentlich stärken, wenn diese Gewerkschaften als Verhandlungsressource an Bedeutung verlieren, heißt dies, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer abnehmen wird. Was der Verlust der Verhandlungsposition Tariflohn und des Rechts auf Streik bedeuten würde, ist evident, solange bei einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen nicht auch das Streikrecht auf die Betriebe verlagert würde. Der Verlust an Marktmacht, Organisationsmacht und Rechtsmacht wirkt in gleicher Weise. Solche modellhaften „Sachzwänge“ müssen in wirklichen Verhandlungsprozessen und Verteilungskonflikten mehr hergestellt als gefunden werden.

Sachgerechte Lösungen stellen an die Sozialpartner jedoch die folgenden Herausforderungen: Festzustellen, wie sich die Verhaltensspielräume des Verhandlungspartners objektiv geändert haben, erfordert bessere Daten und die stärkere Einbeziehung der Produkt- und Kapitalmärkte in arbeitspolitische Betrachtungen, als dies heute in Praxis und Theorie Standard ist. Statt der heute üblichen grenzproduktivitätstheoretischen Begründung der Lohnfindung sollte der Kollektivgutcharakter von betrieblicher Wertschöpfung und die schwere Zurechenbarkeit von individuellen Leistungen zum Kooperationsertrag die Aushandlungen leiten: Ressource-Pooling-Sicht statt Shareholder-value-Manie.

Im Zuge symbolischen Aktionismus sollten nicht Elemente unserer Arbeitsverfassung zerstört werden, wenn sie über Konjunkturzyklen hinweg, also gerade unter wechselnden Aushandlungsbedingungen, den Verteilungskompromissen und den sie hervorbringenden Aushandlungsverfahren und -institutionen Legitimität verschaffen konnten.

Unijournal 3/2004, S. 41

Neue Mitarbeiter:

Am 1. April 2004 nahmen zwei neue Mitarbeiter ihre Tätigkeit am IAAEG auf. Die beiden neuen Kollegen spiegeln die IAAEG typische Rekrutierungsstrategie, die aus einer Mischung aus eigenem Nachwuchs, welcher erheblich zur Aufrechterhaltung eines gemeinsamen Argumentehaushalts und der Verstetigung von Organisationswissen dient, und externen Kräften, welche die Forschergruppe mit neuen Ideen befruchten sollen, wider.

Dipl.-Kffr. Susanne Warning machte ihren Abschluss als Diplomkauffrau nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre, Mathematik und Latein an der Universität Osnabrück. Anschließend arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz am Lehrstuhl des dem IAAEG sehr verbundenen Prof. Dr. Oliver Fabel, wo sie auch ihre Doktorarbeit zu „Wettbewerb im deutschen Universitätssystem, Positionierung und strategische Gruppen“ begonnen hat. Weitere Forschungsaufenthalte umfassen die Wirtschaftsuniversität Wien und die Indiana University Bloomington. Auch dem IAAEG ist sie durch ihren Forschungsaufenthalt in 2002 eine gute Bekannte. Ihre Forschungsbereiche befassen sich mit den Themen der Industrieökonomik, Bildungsökonomik und der quantitativen Betriebswirtschaftslehre, womit sie das Forschungsprogramm der Wissenschaftler am IAAEG sehr gut ergänzt.

Aus dem eigenen Nachwuchs stammt *Dipl.-Volksw. Mihai Paunescu*. Er schloss sein Studium, das er an der Universität Trier mit dem Schwerpunkt Services Administration & Management, der in der BWL von Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski betreut wird, im März 2004 als Diplom-Volkswirt ab. Während dieses Studiums arbeitete er als wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. Seine herausragenden Fähigkeiten wurden nicht nur in seiner Diplomarbeit zum Thema "Ineffizienzen öffentlicher und privater Schulen im internationalen Vergleich. Eine Data-Envelope-Analyse der

PISA-2000-Daten" deutlich, sondern auch dadurch, dass er noch während des Studiums über die empirische Stichhaltigkeit der Varieties of Capitalism-Hypothese von Soskice und Hall zu publizieren begann (zusammen mit PD. Dr. Martin Schneider).

Gastforscher am IAAEG

Prof. Dr. Matthew Bodah

Prof. Dr. Matthew Bodah (University of Rhode Island, USA) hielt sich vom 6. April 2004 bis zum 30. Juni 2004 auf Einladung von Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zur Vertiefung seiner Projektstudien auf.

In seinem laufenden Projekt stellt er sich die Frage, ob Gerichtshöfe (tribunals) unabhängig von politischer Einflussnahme funktionieren können und sich lediglich auf das Gesetz und der objektiven Interpretation der Fakten durch ihre Mitglieder stützen. Die bisherigen Untersuchungen zur Situation in den USA weisen darauf hin, dass die zu untersuchende Institution - das National Labor Regulation Board (NLRB) - stark durch die Mitglieder des Kongresses beeinflusst wird, welcher relativ offen seine Einstellungen zu den Handlungen des NLRB signalisiert. Dieser Einfluss des Kongresses vollzieht sich auf vier Wegen: durch die Bestätigung der Nominierung, die Bereitstellung von Investitionsmitteln, die Aufsichtspflicht und persönlichen Druck. Die deutsche Situation zeigt seinen bisherigen Erkenntnissen zur Folge nur geringe Übereinstimmung und somit scheinen deutsche Arbeitsgerichte unabhängiger von politischer Einflussnahme zu sein. Gründe hierfür könnten in der Organisationsstruktur der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit und den wirtschaftlichen sowie politischen Verflechtungen liegen. Dieser Zusammenhang bedarf weiterer Analysen.

Diese international vergleichende Arbeit ist nicht nur dicht an den Themen des IAAEG angesiedelt, sondern auch anschlussfähig zu Projekten der Wissenschaftler. So hat z. B. PD. Dr. Martin Schneider ebenfalls über das NLRB gearbeitet. Daher stieß auch Prof. Bodahs Vortrag zu „The political environment of government labor tribunals: What is to be learned from international comparison?“ regen Anklang bei den Institutsmitarbeitern und weiteren Universitätsangehörigen.

Frau Cuiping Pang

Seit März arbeitet Frau Cuiping Pang von der Universität Xiamen (V.R. China) für ein Jahr als Gastforscherin am IAAEG. Frau Pang ist dem IAAEG seit langem verbunden, denn schon in ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft von 1997 bis 1999 trug sie maßgeblich mit zum Erfolg des Forschungsprojektes "Personalpolitik ausländischer Investoren in China" bei.

Frau Pang hat Anfang der 90er Jahre an der Fudan Universität in Shanghai Geschichte studiert. Nach einem kurzen Sprachstudium an der Universität Trier nahm sie hier von 1996 bis 2000 Studien in den Fächern Politikwissenschaft und VWL auf. Zurzeit ist sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Xiamen tätig, wo sie sich schwerpunktmäßig mit Themen der Neuen Institutionenökonomik, Wohlfahrtsökonomik und Ideengeschichte der westlichen Ökonomie befasst. Neben dieser Tätigkeit an der Universität Xiamen arbeitet Frau Pang an ihrer Dissertation zu "Investment Banking in China" am Fachbereich IV der Universität Trier. Diese Arbeit, die von Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski betreut wird, wird Frau Pang während ihres Gastaufenthaltes am IAAEG abschließen.

Frau Maria Smirnova

Während des Junis war Frau Maria Smirnova (ATOM, Paris), eine junge russische Wissenschaftlerin, die ein Ökonomiestudium sowohl an einer Moskauer Universität als auch an der Universität Paris abgeschlossen hat, als Gast am IAAEG. Sie arbeitet über die Personalstrukturen und -verflechtungen im russischen Hochschulwesen. Diese Thematik erlaubt zahlreiche Anknüpfungspunkte für vielerlei Gesprächen zwischen Frau Smirnova und Mitarbeitern des IAAEG, forschen doch auch Susanne Warning und Catharina Leilich zu Fragen des Hochschulwesens und -organisation. Die Diskussionen über die jeweiligen Projekte waren für beide Seiten anregend und brachten zahlreiche Anregungen für deren Fortgang.

Prof. Dr. Douglas C. Bice

Prof. Dr. Douglas Bice, US-amerikanischer Wissenschaftler, ist seit Juli als Visiting Scholar am IAAEG zu Gast. Nach seiner Ausbildung als Ökonom lehrte er an verschiedenen amerikanischen Universitäten, zu letzt an der Michigan State

University und der University of Michigan (Ann Arbor) und publizierte in verschiedenen Zeitschriften, darunter auch das Journal of Law and Economics. Dabei umfasst sein Interessen- und Lehrgebiet ein weites Spektrum – von Ökonometrie über Organisationstheorie und angewandte Mikroökonomie bis zu Personal- und Arbeitsökonomie. Es bieten sich also nicht nur zahlreiche Anknüpfungspunkte zu den am IAAEG bearbeiteten Projekten, sondern Prof. Bice kann den jungen Wissenschaftlern des Instituts auch neues Wissen vermitteln.

Unijournal 1/2005

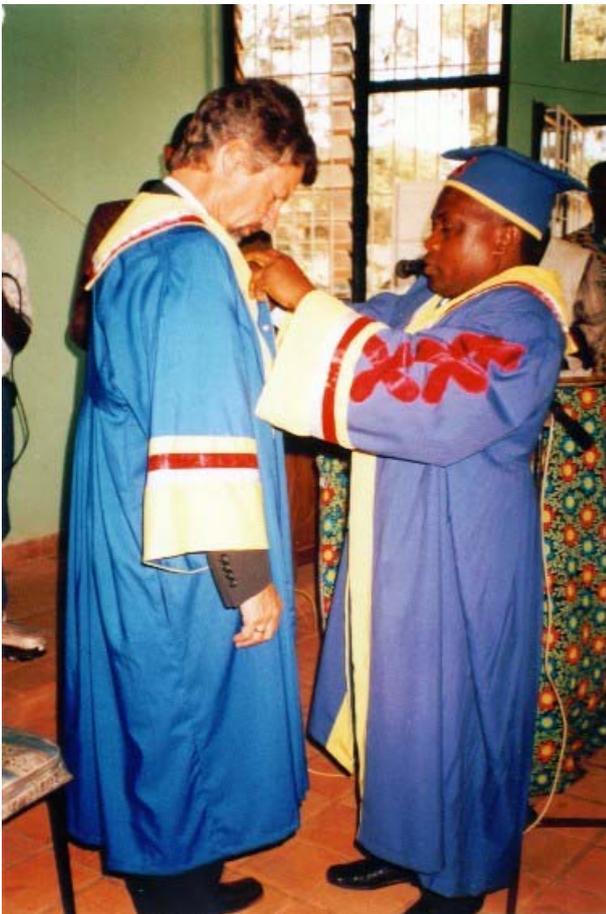
Neue Mitarbeiterin am IAAEG

dr. Erika Kovács

Die juristische Abteilung hat seit Anfang September 2004 eine neue Mitarbeiterin: Frau dr. Erika Kovács hat das Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Pécs (Ungarn) und Trier absolviert. Anschließend hat sie von 2002 bis 2004 bei der Kanzlei Nadray (Ungarn) gearbeitet und zeitgleich an einem PhD-Programm in Pécs teilgenommen.

Ehrendoktorwürde für Prof. Dr. Dieter Sadowski

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft an der Universität Trier, ist am 22. Oktober 2004 an der Universität Lubumbashi (Katanga) die Ehrendoktorwürde vom Rektor der Universität, Professor Kaumba Lufunda, für seine wissenschaftlichen Leistungen und für seine Förderung der Wirtschaftswissenschaften an dieser zweitgrößten Universität des zentralafrikanischen Staates Kongo verliehen worden.



Tagungsmitteilungen

Die IAB-Betriebspanelgruppe richtete am und in Zusammenarbeit mit dem IAAEG ihr 10. Forschungstreffen aus

Die Arbeitsgruppe IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die wohl den größten und ergiebigsten Betriebsdatensatz Deutschlands betreut, veranstaltete ihr 10. Forschungstreffen am und in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG). Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Direktor des IAAEG und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des IAB, begrüßte am frühen Nachmittag die Forscher der IAB-Betriebspanelgruppe und ihre zahlreichen Kooperationspartner. Danach gab Dr. Lutz Bellmann, Leiter der Panelgruppe, Wissenschaftlicher Direktor am IAB und Lehrbeauftragter an der Universität Trier, eine Einführung in das diesjährige Tagungsthema „Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten“ (Foto). Zu diesem auch politisch brisanten Thema gab es Vorträge zu fast allen die aktuelle Debatte bewegenden Aspekten: lässt sich mit den PISA-Daten nachvollziehen warum finnische Schüler besser sind als deutsche (Andreas Ammermüller, ZEW) oder ob private Schulen effizienter seien als öffentliche (Mihai Paunescu, IAAEG)? Mit unterschiedlichen Daten ging Susanne Warning (IAAEG) der Frage nach, ob es regionale Unterschiede in der Effizienz deutscher Universitäten gibt. Ute Leber und Lutz Bellmann (IAB), um ein letztes Beispiel aus der reichhaltigen Themenpalette zu nennen, untersuchten geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu Weiterbildung.

Dabei waren nicht nur Wissenschaftler des IAB und IAAEG aktiv sondern auch der Universitäten Hannover, Wuppertal und Mainz. Zudem waren mit Prof. Backes-Gellner (Zürich), Prof. Frick (Witten-Herdecke) und Prof. Pull (Tübingen) auch drei ehemalige Habilitanden des IAAEG über Korreferate eingebunden. Diese Korreferate, die zu jedem Vortrag gehalten wurden, und die zweifache Begrenzung der Themen – inhaltlich auf Bildungsökonomie und methodisch auf empirische Studien mit Mikrodaten – führten zu einer breiten gemeinsamen Gesprächsbasis, die eine angeregte, konzentrierte und intensive Diskussion erlaubten. Dabei blieben die Anregungen und Fragen nicht nur wie sonst häufig an der Oberfläche, sondern gingen inhaltlich in die Tiefe und erlaubten allen Teilnehmern neue Einsichten in die diskutierten bildungsökonomischen Zusammenhänge.

Delegation der Xiamen Universität (VR China) zu Gast am IAAEG und der Universität Trier

Am 05. Oktober 2004 war eine 17 Mann starke Delegation der Xiamen Universität unter Leitung von Prof. Dr. Zhenlong Zheng, Vice Dean der Economics School, am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen (IAAEG) und an der Universität Trier zu Gast. Die Wissenschaftler einer der besten Universität Chinas wollten sich auf Einladung von Professor Dr. Dieter Sadowski, Direktor des IAAEG, über Arbeitsweise und Themen der Trierer Kollegen informieren. Dabei waren ihre Interessen weit gefächert und reichten von der Ökonomik, hier ist das entsprechende Department der XMU das drittbeste Chinas, bis hin zur Medizin. Die medizinische Abteilung der XMU fusionierte vor 8 Jahren mit der Zhongshan Medicine School und ist stark an einem internationalen Erfahrungsaustausch interessiert. Nicht nur wegen dieser weitreichenden Interessengebiete der chinesischen Gäste, sondern auch, um potenzielle Kooperationen möglichst breit auszuloten, war die Universität Trier mit sechs Vertretern anwesend. Solch eine Kooperation der Xiamen Universität mit der Universität Trier oder dem IAAEG würde die besondere Beziehung zwischen der Provinz Fujian und Rheinland-Pfalz weiter vorantreiben. Die Fujian Provinz, in welcher die XMU die beste Universität ist, unterhält mit Rheinland-Pfalz eine Partnerschaft auf deren Basis seit 15 Jahren enge Kontakte gepflegt werden und in deren Folge Ministerpräsident Kurt Beck kürzlich als erster europäischer Politiker zum Ehrenbürger von Fujian ernannt wurde.

Als Gastgeber stellte Prof. Sadowski kurz sich und seine sechs Kollegen vor und erläuterte die Arbeit des IAAEGs. Prof. Swoboda übernahm dies als Sprecher des Faches BWL für den FB IV und insbesondere die Betriebswirtschaftslehre. Für die Mediziner unter den Gästen bot sich hierfür Prof. Dr. Andreas Goldschmidt, der das Internationale Health Care Management Institut (IHCI) leitet und Fragen der Ökonomie und Medizin in seinen Arbeiten miteinander verknüpft, an. Prof. Dr. Gerhard-Michael Ambrosi berichtete über seine Erfahrung aus einer seit 1995 bestehenden Kooperation mit der Shanghai Fudan Universität, an der er als Gastprofessor tätig war, und aus seiner Mitarbeit in einem von der EU unterstütztes Projekt zur Förderung des Austauschs von Studenten und Dozenten zwischen europäischen und

chinesischen Hochschulen.

Als natürlicher Kooperations- und Gesprächspartner erläuterte auch der Geschäftsführer des Faches Sinologie, Prof. Dr. Karl-Heinz Pohl, die Arbeitsschwerpunkte der Trierer Sinologen. Ähnlich zahlreich sind die Anknüpfungspunkte auch bei Prof. Dr. Sebastian Heilmann, stellvertretender Geschäftsführer des Zentrums für Ostasien-Pazifik-Studien (ZOPS) der Universität Trier, welches mehrere Mitglieder, darunter auch Prof. Pohl, aus verschiedenen Fachbereichen hat. Sein politikwissenschaftlicher Lehrstuhl ist der Politik und Wirtschaft Chinas gewidmet und er verwendet nicht nur Prof. Zhenlong Dengs Lehrbuch, sondern es ergeben sich auch vielfältige thematische Anknüpfungspunkte, die potenzielle Kooperationen ertragreich erscheinen lassen.

Hiernach stellte Prof. Zhenlong Zheng die chinesische Delegation vor und erläuterte den Aufbau und die Struktur des Economics Departments. Prof. Wuyi Zeng, Vice Dean der Economic School, schlug mehrere Kooperationsformen vor, so z. B. die gemeinsame Ausbildung von Studenten oder einen Dozentenaustausch. Die chinesischen Gäste bedankten sich herzlich für die Organisation des Treffens und sprachen die Einladung zu einem Gegenbesuch an die Xiamen Universität aus.

Anschließend begaben sich die Mediziner der chinesischen Delegation zusammen mit ihrem Gastgeber Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski sowie Professor Goldschmidt zu einer Besichtigung des Mutter-Krankenhauses. Dies bot den deutschen und chinesischen Medizinerinnen Gelegenheit Erfahrungen auszutauschen und sich über den deutschen Krankenhausalltag zu informieren. Hier interessierte die Gäste insbesondere die Institution des Lehrkrankenhauses, das keine Uni-Klinik ist, aber dennoch Studenten ausbildet.

Alle Beteiligten waren zufrieden mit der Veranstaltung und hoffen, dass sich die angesprochenen Kooperationen auch realisieren werden.

1. Netzwerktreffen des IAAEG

Im letzten Jahr etablierte Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG), ein Netzwerk aus korrespondierenden Wissenschaftlern. Ziel ist es, durch Kooperation in und Austausch über Projekte, eine wechselseitige Befruchtung der Forschergruppen der Netzwerkmitglieder, den Professoren Uschi Backes-Gellner (Zürich), Bernd Frick (Witten-Herdecke) und Kerstin Pull (Tübingen), allesamt ehemalige Mitarbeiter des IAAEG und Habilitanden des FB IV, herbeizuführen. Zu diesem Zweck fand am 7. und 8. Oktober das 1. Netzwerktreffen des IAAEG mit über zwanzig Teilnehmern aus den verschiedenen Forschergruppen statt. Die Forschungsgruppenleiter und -leiterinnen gaben jeweils einen kurzen Überblick über ihre Forschungsprogramme, die derzeit laufenden Projekte und vor allem über diejenigen, die in diesen Projekten arbeiten. Da es sich um Schüler von Prof. Sadowski handelt und sie daher aus der gleichen Wissenschaftsschule stammen, war wenig überraschend, dass bei allen die Personalökonomik im Zentrum stand. Jedoch war neben dieser Ähnlichkeit auch eine starke Divergenz in der Profilbildung der Programme zu beachten. So hat Prof. Backes-Gellner mit der Mittelstands- und Gründungsforschung genauso ein zweites wissenschaftliches Standbein wie Prof. Frick mit der Sportökonomie oder Prof. Pull mit ihrem Fokus auf hochschulökonomische Fragen. Allen Forschergruppen ist wiederum die starke empirische Ausrichtung gemein.

Zwei Nachwuchsforscher je Gruppe stellten ihr laufendes Projekt vor, dabei wurde die enorme Bandbreite der ökonomischen Analyse von Organisations- und Personalfragen deutlich. Dr. Joachim Prinz (Witten-Herdecke) ging z. B. den Erfolgsdeterminanten von Fahrern und Teams bei der Tour de France nach. Dabei waren zwar physiologische Faktoren wichtig, jedoch müssen die Teamchefs bei der Zusammenstellung der Fahrergruppe wesentliche strategische Entscheidungen treffen. Mit einem auf den ersten Blick gänzlich anderen Thema, nämlich einem hochschulökonomischen, beschäftigt sich Birgit Unger (Tübingen). Auf den zweiten Blick wird jedoch deutlich, dass ihre Frage nach den Performanzeffekten des Heterogenitätsgrades von Forschergruppen, den Erfolgsfaktoren der Radfahrerteams sehr ähnlich ist, da es auch hier um die optimale Gruppenzusammensetzung geht.

Ebenfalls nach effizienten Organisationsstrukturen im Hochschulbereich fragt Kristin Hitzemann (Tübingen), wenn sie untersucht, welche Anreiz- und vor allem Selektionseffekte Berufungsturniere haben. Im Wesentlichen geht es um die Wirkungen unterschiedlicher institutioneller Arrangements auf die Teilnahmebereitschaft von Nachwuchswissenschaftlern an solchen Turnieren. Ebenfalls hochschulökonomisch ist das Projekt von Petra Moog (Zürich) angelegt. Es geht

dabei um den Einfluss von institutionellen Strukturen auf den Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Wirtschaft am Beispiel der Biotechnologie. Besonders hervorzuheben an diesem Projekt ist die Zusammenarbeit mit dem Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), welche die Anschlussfähigkeit der Forschung des IAAEG und der aus ihm hervorgegangenen Wissenschaftler, hier Prof. Backes-Gellner, gegenüber soziologischen Fragestellungen verdeutlicht. Gerade diese Abwesenheit einer ökonomistischen Engstirnigkeit zeichnet die beim 1. Netzwerktreffen anwesenden Forscher aus.

Dies schließt aber keineswegs die Behandlung ökonomischer Fragen bzw. die Anwendung ökonomischer Analyseinstrumente aus. Johannes Murre (Zürich) nutzt bei seiner Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung und der Frage, warum Arbeitgeber in das allgemeine Humankapital ihrer Arbeitnehmer investieren, solch ein ökonomisches Handwerkszeug. Genauso wie seine Kollegin Simone Tuor, die versucht, die Determinanten der Nichtteilnahme an Weiterbildung herauszufinden. Der Bildungsökonomie ist das Projekt Tanja Machalets (Trier) ebenfalls zuzuordnen. Hierbei geht es um die Frage, ob der viel beschworene Bolognaprozess, der die deutschen Hochschulen mit dramatischen Veränderungen konfrontiert, tatsächlich eine erhöhte Transparenz schafft und die Mobilität von Akademikern steigern kann, oder auf Grund der Zerstörung bekannter Signale, vielleicht doch eher das Gegenteil erreicht. Der Vortrag von Oliver Ludewig (Trier) zu der Frage nach der optimalen Kombination von Organisations- und Personalpraktiken und der empirischen Umsetzung der Suche nach diesen, fiel einerseits aus dem Rahmen des Netzwerktreffens, da es kein bildungsökonomisches Projekt ist. Andererseits passte es sehr gut in die Veranstaltung, da fast alle anwesenden Wissenschaftler in der Personalökonomik beheimatet waren.

Die Diskussion zu den Projekten und Programmen waren an beiden Tagen sehr angeregt. Insbesondere die Teilnehmer mit Projekten in einem frühen Stadium erhielten viele hilfreiche Tipps und Anregungen für die weitere Arbeit. Da ein wesentlicher Aspekt des Treffens die Schaffung einer gemeinsamen Kooperationsbasis war, Kooperation aber eine soziale Interaktion ist, stand nicht nur die Arbeit und die Arbeiten im Vordergrund, sondern genauso das gegenseitige Kennenlernen und der soziale Austausch. Zu diesem Zweck war neben den Kaffeepausen vor allem das gemeinsame Abendessen geeignet.

Alle Teilnehmer waren sich einig, dass die Veranstaltung gelungen war und auf jeden Fall wiederholt werden muss. Zudem sei zu überlegen, ob nicht noch weitere Veranstaltungsformen wie gemeinsame Workshops oder Kurse sinnvoll wären.