

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1994
und
Forschungsplan 1995 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Rolf Birk (geschäftsführend 1993 und 1994)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend seit 1995)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Dipl.-Vw. Martin Schneider, Tel. (0651) 9666-120

4. Infrastruktur	49
4.1 Bibliothek	49
4.1.1 Die Entwicklung 1994	49
4.1.2 Qualitätszirkel Bibliothek	51
4.2 EDV	52
5. Gastforscher und Besucher	53
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher	53
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	54
5.3 Besucher	55
6. Wissenschaftliche Aktivitäten	55
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	55
6.1.1 Tagungen	55
6.1.2 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	57
6.1.2 Lehraktivitäten	58
6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	58
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	58
6.2.1 Konferenzen und Workshops	58
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche	59
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	59
6.2.4 Lehraktivitäten	60
6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	61
6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	62
6.2.7 Auslandsaufenthalte	62
7. Veröffentlichungen	63
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	63
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	63
7.1.2 Monographien und Aufsätze	63
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	64
7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen	64
7.2.2 Monographien und Aufsätze	65
7.2.3 Herausgeberschaften	67
8. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter	67
9. Ausgewählte Pressemeldungen	68
10. Stellenplan, Personalbewegungen und Personalstand	71

1. Das IAAEG: Die Entwicklung 1994

Im Jahr 1994 hat das IAAEG einen gewissen Einschnitt in seiner Entwicklung erlebt: In der rechtswissenschaftlichen, vor allem aber in der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe werden die Forschungsarbeiten der ersten gemeinsamen Generationen abgeschlossen. Ein weiterer Schub fertiger Arbeiten ist für das Ende von 1995 zu erwarten.

In der Bibliothek ist nun der wirtschaftswissenschaftliche Bestand neusortiert, katalogisiert und EDV-mäßig zugänglich gemacht worden. Das stellt die Arbeit der Gruppe auf ein ganz neues, verbessertes Fundament. Auch große Teile des rechtswissenschaftlichen Bibliotheksbestandes sind nun in sehr übersichtlicher Weise zugänglich.

Die Direktoren haben die Forschungsarbeiten fortgeführt, veröffentlicht und sich in besonderem Maße auch in der Politikberatung engagiert. Dabei hat sich die wirtschaftswissenschaftliche Gruppe besonders dem französischen Sprachkreis neu geöffnet. Professor Birk ist zum Mitglied des Ausschusses unabhängiger Sachverständiger zur Überwachung der Europäischen Sozialcharta beim Europarat gewählt worden und hat im September in Straßburg seine Tätigkeit aufgenommen. Professor Sadowski hat bei der grundlegenden Strukturreform des Universitätsklinikums Mainz beim Minister für Wissenschaft und Weiterbildung, im Technologiebeirat der Landesregierung und in der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes ebenso wie in der Ethikkommission der Caritas Trägergesellschaft als Berater mitgewirkt.

Das Bemühen der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe um Betriebsdaten ist durch ein Angebot des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf ganz besondere Weise gefördert worden: Das WSI hat das gesamte, seit 1948 von ihm besorgte Unternehmensarchiv mit Jahresabschlußdaten für mehr als 1000 Unternehmen dem IAAEG übertragen, wo es in Zukunft fortgeführt werden soll. Die Übertragung war möglich durch finanzielle Unterstützung der Caritas Trägergesellschaft Trier und das Entgegenkommen des Kanzlers der Universität, im ehemaligen französischen Hospital zwei Räume für das Archiv zur Verfügung zu stellen. Unser Kuratoriumsmitglied Professor Heinz Markmann hat diesen Transfer sehr unterstützt. Die möglichen Arbeiten mit den Daten des Unternehmensarchivs werden durch die Kooperation mit Professor Horst Albach, Wissenschaftszentrum Berlin, erleichtert, der seit 1962 Jahresabschlüsse börsennotierter und anderer großer deutscher Unternehmen nicht nur gesammelt, sondern auch EDV-mäßig verfügbar gemacht hat (Bonner Stichprobe).

Die Nutzung der Möglichkeiten des Archivs hängt allerdings an zusätzlichen personellen und sachlichen Ressourcen, über die noch zu verhandeln ist.

Im Zuge der langfristigen Nachwuchsförderung und Heranziehung wissenschaftlichen Nachwuchses ist besonders bemerkenswert, daß die Universität Trier eingeladen worden ist, dem Europäischen Netzwerk für einen Master Européen en Science du Travail beizutreten, das von den Universitäten Louvain-la-Neuve, Toulouse, Warwick und ESADE (Barcelona) getragen wird. Professor Sadowski als Koordinator und Professor Birk als rechtswissenschaftlicher Sachverständiger gehören zu der Trägergruppe, die die Schwerpunkte Dienstleistungsökonomie und Politik (SAM) sowie Arbeit-Personal-Organisation (APO) umfaßt. An dem Gelingen dieses Projekts war Professor Hartmut Wächter, Mitglied des Beirats des IAAEG, in herausragender Weise beteiligt. Dieser Studiengang erlaubt unseren Studenten, Kontakte zu führenden verwandten Forschungsinstituten in Europa frühzeitig aufzunehmen, so zu dem Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et L'Emploi (LIRHE) in Toulouse, das aus dem Centre d'Études Juridiques et Economiques de l'Emploi (CEJEE) hervorgegangen ist, und der uns wohlvertrauten Industrial Relations Research Unit

in Warwick. Auch die Kooperation mit dem Institut des Sciences du Travail in Louvain-la-Neuve, das auch über eine starke arbeitsrechtliche Arbeitsgruppe verfügt, läßt sehr viel versprechen.

Die internationalen Kontakte wurden weiter intensiviert: Der wirtschaftswissenschaftliche Direktor hat sich für ein halbes Jahr am Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) in Aix-en-Provence aufgehalten, um französische sozioökonomische Traditionen zu studieren; Jörg Basten hat im Rahmen seines Projekts, das durch die Forschungsförderung des Ministeriums für Wissenschaft und Weiterbildung gesondert unterstützt wird und die betrieblichen Wirkungen der neuen Gewerkschaften in polnischen und russischen Betrieben untersucht, seinen Forschungsaufenthalt in Polen begonnen. Mit dem Institut für Arbeit und soziale Angelegenheiten (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IPiSS) in Warschau ist eine langfristige Kooperation beabsichtigt. Eine Kooperation mit der London School of Economics, bei der Leistungslohnelemente im öffentlichen Dienst untersucht werden, wird drittmittelgefördert durch die Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Societies.

Für die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe lassen sich ähnliche Feststellungen treffen. Die Einbindung in das nationale und internationale Forschungs- und Kommunikationsnetz intensiviert sich von Jahr zu Jahr. Die grenzüberschreitenden Aktivitäten haben sich in einer Reihe von Forschungsprojekten (Frankreich, Polen), Vorträgen, in einer Veranstaltung in Trier und in der Teilnahme an internationalen Tagungen (Breslau, Rom, Seoul, Sevilla, Zürich), Forschungsaufenthalten und Besuchen ausländischer Gäste im IAAEG niedergeschlagen. Seine personellen und sachlichen Ressourcen sind sonach im Jahre 1994 voll genutzt worden. Die für die juristische Arbeit maßgebenden Ziele haben sich dabei gegenüber früher nicht verschoben. Der wissenschaftliche Auftrag des IAAEG hat sich aber durch den Beitritt von drei neuen Mitgliedern zur EU erheblich ausgeweitet.

Der rechtswissenschaftliche Direktor vertrat als Vorstandsmitglied die deutsche Sektion der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit auf ihrem Weltkongreß in Seoul vom 24.-30. September 1994. Er konnte dort feststellen, daß das IAAEG bei vielen ausländischen Kongreßteilnehmern bekannt ist. Dr. Waas hielt aufgrund einer ehrenvollen Einladung einen wissenschaftlichen Vortrag am 22. September 1994 in Taipeh (Taiwan).

Im Mittelpunkt der Forschung standen Fragen europäischen Arbeitsrechts und europäischer Arbeitsrechtsordnungen der Europäischen Union. Angesichts der knappen Personaldecke und geringer werdender finanzieller Ausstattung wird allerdings die Einbeziehung der drei neuen Mitgliedstaaten der EU und der inzwischen neun assoziierten Staaten immer schwieriger.

Die vor allem durch das Vertragswerk von Maastricht, insbesondere durch das Abkommen über die Sozialpolitik, aufgeworfenen Rechtsfragen bedürfen noch intensiver Durchdringung und Klärung. Dieser Prozeß hat allerdings noch zu keinen abgeschlossenen Überlegungen geführt.

Die Erfolge dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Lage ernst und schwierig ist. Durch Mittelkürzungen im Sachmittelbereich um 20% über die letzten beiden Haushaltsjahre (einschließlich Inflationsrate und Fortfall der Strukturhilfemittel sogar um 25%) und durch den Fortfall der Stipendiaten des Graduiertenkollegs ist eine nennenswerte Verkleinerung der Forschergruppen eingetreten. Mutterschaft und Krankheit haben die Arbeitskapazitäten des Instituts darüber hinaus vermindert. Sachliche Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen insbesondere im EDV-Bereich konnten nicht bewerkstelligt werden. Wiederbesetzungssperren bedrohen sogar die Durchführung des Kernprogramms. Die nachdrücklich begründeten personellen Erweiterungen, die das Kuratorium des IAAEG vorgeschlagen und dem Ministerium vorgetragen hat, sind leider nicht verwirklicht worden. Dabei geht es nicht nur darum, das

erreichte Niveau zu halten, sondern vielmehr – mit Blick auf das große wissenschaftliche und politische Potential des Instituts, für das die vielen Nachfragen der Landesregierung nur ein Beispiel sind – auch darum, für eine verbesserte, an den ursprünglichen Ausbauplänen und der Bedeutung des Instituts für die Forschung und Politikberatung orientierte Ausstattung mit personellen und sachlichen Ressourcen zu arbeiten.

Inzwischen liegt der erste vollständige Jahrgang „Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management“ im Rainer Hampp-Verlag vor. Das IAAEG hat sich um die Etablierung dieser ersten deutschsprachigen Zeitschrift für das Gebiet der Arbeitsbeziehungen besonders bemüht.

Trier, im April 1995

Prof. Dr. Rolf Birk

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	4(12)	4(17)	8(29)
Habilitanden je Direktor	1(2)	1(2)	2(4)
Dissertationen je Direktor	1	3	4
Zweitgutachten je Direktor	4	1	5
Examensarbeiten je Direktor	3	5	8
Fluktuation	-	-	-
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			93%
• Softwarelizenzen			87%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	7	6	13
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	8	4(11)	12(19)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	8	8	16
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	37	3	40
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	4(18)	4(18)
Ausländische Gastforscher	5	2	7
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	6	13
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	2	2(13)	4(15)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	4	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	3	9

In Klammern: Forschungsgruppe incl. Drittmittel

2. Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

- Dr. Siegbert Alber, Rechtsausschuß des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. Friedrich Buttler, ehemals: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB); jetzt: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, Deutschland
- Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Prof. Dr. L.J.M. de Leede, Katholieke Universiteit, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Heinz Markmann, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Pierre Ortscheidt, Université des Sciences Juridiques, Strasbourg, Frankreich
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Willi Rothley MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Dr. André Thill, Sozialversicherungsanstalt Luxemburg, Luxemburg
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA

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

Die jährliche Sitzung des Kuratoriums fand am 8. Juni 1994 unter der Leitung des Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Jörg Hasler, in Schloß Quint statt. In einem kurzen Bericht erläuterten die Direktoren die aktuelle Situation des Instituts. Der Rechenschaftsbericht 1993 und der Forschungsplan 1994 wurden eingehend diskutiert und fanden die Billigung und Anerkennung der zahlreich angereisten Kuratoriumsmitglieder. Die Jahresrechnung 1993 wurde einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt. Den Kuratoriumsmitgliedern wurden zwei Forschungsprojekte des IAAEG vorgestellt: Dr. Uschi Backes-Gellner berichtete über die „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)“ und Assessor Franz Kibler stellte sein Dissertationsprojekt mit dem Titel „Atypische Kollektivvereinbarungen auf Betriebsebene in Frankreich“ vor.

2.2 Der Beirat

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Kurt Düwell, Vorsitzender, Fachbereich Geschichte, Politikwissenschaft u. a.
- Prof. Dr. Horst Ehmann, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften u. a.
- Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Hartmut Wächter, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften u. a.

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

Der Beirat ist am 8. Juni 1994 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Das Direktorium leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Die Geschäftsführung wurde im Berichtsjahr durch Prof. Dr. Rolf Birk ausgeübt.

3. Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut haben sich 1994 nicht verändert. Nach wie vor bilden die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen- wie auch für die Individualforschung. Der verantwortliche Direktor und seine Mitarbeiter konnten auch 1994 eine Reihe von Projekten abschließen und veröffentlichen (vgl. 3.1.2.1, 6.1. und 7.1.2).

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

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

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte mit Nancy und Warschau sowie die Untersuchungen über die Rechtsstellung der

leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU und über die workplace privacy. Ferner gehören dazu Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts.

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

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

3.1.2 Forschungsprojekte

3.1.2.1 Abgeschlossene Projekte

(1) The contracting-out, Gutachten für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften über den Betriebsinhaberwechsel (Rolf Birk)

Bei diesem für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften erstellten Gutachten handelt es sich um eine Fünf-Länder-Studie über Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Betriebsinhaberwechsel. Das nationale Recht der Mitgliedstaaten Belgien, Deutschland, Frankreich, Niederlande, und Luxemburg wird dargestellt und daraufhin untersucht, inwieweit es den Anforderungen der Richtlinie 77/187/EWG über den Betriebsinhaberwechsel gerecht wird. Ein besonderes Augenmerk gilt den Fragen des Betriebsinhaberwechsels bei Dienstleistungsunternehmen. Für das Gutachten wurden etwa 500 Gerichtsentscheidungen ausgewertet.

(2) Freier Mitarbeiter, 6 Seiten (Erhard Hernichel)

Für das „Ergänzbares Lexikon des Rechts“ wurde das Stichwort „Freie Mitarbeiter“ bearbeitet.

(3) Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld in Frankreich, 15 Seiten (Franz Kibler)

Mit der *loi relative à la famille* vom 25.7.1994 hat Frankreich die Rechte und Ansprüche von berufstätigen Eltern verbessert. Dabei wurden auch der gesetzliche Erziehungsurlaub sowie die Ansprüche auf Erziehungsgeld ausgedehnt. Die Arbeit gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtslage in Frankreich.

(4) Ausgleichsquittung, 6 Seiten (Franz Kibler)

Für das „Ergänzbares Lexikon des Rechts“ wurde die Rechtsproblematik der arbeitsrechtlichen Ausgleichsquittung zusammenfassend dargestellt.

(5) Az Europai Munkajog Helyzete (Bernd Waas)

Die Arbeit ist erschienen in: Magyar Jog 1994, S.174-177.

(6) Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in der Rechtsprechung von EuGH und deutschen Gerichten (Bernd Waas)

Die Arbeit ist erschienen in: Europarecht 1994, S.97-107.

(7) Betriebsübergang durch „Funktionsnachfolge“ (Bernd Waas)

Die Arbeit ist erschienen in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1994, S.528-531.

3.1.2.2 Laufende Projekte**(1) Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Stipendiaten in der Forschung (Rolf Birk)**

Die Untersuchung der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Stipendiaten in der Forschung soll dazu dienen, der Kommission der Europäischen Gemeinschaften eine Grundlage für die Entscheidung zu liefern, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Wissenschaftlern innerhalb der EU in die Wege zu leiten sind.

(2) Arbeitsrecht II/ Kollektives Arbeitsrecht II (Rolf Birk)

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

(3) Europäisches Arbeitsrecht: eine systematische Darstellung (Rolf Birk)**(4) Entgeltfortzahlungsgesetz (Rolf Birk)**

Neubearbeitung des Kommentars zum Entgeltfortzahlungsgesetz.

(5) Die Stellung der dirigenti im italienischen Arbeitsrecht (Erhard Hernichel/ Dissertationsprojekt)

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

Die Arbeit kann voraussichtlich 1995 abgeschlossen werden.

(6) Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag im deutsch-französischen Rechtsvergleich (Erhard Hernichel)

Die Arbeit ist Teil eines grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy.

(7) Die Kündigung durch den Arbeitnehmer im deutsch-französischen Rechtsvergleich (Erhard Hernichel)

Die Arbeit ist Teil eines grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy.

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

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

Die 1992 begonnene Arbeit soll im Herbst 1995 abgeschlossen werden.

(9) Wichtige Neuerungen im französischen Arbeitsrecht (Franz Kibler)

Neben der sog. „loi quinquennale“ hat das französische Arbeitsrecht auch durch weitere Reformen Änderungen erfahren. Die wichtigsten Änderungen sollen dem deutschen Leser vorgestellt und einer ersten Analyse unterzogen werden.

(10) Sozialplan bei Massenentlassungen in Deutschland und Frankreich (Franz Kibler)

Die Arbeit ist Teil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy und soll einen rechtsvergleichenden Überblick zur Sozialplanpflicht beim Personalabbau geben.

(11) Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers (Franz Kibler)

Das Vorhaben ist Teil des Gesamtprojekts „Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers in Europa“ und stellt die jeweilige Rechtslage in den Ländern Belgien, Frankreich und Luxemburg dar.

(12) Auseinandersetzungen auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene: Verfahren der Unternehmensmitbestimmung (Bernd Waas)

Die Arbeit ist Bestandteil des Gesamtbeitrags zu Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts.

(13) Unternehmensverfassung (Bernd Waas)

Die Arbeit ist Bestandteil des Gesamtbeitrags zu Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts.

(14) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bei Änderungen der Betriebs- und Unternehmensstruktur (Bernd Waas)

Ziel dieses Habilitationsprojektes ist es, die Rechtsprobleme von Tarifgebundenheit und Tarifzuständigkeit in einem Ansatz zu würdigen, der sowohl die Fälle des Verbandsaustritts und Verbandswechsels als auch die der Übertragung und Ausgründung miteinbezieht. Rechtspraktisch handelt es sich meist um ein einheitliches Phänomen, das als Problem der „Flucht aus dem Tarifvertrag“ gekennzeichnet werden mag. Auch für die rechtliche Bewertung empfiehlt es sich, die genannten Fälle zusammenfassend zu betrachten.

(15) Arbeitskampf und Individualarbeitsverhältnis im französischen Recht (Anke Johanns)

Der Arbeitskampf ist nicht nur ein kollektives Geschehen, sondern führt zwangsläufig auch zu einer schwerwiegenden Störung des Leistungsaustauschs im Einzelarbeitsverhältnis; dies ist überdies geradezu das Ziel, wenn auch nicht der Endzweck, von Streik und Aussperrung. Ziel dieses Dissertationsvorhabens ist es, die dabei entstehenden rechtlichen Probleme aufzuzeigen und die Lösung des französischen Rechts vorzustellen.

Vom juristischen Direktor betreute externe Dissertationsprojekte:

- (1) Die außerstatutarischen Kollektivverträge im spanischen Arbeitsrecht (Roland Abele)**
- (2) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuß (Kirsten Baus)**
- (3) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)**
- (4) Die arbeitsrechtliche Stellung des GmbH-Geschäftsführers in Frankreich (Ursula Hohenadel)**
- (5) Das internationale Privatrecht des Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht (Sebastian Krebber)**
- (6) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller)**
- (7) Zuständigkeitsexpansion und Unabhängigkeit der Gewerkschaften in den Industriestaaten (Jong-Hee Park)**

- (8) **Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)**
- (9) **Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)**
- (10) **Leistungsstörungen im Berufsausbildungsverhältnis (Edwin Schröder)**
- (11) **Droit d'expression des salariés (Petra Zimmermann)**

3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy: Gemeinschaftsprojekt „Suspendierung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich“

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

Bearbeiter auf deutscher Seite:

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

Beabsichtigt ist eine Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung all der Rechtsfragen, die aus Anlaß und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeworfen werden. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die vertragliche und gesetzliche Suspendierung, die einvernehmliche Beendigung, die Arbeitnehmerkündigung, die Kündigung durch den Arbeitgeber sowie die Folgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Nach dem ersten Projektjahr liegen die als Grundlage für den Rechtsvergleich erforderlichen Länderberichte zum jeweiligen nationalen Recht weitgehend vor.

Das 1994 begonnene Projekt, das von der VW-Stiftung finanziell gefördert wird, soll Ende 1996 abgeschlossen werden.

Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften

Gegenstand des Kooperationsprojektes mit Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften ist die Erforschung der im Zusammenhang mit der Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das EG-Recht auftretenden Rechtsfragen. Beteiligt sind auf deutscher Seite Prof. Dr. Rolf Birk und auf polnischer Seite Prof. Dr. Maria Matey und Prof. Dr. Herbert Szurgacz. Die gemeinsame Arbeit soll zu Anfang des Jahres 1994 aufgenommen werden und ist auf drei Jahre projektiert. Die Forschungsarbeit wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert.

3.1.2.4 Sonstiges

Der rechtswissenschaftliche Direktor übernahm anlässlich der Tagung des 60. Deutschen Juristentages in Münster, 20.-23.09.1994. die Aufgabe des Generalreferenten für Arbeitsrecht. Professor Birk verfaßte das Gutachten E: „Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?“.

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Elisabeth Mayer, geb. Klein, hat am 19.01.1994 ihren Mutterschaftsurlaub begonnen (Geburt der zweiten Tochter am 25.02.1994). Elisabeth Mayer hat bis zum 31.10.1995 Erziehungsurlaub beantragt.

Anke Johanns, Rechtsreferendarin, hat am 01.08.1994 ihren Dienst als Mitarbeiterin von Professor Birk angetreten. Sie verwaltet die Stelle von Elisabeth Mayer bis zum 31.10.1995.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

International vergleichende Personalökonomie und Arbeitspolitik am IAAEG

Forschungsprojekte 1994-98



IAAEG-finanziertes Projekt



explizit international vergleichendes Projekt

Unternehmenstheorie

- | | | |
|--|--|-------------|
| | Personalökonomie und Arbeitspolitik | (Sadowski) |
| | Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik | (Pull) |
| | Risikominderung durch Diversifizierung in der Personalpolitik: Eine Anwendung auf Personalanpassungen in der Rezession | (Schneider) |

Unternehmenspolitik

1. Privatwirtschaftliche Unternehmen

- | | | |
|--|---|------------------|
| | Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich – ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie | (Backes-Gellner) |
| | Umweltschutz und industrielle Beziehungen – Selbstregulierungspotential auf betrieblicher Ebene | (Decker) |
| | Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters | (Brühl) |
| | Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfluktuation: Theoretische Analysen und empirische Befunde | (Frick) |
| | Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik | (Wienecke) |

2. Öffentlichwirtschaftliche Unternehmen

- ◆ Die Motivations- und Selektionswirkungen
differentieller Kompensationssysteme im
öffentlichen Sektor (Wagner)
- Der Einfluß leitender Ärzte auf den
technologischen Fortschritt im Krankenhaus (Bruckschen)
- Mischfinanzierung im Krankenhaussektor – Zur
gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen
und Abteilungsbudgets (Queins)
- Investitionsrechnung im Krankenhaus:
Wirtschaftlichkeitsanalysen der Einrichtung
ambulanter Operations-Abteilungen nach dem
Gesundheitsstrukturgesetz (Blank)

3. Regionale Arbeitsmärkte

- ◆ Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb
nationaler sozialer Sicherungssysteme (Böck)
- ◆ Wettbewerbsvor- und -nachteile in der Region
Saar-Lor-Lux-Trier (Backes-Gellner,
Böck)

4. Institutionelle Umwelten des Unternehmens

- ◆ Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und
Sozialgesetzgebung im internationalen Vergleich (Schröder)
- ◆ Unternehmerische Selbstregulierung und
internationale Regulierung: Zwei Ansätze zur
Angleichung arbeits- und sozialrechtlicher Defizite
in Entwicklungsländern (M'Bayo)
- ◆ Die Rolle der Gewerkschaften im
Transformationsprozeß am Beispiel der
betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland (Basten)
- ◆ Multinationale Unternehmen und die
Internationalisierung der Arbeitsmärkte (Weber-Fahr)

5. Daten und Methoden

◆	Quinter Studie zur Personalpolitik in Europa (QUIPPE)	(Backes-Gellner, Böck, Weber-Fahr, Wienecke)
	Synthetische Unternehmensstrichproben und betriebliche Personalpolitik	(Krütten)

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Ziele des wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsprogramms sind gleichgeblieben. Es geht um einzelwirtschaftlich orientierte institutionenökonomische, empirische Forschung mit einem besonderen Blick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte in der Europäischen Gemeinschaft. Theoretisch geht es um die immer stärker werdende Forderung: "Giving more body to law and economics" (D. Schmidtchen 1993). Dieses Programm hat im Jahre 1994 weiter Kontur gewonnen, die Ergebnisse werden entlang des vom Kuratorium 1994 verabschiedeten Kriterienkataloges kurz zusammengefaßt und bewertet.

3.2.2 Produkte der Forschung

3.2.2.1 Monographien und Aufsätze

Besonders hervorzuheben ist der Abschluß verschiedener Monographien zu zwei großen Themenkomplexen. Auf dem Feld der Unternehmenstheorie und -politik sind die Habilitationsschrift von Uschi Backes-Gellner über Qualifikationsstrategien von Unternehmen bei unterschiedlichem institutionellem Umfeld, die Arbeit zur Lohnpolitik in multinationalen Unternehmen von Monika Weber-Fahr und die Studie des Unternehmensverhaltens, hier der betrieblichen Leistungspolitik von Unternehmen, in grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmärkten von Ruth Böck, hervorzuheben. Deren Abschluß ist um so bemerkenswerter, als die Arbeiten in hohem Maße auf eine gemeinsame, vom IAAEG geförderte Unternehmensbefragung von 80 Unternehmen in vier Ländern zurückgehen (Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa, QUIPPE). Die Ergebnisse dieser Studien wären als Resultat von Einzeldissertationen nicht denkbar. Allein die Datenerhebung hat sechs Personenjahre erfordert, die Sachinvestitionen sind dabei gar nicht gerechnet.

Da Institutionen nicht nur internationaler Variation, sondern auch der nationalen Differenz zwischen öffentlichen und privaten Organisationen unterliegen, hatten wir von Anfang an auch Arbeiten zur öffentlichen und freigemeinnützigen Wirtschaft vergeben, konzentriert vor allem auf den Gesundheitssektor. Hier sind in 1994 Arbeiten über Krankenhausbetriebsvergleiche (Hans-Helmut Kehr), über die Funktionsweise regionaler Arbeitsmärkte für Krankenhäuser (Rainer Schieben) und über den Einfluß von Ärzten auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus (Karl-Heinrich Bruckschen) abgeschlossen worden. Die Arbeiten haben sich unterschiedlicher Argumentationen und Daten bedient, sie alle waren nur möglich mit der finanziellen und ideellen Unterstützung der Caritas Trägergesellschaft Trier.

Auch wenn die Forschung des Instituts Grundlagenforschung ist, so sollte sie Konsequenzen für die rechtspolitische Gestaltung der Europäischen Gemeinschaft, aber auch für die Gestaltung der Unternehmens- und Arbeitsverfassungen in Deutschland haben. Diesem Anliegen haben im Jahre 1994 insbesondere vier Aktivitäten des Direktors gedient: Dieter Sadowski hat nach Vorarbeiten und Kooperation mit Roger Blanpain, dem ehemaligen Mitglied des

Kuratoriums des IAAEG, das Buch „Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa“ bei Beck veröffentlicht, in dem der arbeitspolitische Handlungsbedarf angesichts der Internationalisierung der Märkte und des Verlustes vieler Arbeitsplätze in der Massenproduktion, aber auch angesichts des Management „verschlankter“ Unternehmen untersucht wird.

Darüber hinaus dient ein Aufsatz im *British Journal of Industrial Relations*, der gemeinsam von Dieter Sadowski, Martin Schneider und Karin Wagner verfaßt wurde, dazu, einer internationalen Leserschaft die Konsequenzen der europäischen Einigung und der Wiedervereinigung Deutschlands für die Arbeitsmärkte und die Arbeitsbeziehungen in Deutschland nahezubringen. Eine Studie, die Dieter Sadowski und Martin Schneider in einem gemeinsamen Vortrag präsentierten, untersuchte die Möglichkeit und Legitimität, im Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft durch zweite Arbeitsmärkte die bestehende Massenarbeitslosigkeit zu reduzieren.

Besondere Aufmerksamkeit hat die Sammelrezension über den Stand der Personalwirtschaftslehre erreicht, die als Arbeit eines Teams aus Direktor, Habilitanden, Doktoranden und einer Studentin 1994 erschienen ist. Sie erfüllt in unseren Augen auch unsere eigenen Ansprüche in gelungener Weise: gleichzeitig einen Beitrag zur wirtschaftlichen Debatte zu leisten, den Nachwuchs zu qualifizieren – und an der Arbeit überdies Freude zu haben.

Schließlich ist die Frage der Möglichkeiten einer europäischen Sozialpolitik angesichts äußerst beschränkter gesetzlicher Kompetenzen der europäischen Organe auf einer Tagung in Quint untersucht worden, aus der ein Tagungsband hervorgegangen ist, den Ruth Böck und Dieter Sadowski herausgegeben haben: „Die internationale Regulierung der Arbeit: Sozialpolitischer Fortschritt trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?“

3.2.2.2 Aufbau der Bibliothek auf dem Gebiet der international vergleichenden Personalökonomie und Arbeitspolitik

Im Jahre 1994 ist der gesamte wirtschaftswissenschaftliche Bestand sortiert und signiert worden, so daß er jetzt für die Forscher des Instituts, die Mitglieder der Universität Trier und die gesamte wissenschaftliche Gemeinschaft zur Verfügung steht.

3.2.2.3. Gutachten und Beratungsleistungen

Dieter Sadowski hat 1994 als unabhängiger Experte für den Minister für Wissenschaft und Weiterbildung (Reform des Universitätsklinikums Mainz), für den Technologiebeirat der Landesregierung (Mentale Arbeitsmedizin; Frauen und neue Technologien) und für die Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz gewirkt.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Im Rahmen der Personalentwicklung ist 1994 die Zahl der Gastvorträge nennenswert reduziert worden, da das Team unter der Last der Infrastrukturarbeit im Hinblick auf die Endphasen verschiedener Arbeiten eine gewisse Pause gewünscht hat. Die wöchentlichen Arbeitsgemeinschaften zu „Grundlegenden Konzepten der Organisations- und Institutionenökonomie“ sowie über den „Arbeitsmarkt als soziale und politische Institution“ bildeten den Kern der angeleiteten Arbeit, von den Mitarbeitern eigenständig durchgeführte Kurse zum

„Proposal Writing“ und Statistikurse sowie ein Qualitätszirkel zur Auslegung des EDV-Systems ergänzten diese Anstrengungen.

Gewissermaßen als Ersatz für das ausgelaufene Graduiertenkolleg, sicher aber als weitere Chance für die Nachwuchsforscher ist die Universität Trier – auf Einladung und dank der Initiative Dieter Sadowskis und unter kräftiger Beteiligung des Beiratsmitgliedes Hartmut Wächter sowie mit Unterstützung Rolf Birks und anderer Kollegen – einem unter der Ägide des ERASMUS-Programms der Europäischen Gemeinschaft geförderten Aufbaustudiengang beigetreten, der nach einjährigem Studium – zur Hälfte an einer der ausländischen Partneruniversitäten: Louvain-La-Neuve, Toulouse, Warwick und Barcelona – den Grad eines „Master Européen en Sciences du Travail“ verleiht und nenenswerte Leistungen in komparativen Betrachtungen der Arbeitsmärkte, der Bildungspolitik und der sozialen Sicherung fordert und fördert (s. Kapitel 3.2.6). Es besteht die Hoffnung, durch die Aufnahme ausländischer Masterstudierender in die Forschungsgruppe die Europäisierung der Mentalitäten und Perspektiven auch im Alltagserleben zu intensivieren.

Die Erweiterung der Sprachkompetenz der wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe um romanische Sprachen wurde so beschleunigt. Der halbjährige Forschungsaufenthalt des Direktors am LEST in Aix-en-Provence diente dem gleichen Ziel, ebenso ein Besuch beim Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et L'Emploi (LIRHE) in Toulouse, dessen Forschungsprogramm nennenswerte Parallelen zum IAAEG besitzt.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Zeitschrift: „Industrielle Beziehungen“

Die Zeitschrift liegt nun in einem vollständigen Jahresband vor. Im Laufe des Jahres 1994 wurden die Vorarbeiten zu einem Sonderheft „Arbeitsbeziehungen im Öffentlichen Dienst in Europa“ gemacht, der Anfang 1995 erscheinen wird und von Dieter Sadowski unter Mithilfe von Karin Wagner betreut worden ist.

Kultivierung des Forschungsfeldes

Gemeinsam mit drei Forschern des Industrial Relations Department der London School of Economics (David Marsden, Ray Richardson, Rachel Bailey) haben Dieter Sadowski und Karin Wagner eine Projektförderung bei der Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Societies gewonnen, mit deren Hilfe die Einführung von Leistungslohnelementen in die Vergütungssysteme des Öffentlichen Dienstes im deutsch-britischen Vergleich studiert werden soll.

Die Erweiterung der Europäischen Union in den Osten wurde insbesondere durch die Kooperation mit dem Warschauer Institut für Arbeit und soziale Angelegenheiten (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IPiSS) begleitet. Die Zusammenarbeit wurde begonnen, Dieter Sadowski und Jörg Basten haben sich jeweils in Warschauer Forschungsgruppen aufgehalten.

Der Austausch mit einem der bedeutendsten Industrial Relations-Departments in den USA, der New York State School of Industrial and Labor Relations der Cornell University, wurde durch einen achtmonatigen Aufenthalt von Owen Darbishire am IAAEG intensiviert.

3.2.4 Selbsteinschätzung

3.2.4.1 Relevanz

Alle fertiggestellten und auch die projektierten Arbeiten unterliegen zunächst dem Ziel, eine institutionell sensible, empirisch gesättigte einzelwirtschaftliche Theorie von Personalökonomie und Arbeitspolitik in Unternehmen zu entwickeln, sodann einen rechtspolitischen Handlungsbedarf auszumachen, zunächst im privatautonomen Bereich der Unternehmen, sodann für den nationalen Gesetzgeber, schließlich für die supranationale Gesetzgebung auf europäischer Ebene.

Alle fertiggestellten ebenso wie die projektierten Arbeiten fügen sich diesem Programm, und zwar in der Reihenfolge der genannten Kriterien: Am wichtigsten ist die Entfaltung der Unternehmenstheorie.

3.2.4.2 Qualität

Auch jüngere Forscher haben in bemerkenswertem Maße in wohletablierten und internationalen Zeitschriften veröffentlicht. Mehr ist von Doktoranden nicht zu erwarten, noch besser plazierte Arbeiten können ausnahmsweise am Ende von Doktorarbeiten, sonst nur als Ergebnis von Habilitationsarbeiten und vom Direktor erwartet werden.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln hat für einen Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, einen Listenvorschlag erarbeitet, der nur die beiden Habilitanden der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEG berücksichtigt – und das obwohl unter den Bewerbern schon bestellte Ordinarien waren. Dieser Erfolg ist zunächst gewiß das alleinige Verdienst von Dr. Backes-Gellner und Dr. Frick – am Rande aber auch ein Zeichen für die Qualität unserer Personalauswahl und -entwicklung.

3.2.4.3 Effizienz

Angesichts der stark verschlechterten Ressourcenausstattung und des Weggangs sehr gut qualifizierter Personen (etwa zur Weltbank oder zu großen Unternehmensberatungsgesellschaften) ist das dennoch Erreichte aus der Sicht des Direktors bemerkenswert. Es hat sich wiederholt der Eindruck eingestellt, daß die beteiligten Forscher an und über die Grenze ihrer Kapazitäten hinaus eingespannt sind. Die Jugendlichkeit der ForscherInnen, die befristeten Verträge und der fluktuationsbedingte Wegfall von gerade gebildetem „Humankapital“ muß Erwartungen realistisch begrenzen.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich – ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie	
Dr. Uschi Backes-Gellner	Start: 01/1990
	Ende: 12/1994

Ziel: Ausgangspunkt der Arbeit ist die Beobachtung international variierender betrieblicher Qualifikationsstrukturen in Unternehmen (Maurice/Sellier/Silvestre 1986). Es können breit angelegte oder sehr spezifische, reaktive vs. proaktive und längere oder kürzere betriebliche Bildungsmaßnahmen beobachtet werden. Darüber hinaus sind nicht nur Streuungen hinsichtlich der Zielgruppe betrieblicher Bildungsangebote, sondern auch zwischen Unternehmen verschiedener Größe und Branche zu konstatieren (Steedman/Wagner 1987, 1989).

Ergebnisse: Die im Dezember 1994 abgeschlossene Arbeit stellt die Frage nach einer unternehmenstheoretischen Erklärung für solche Befunde. Auf der Basis einer Modellierung der betrieblichen Qualifizierungsentscheidung als einer Entscheidung zur optimalen Vorrathaltung qualifizierter Fachkräfte zeigt sich bei den untersuchten Industrieunternehmen zunächst ganz deutlich, daß institutionelle Rahmenbedingungen, gegeben identische Produktionsstrategien und Absatzmarktbedingungen, einen deutlichen Einfluß auf die *Ausbildungs-* und auch *Facharbeiterquoten* der Betriebe ausüben. Unabhängig vom Ausbildungsregime haben die unternehmerische Produktionsstrategie und die Absatzmarktbedingungen einen Einfluß auf die Ausbildungs- und Facharbeiterquoten der Unternehmen. Je größer der Anteil an Unikat- und Kleinserienfertigung und je kostspieliger die Reaktion der Kunden auf Produktions- oder Qualitätsschwankungen, um so mehr Ausbildung betreiben die Unternehmen, um sich einen ausreichenden Vorrat an qualifizierten Fachkräften aufzubauen. Lassen sich bei den Ausbildungsquoten und beim Facharbeiteranteil durchaus noch Länderunterschiede erkennen, gibt es bei der Vorhaltung *faktischer Qualifikationen* systematische Unterschiede nur noch in Abhängigkeit von der Produktionsstrategie und den Absatzmarktbedingungen. Versucht man Hinweise auf den relativen *Erfolg* der länderspezifischen Qualifizierungsstrategien zu gewinnen, zeigt sich anhand von systematischen Unterschieden in den Maschinen-Stillstandszeiten, daß die „ausbildungsdominierte“ Strategie der deutschen und die „weiterbildungsdominierte“ Strategie der französischen Unternehmen zu sehr ähnlichen Ergebnissen im betrieblichen Leistungserstellungsprozeß führen. Signifikant schlechtere Ergebnisse weisen die englischen Unternehmen auf. Ähnlich wie bei den Industrieunternehmen zeigt sich auch bei den Banken deutlich, daß die institutionellen Rahmenbedingungen einen deutlichen Einfluß auf die betrieblichen *Ausbildungsquoten* und die Wahl der Dienstleistungsstrategie den dominierenden Einfluß auf die faktischen Qualifikationen der Banken ausüben.

Während also vergleichbare nationale Berufsausbildungsinstitutionen cet.per. in vergleichbaren betrieblichen Ausbildungsquoten resultieren, induzieren identische Produktionsstrategien gepaart mit vergleichbaren Absatzmarktbedingungen funktional äquivalente betriebliche Qualifizierungsstrategien. Diese können nicht durch einen Vergleich formaler Berufsbildungsabschlüsse aufgedeckt werden.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Backes-Gellner (1994)

Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE)	
Dr. Uschi Backes-Gellner, Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Monika Weber-Fahr, M.A., Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1992
	Ende: 04/1994

Ziel: Unternehmensdaten im Bereich der Personalpolitik sind selten vorhanden und erlauben aufgrund definitorischer Inkongruenzen in der Regel keine Nutzung für grenzüberschreitende Vergleiche. Insbesondere sind Informationen zu spezifischen Fragen des unternehmerischen Arbeitsmarktverhaltens kaum existent. Deshalb wurde von einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen am IAAEG (Dr. Uschi Backes-Gellner, Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Monika Weber-Fahr M.A., Dipl.-Pol. Susanne Wienecke) die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa entwickelt. Das auf das spezifische Forschungsinteresse zugeschnittene Forschungsdesign erlaubt durch die Wahl regionaler Schwerpunkte, Aspekte der unternehmerischen Personalpolitik zu untersuchen, die bisher in der Arbeitsmarktforschung weitgehend vernachlässigt wurden. Die Erhebung der Unternehmensdaten erfolgte in vier Branchen und vier europäischen Ländern mittels eines an die landesspezifischen Besonderheiten angepassten Fragebogens.

Ergebnisse: Nachdem die Datenerhebung Ende 1993 abgeschlossen war, erfolgte die Datenaufbereitung. Auf deren Basis konnten erste Auswertungen berechnet und den Unternehmen als Kurzfassung zur Verfügung gestellt werden (vgl. Backes-Gellner/Böck/Weber-Fahr/Wienecke 1994a, 1994b, 1994c). Darüber hinaus sind umfangreiche Dokumentationen zu den Variablen, den Values und dem Datenhandling erstellt worden, auf die interessierte Forscher nun zugreifen können (vgl. Krings 1994). Erste deskriptive Befunde und Hinweise für die Durchführung ähnlicher Erhebungen enthält der Beitrag Backes-Gellner/Böck/Wienecke (1994). Detaillierte Auswertungen durch die Projektmitarbeiterinnen sind inzwischen in eine Habilitationsschrift (Backes-Gellner 1994) und zwei fertiggestellte Dissertationen (Weber-Fahr 1994; Böck 1994) eingeflossen.

Trotz des erheblichen Personalaufwands und immer wieder auftretender leichter Verzögerungen muß die gemeinsame Datenerhebung insgesamt als großer Erfolg eingeschätzt werden. Aufgrund langfristiger Vorbereitungen der Fragen aus den Einzelprojekten und Synergieeffekten durch das gemeinsame Einbringen von Erfahrungen und Fragen in den Fragebogen ist von einem hohen Verwertungsgrad der Ergebnisse über die bereits fertiggestellten Arbeiten hinaus auszugehen.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:

Backes-Gellner (1994), Backes-Gellner/Böck/Weber-Fahr/Wienecke (1994a, 1994b, 1994c), Böck (1994), Backes-Gellner/Böck/Wienecke (1994), Krings (1994), Weber-Fahr (1994a)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme					
Dipl.-Kffr. Ruth Böck	<table border="1"> <tr> <td>Start:</td> <td>02/1992</td> </tr> <tr> <td>Ende:</td> <td>01/1995</td> </tr> </table>	Start:	02/1992	Ende:	01/1995
Start:	02/1992				
Ende:	01/1995				

Ziel: Eine stetige Zunahme an grenzüberschreitenden Pendelwanderungen wirft für die betroffenen Regionen und in der europapolitischen Diskussion verstärkt die Frage nach möglichen Ansatzpunkten zur gezielten Mobilitätsbeeinflussung auf. Deshalb wird in diesem Projekt untersucht, inwieweit unterschiedliche institutionelle Regelungen und regionenspezifische Marktgegebenheiten in den Unternehmen der Grenzregionen bestimmte personalpolitische Strategien hervorrufen, die ihrerseits die Arbeitskräftemobilität beeinflussen.

Vorgehen: Ausgehend von der push-pull-Hypothese (vgl. Lee 1966) wird zunächst die betriebliche Kompensationspolitik als potentieller Einflußfaktor von Arbeitnehmermobilität herausgestellt. Dann wird jedoch entgegen anderer Studien zu diesem Themenbereich (vgl. Meyer 1986, Mohr 1986, Werner 1992) ein Perspektivenwechsel vorgenommen und die betriebliche Kompensationspolitik selbst zum Gegenstand der Untersuchung gemacht. Ausgehend von zwei prinzipiell möglichen Kompensationsstrategien – Anreiz- und Stillhaltestrategie, die sich in der Kompensationshöhe unterscheiden – wird dann vor dem Hintergrund transaktionskostentheoretischer Überlegungen ein Entscheidungsmodell betrieblicher Kompensationspolitik entwickelt, und es werden anschließend die relevanten Determinanten herausgearbeitet: die Wahrscheinlichkeit, daß es zur Mobilität kommt, die Kosten der gezielten Beeinflussung der Mobilität und die Kosten der Auswahl eines externen Bewerbers zur (Wieder-)Besetzung eines Arbeitsplatzes (vgl. Milgrom/Roberts 1992). Dabei wird unterstellt, daß die Mobilitätswahrscheinlichkeit vom An-/Abwerbedruck am regionalen Arbeitsmarkt, die Anreizkosten von den institutionellen Regelungen zur sozialen Sicherung und die (Wieder-)Besetzungskosten vom Erfolg am Absatzmarkt abhängen. Der modelltheoretischen Argumentation folgend, vergleichen Unternehmen, gegeben die Situation am Arbeitsmarkt, die beiden Kostenkomponenten miteinander und entscheiden sich für die Anreizstrategie, wenn die Kosten der Mobilitätsbeeinflussung unter denen der Auswahl aus dem externen Bewerberpool liegen, während sie bei umgekehrter Kostenkonstellation eine Stillhaltestrategie wählen. Mit Hilfe einer empirischen Institutionenanalyse der nationalen sozialen Sicherungssysteme werden unterschiedliche finanzielle Belastungen herausgearbeitet und auf Basis von betrieblichen Fallstudien in 50 Unternehmen der Grenzregionen (vgl. QUIPPE) Gruppen unterschiedlich wirtschaftlich erfolgreicher sowie differierendem Arbeitsmarktdruck ausgesetzter Unternehmen gebildet. Diese Einteilung verläuft nicht entlang von Branchen- oder Betriebsgrößenklassen, was die Bedeutung der erhobenen Unternehmens- im Unterschied zu Aggregatdaten deutlich macht.

Ergebnisse: Die empirische Analyse zeigt deutlich, daß Unternehmen unter starkem An-/Abwerbedruck auf dem Arbeitsmarkt, wirtschaftlich erfolgreiche Betriebe sowie durch das soziale Sicherungssystem finanziell wenig belastete Firmen eine höhere Kompensation gewähren (Anreizstrategie). Darüber hinaus ist festzustellen, daß der Anteil der Grenzgänger an den Beschäftigten in Regionen mit einem hohen Anteil so charakterisierter Unternehmen deutlich höher ist als in anderen Regionen. Auf Basis dieser Ergebnisse lassen sich einige Ansatzpunkte im Bereich der nationalen sozialen Sicherungssysteme sowie der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik formulieren, die die betriebliche Kompensationspolitik beeinflussen und so zu mehr Mobilität in Europa beitragen können.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Böck (1994)

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus	
	Start: 10/1991
Dipl.-Kfm. Karl-Heinrich Bruckschen	Ende: 12/1994

Ziel: Das Gesundheitssystem in Deutschland und besonders der Krankenhausbereich sind seit zwei Jahrzehnten Ziel zahlreicher regulierender Eingriffe durch den Gesetzgeber. Für den Bereich der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte sollte gezeigt werden, wie gesetzliche Regelungen in diesem für die Ausgabendynamik im Gesundheitswesen wichtigen Bereich wirken und welche Bedeutung organisatorischen Unterschieden zukommt. Damit wird die Frage gestellt, ob die Verbreitung und der Einsatz medizinisch-technischer Geräte durch institutionelle Rahmenbedingungen beeinflussbar sind, so daß eine Steuerung durch den Gesetzgeber möglich wäre (siehe auch Altenstetter 1985).

Vorgehen: Zur Analyse der Wirkungszusammenhänge zwischen institutionellen Rahmenbedingungen rechtlicher bzw. organisatorischer Natur wird die Beschaffungsentscheidung von medizinisch-technischen Geräten modelliert. Dabei wird einerseits auf den verfügungsrechtlichen Ansatz der Institutionenökonomie (Gäfen 1979) und andererseits auf das Investitionsgütermarketing (Backhaus 1992) Bezug genommen. Auf dieser Modellgrundlage werden Hypothesen über den Einfluß leitender Ärzte auf das Resultat der Beschaffungsmaßnahmen und über den Einfluß von nichtärztlichen Spezialisten aus den Bereichen Einkauf und Technik bei steigender Größe und steigendem Kooperationsgrad abgeleitet (Becker/Sloan 1985). Diese Hypothesen sind empirisch mittels Fallstudien in 15 Krankenhäusern getestet worden, die Erkenntnisse über Beteiligungsstruktur und Entscheidungskriterien bei konkreten Beschaffungsmaßnahmen lieferten.

Ergebnisse: Die Fallstudienresultate bestätigen zum einen den überragenden Einfluß, den leitende Ärzte auf das Resultat von Beschaffungsmaßnahmen haben. Zum anderen läßt sich aber auch deutlich ein positiver Zusammenhang zwischen Kooperation bei der Beschaffung und dem Einfluß nichtärztlicher Spezialisten festhalten. Für die betrachteten Krankenhausgrößen zwischen 200 und 600 Betten ließ sich kein Einfluß der Krankenhausgröße erkennen.

Das auf diese Weise weitgehend bestätigte Erklärungsmodell macht deutlich, daß die Beschaffung und damit auch der Einsatz medizinisch-technischer Geräte in einem direkten Zusammenhang mit institutionellen Rahmenbedingungen steht. Bisherige rechtliche Steuerungsversuche haben allerdings die eigentliche Beschaffungsentscheidung und die Interessen der Entscheider zu wenig berücksichtigt. Solange medizinisch-technische Geräte einerseits Mittel zur Einkommenserzielung sowie wichtige Prestigeobjekte sind und andererseits die leitenden Ärzte alleinige Expertenmacht besitzen, wird die einzelne Beschaffungsentscheidung nur individuell effizient und nicht unbedingt für den Betrieb oder die Volkswirtschaft effizient sein. Neben politisch schwierigen Eingriffen in bestehende Entgeltverfahren, die den monetären Nutzen medizinisch-technischer Geräte für einzelne Entscheider senkten und mit schwierigen ethischen Bedenken verbunden wären, zeigen Modell und Fallstudienresultate einen Weg zur Verbreiterung der betrieblichen Entscheidungsbasis. Gerade bei kleineren und mittleren Krankenhäusern bietet sich die verstärkte Kooperation bei Beschaffungsmaßnahmen an, um neben Ärzten auch nichtärztliche Spezialisten an der Beschaffungsentscheidung zu beteiligen. Andere Interessen und eine anders gelagerte Struktur der Auswahlkriterien können zu effizienteren Entscheidungen führen.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Bruckschen (1994)

Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Prof. Dr. Roger Blanpain	Start: 01/1994
	Ende: 07/1994

Ziel: Die bislang erfolgreichen Volkswirtschaften des Westens befinden sich in einer schweren Krise. Von Arbeitslosigkeit sind inzwischen auch Menschen betroffen, die durch eine gute Ausbildung mittlere und leitende Positionen erreicht hatten. Da Arbeitslosigkeit nicht nur ein wirtschaftliches Phänomen ist, sondern von einer bestimmten Dimension an auch den politischen Zusammenhalt einer Gesellschaft gefährdet, sind nun ordnungspolitische Orientierungen und neue Konzepte gefragt. In diesem Projekt wird daher die gegenwärtige Arbeitslosigkeit analysiert, und es werden Vorschläge für einen neuen Sozialvertrag gemacht, der Arbeit auch für wenig qualifizierte Arbeitnehmer schaffen kann.

Vorgehen: Die Projektbearbeiter dokumentieren das Ausmaß der Beschäftigungsprobleme in Europa plastisch und anhand von Daten und fragen, welche Ordnung und welche Institutionen im Wettbewerb zwischen Niedriglohnländern und industrialisierten Volkswirtschaften angemessen sind, um zu einem Interessenausgleich zu kommen. Das Projekt lehnt sich stark an die Analyse Robert Reichs (1991) zur Auflösung nationaler Unternehmen in internationale Netzwerke an, untersucht dann aber die Sozialpolitik der Europäischen Union paradigmatisch für eine international koordinierte Sozialpolitik. Im dritten Teil werden nationalstaatliche Reformimpulse untersucht und vorgeschlagen, welche die politische und gesellschaftliche Kohäsion als Grundlage funktionsfähiger Arbeitsmärkte beachten. Die Argumentation ist insgesamt nicht technisch, sondern journalistisch.

Ergebnisse: Neben der internationalen Koordination der Sozialpolitik und einer fortgeführten Sozialpolitik auf der Ebene der Europäischen Union wird eine Reihe nationaler wirtschaftspolitischer Optionen erläutert. Als Sofortmaßnahmen werden dabei die Senkung von Einstellungskosten, Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitsmärkten, neue Arbeitszeitmodelle, eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer und die Förderung zweiter Arbeitsmärkte diskutiert. Der Schlüssel für den langfristigen wirtschaftlichen Wohlstand wird jedoch in einer neuen, verstärkten Bildungspolitik gesehen. Das Projekt wurde mit der Buchveröffentlichung im Juli 1994 abgeschlossen.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:

Blanpain/Sadowski (1994)

(Der deutschen Fassung liegt eine französische Version eines Buches zugrunde, das Roger Blanpain, belgischer Arbeitsrechtler, 1993 allein verfaßt hat: Aurai-je encore un emploi demain?)

The Impact of European Integration and German Unification on Industrial Relations in Germany

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Martin Schneider, Dipl.-Vw. Karin Wagner, Dr. Andrea Timmesfeld, cand.rer.pol. Ralf Zimmermanns	Start:	01/1993
	Ende:	03/1994

Ziel: Viele Arbeiten, die versuchen, den Einfluß der europäischen Integration auf die jeweiligen nationalen Arbeitsbeziehungssysteme abzuschätzen, vergessen, so der Ausgangspunkt dieser Studie, die komplexen Beziehungen zwischen nationaler und europäisch-supranationaler Regulierungsebene vollständig zu erfassen. Es wird häufig übersehen, daß der Integrationsprozeß nicht nationale Regulierungen einfach ersetzt, sondern sie ergänzt und dabei die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme modifiziert. Die Studie versucht, eingebunden in ein internationales Projekt der European Community Studies Association (ECSA), das Versäumte nachzuholen, indem sie die – tatsächliche oder vermeintliche – Wirkung des europäischen Integrationsprozesses auf die deutschen Arbeitsbeziehungen untersucht.

Vorgehen: Drei Interaktionsmuster, die für die Beziehung zwischen EG-Regulierung und nationalem Arbeitsbeziehungssystem als relevant vermutet werden, leiten die Untersuchung: Unter dem Stichwort *upward delegation* wird analysiert, inwieweit die Koexistenz supranationaler und nationaler Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen dazu führt, daß nationale Kompetenzen zugunsten supranationaler Regelungsmuster abgegeben werden. Die Möglichkeit von EG-Eingriffen in die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme, d.h. von *downward intervention*, wirft die Frage auf, inwieweit eine Änderung des deutschen Systems industrieller Beziehungen durch die EG induziert worden ist. Unter dem Begriff *horizontal interdependence* wird schließlich diskutiert, ob und welche Auswirkungen ein verstärkter nationaler Systemwettbewerb auf das deutsche System industrieller Beziehungen hat und inwieweit diese Auswirkungen tatsächlich Folgen der europäischen Integration sind und nicht etwa Auswirkungen einer ohnehin stattfindenden Internationalisierung der Wirtschaft. Die Politikbereiche, die nach den genannten drei Kriterien betrachtet werden, sind: das deutsche Arbeitsrecht, insbesondere der Arbeitsschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau, die Industriepolitik, die Währungspolitik, das EG-Binnenmarktprogramm sowie Regelungen der Arbeitsbeziehungen und der Mitbestimmung.

Ergebnisse: Fallweise Änderungen durch EG-Regulierung können insbesondere für den Arbeitsschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau identifiziert werden. Dieser Befund läßt auf deutliche erste Ansätze eines europäischen Wohlfahrtsstaates rückschließen, wohingegen für ein vielfach befürchtetes „Sozialdumping“ keine Anzeichen zu finden sind. Die Studie macht zudem deutlich, daß Wirkungen der EG-Politik von anderen Einflußfaktoren unterschieden werden müssen. So sind die Umbrüche im deutschen System der Arbeitsbeziehungen seit 1990 als Folgen der deutschen Einheit und der Rezession, weniger jedoch als Wirkungen der EG-Integration zu verstehen.

Das Projekt wurde im März 1994 abgeschlossen. Die Forschungsergebnisse der Arbeitsgruppe präsentierte Dieter Sadowski bereits im Mai 1993 auf der „Third Biennial Conference of the European Community Studies Association“ in Washington.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Sadowski/Schneider/Wagner (1994)

Der zweite Arbeitsmarkt – eine legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik?	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 03/1994
	Ende: 12/1994

Ziel: Der sogenannte „zweite Arbeitsmarkt“ hat in der beschäftigungspolitischen Debatte der letzten Jahre eine ungewöhnliche Konjunktur erlebt. Eine Reihe von Politikern und Arbeitsmarktforschern schlägt vor, bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente wie etwa die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen so zu reformieren und auszubauen, daß ein gesamtwirtschaftlich bedeutsamer Beschäftigungsförderungssektor als Instrument gegen die Massenarbeitslosigkeit entstünde. Das Projekt untersucht die mögliche Legitimität und Funktionsfähigkeit eines solchen zweiten Arbeitsmarktes aus einer betont wirtschaftswissenschaftlichen Sicht, die in der politischen Diskussion meist vernachlässigt wird.

Vorgehen: Als Ausgangspunkt werden die einzelwirtschaftlich orientierte Arbeitsmarktpolitik von der gesamtwirtschaftlich ausgerichteten Beschäftigungspolitik unterschieden, um zu zeigen, daß die Forderung nach einem zweiten Arbeitsmarkt als Form der Beschäftigungspolitik weitreichende Konsequenzen hat. Im Anschluß werden eine gesamtwirtschaftliche Beschäftigungslücke und hysteretische Arbeitslosigkeit durch Humankapitalverlust als die beiden zentralen Ursachen der Arbeitslosigkeit herausgestellt. Erst vor dem Hintergrund dieser Ursachenanalyse kann dann sinnvoll diskutiert werden, ob ein zweiter Arbeitsmarkt im Vergleich zu einem Niedriglohnsektor nach US-amerikanischem Vorbild als legitim gelten darf. Die Argumentation der Kritiker, ein zweiter Arbeitsmarkt sei aufgrund einer Reihe ökonomischer Nebenwirkungen nicht funktionsfähig bzw. sogar kontraproduktiv, wird anhand theoretischer und empirischer Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung überprüft und zu Implikationen für die Gestaltung eines möglichen zweiten Arbeitsmarktes genutzt.

Ergebnisse: Die vermeintlich vernichtenden Argumente gegen einen zweiten Arbeitsmarkt müssen stark relativiert werden, wenn sie mit dem theoretischen und empirischen Forschungsstand konfrontiert werden. Dennoch zeigt die Analyse, daß wichtige Nebenbedingungen bei der Gestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes beachtet werden müsse: Allein aus finanziellen Gründen kann ein zweiter Arbeitsmarkt nicht zum alleinigen Instrument der Beschäftigungspolitik werden; zudem erscheint eine moderate Entlohnung im zweiten Arbeitsmarkt notwendig, um die Mobilitätsbereitschaft der dort beschäftigten Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten. Insgesamt sollte, aus politischen wie aus ökonomischen Gründen, ein zweiter Arbeitsmarkt als Option nicht vorschnell verworfen, sondern in seinen Wirkungen eingehender untersucht werden, als es aus ökonomischer Perspektive bisher geschehen ist.

Ergebnisse des Projektes wurden auf dem Achten Sozialpolitischen Symposium „Normative Probleme in der sozialpolitischen Praxis“ des Zentrums für Arbeit und Soziales (ZENTRAS) am 9. und 10. Oktober 1994 in Schloß Quint vorgetragen.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Sadowski/Schneider (1994)

Multinationale Unternehmen und die Internationalisierung von Arbeitsmärkten	
Monika Weber-Fahr M.A.	Start: 10/1991
	Ende: 12/1994

Monika Weber-Fahr M.A.	Start: 10/1991
	Ende: 12/1994

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

Vorgehen: Die Behandlung von Arbeitsmarktfragen im Zusammenhang mit der Internationalisierung der Volkswirtschaften geschieht typischerweise losgelöst von einer differenzierteren Sicht der personalpolitischen Unternehmensentscheidungen.

Diese Arbeit geht daher einen anderen und neuen Weg. Das Unternehmen als wesentliche Entscheidungseinheit über die mit dem Internationalisierungsprozeß einhergehenden Personalveränderungen wird in den Mittelpunkt der Untersuchung gerückt. Die Beschäftigungs- und Entlohnungspolitik von Multinationalen Unternehmen als den wesentlichen Initiatoren und Trägern des Internationalisierungsprozesses wird analytisch und empirisch mit jener rein nationaler Unternehmen verglichen. Der Unterschied zwischen diesen beiden Typen von Unternehmen wird – bezüglich der Auswirkungen auf die Personalentscheidungen – in einer sich durch die grenzüberschreitenden Aktivitäten andersartigen Organisationsform vermutet. Die Arbeitsmarktdynamik, die in der Koexistenz von auf diese Weise heterogenen Nachfragern liegen muß, wird schließlich in Beziehung gesetzt zu beobachtbaren Entwicklungen von Lohnniveau und -struktur. Die einzelnen Schritte in der Argumentation sind empirisch überprüfbar, wobei unterschiedliche Datenquellen und unterschiedliche Auswertungsmethoden herangezogen werden. Da Großbritannien und die Bundesrepublik die im europäischen Kontext bedeutendsten Quellen und Empfänger ausländischer Direktinvestitionen darstellen, werden ihre Arbeitsmärkte für diese Überprüfung herangezogen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse der Arbeit lassen vermuten, daß die zunehmende Internationalisierung entwickelter Volkswirtschaften zu einer steigenden Ungleichheit in der Vergütung des Inputfaktors Arbeit führt. Als wesentlich für die Überprüfung der zugrundeliegenden Annahme über die Verschiedenartigkeit der Personalpolitik bei multinational organisierten und rein national organisierten Unternehmen stellte sich die Nutzung der Daten des 1990er „Workplace Industrial Relations Survey“ heraus. Um die Vermutung über die mit der Koexistenz dementsprechend unterschiedlicher Arbeitsmarktnachfrager zusammenhängenden Entwicklung von Lohnniveaus zu überprüfen, sind im Rahmen der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) Unternehmensdaten in Großbritannien und der Bundesrepublik zusammengetragen worden. Dies wurde unter anderem durch einen zehnmonatigen Forschungsaufenthalt im Rahmen des „Human Capital and Mobility“-Programms an der Industrial Relations Research Unit der University of Warwick ermöglicht.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Weber-Fahr (1994a, 1994b)

3.2.5.2 Laufende Projekte

Wettbewerbsvor- und -nachteile in der Region Saar-Lor-Lux-Trier	
Dr. Uschi Backes-Gellner, Dipl.-Kffr. Ruth Böck	Start: 7/1994
	Ende: 3/1995

Ziel: Eine zunehmende Öffnung der Märkte wird auch oder gerade Unternehmen der Region Saar-Lor-Lux-Trier nicht unberührt lassen. Dabei dürften für die internationale Wettbewerbsfähigkeit Kenntnisse über die Personalpraktiken jenseits der Grenzen unerlässlich sein, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Rahmen der „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa“ (QUIPPE) wurden ausführliche Informationen zur Personalpolitik von Unternehmen in den betreffenden Regionen erhoben.

Vorgehen: Der Gegenstand des Projektes ist es, mithilfe von Sonderauswertungen zunächst die unterschiedlichen Personalpraktiken der Unternehmen unter verschiedensten wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen zu dokumentieren und daraus eventuell Schlußfolgerungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik von Unternehmen in den betrachteten Grenzregionen ableiten zu können. Es wird dabei insbesondere den Fragen nachgegangen, inwieweit die Qualifikation der deutschen Arbeitskräfte ein wichtiger Standortfaktor für Trier und das Saarland darstellen und ob das auch in Zukunft so bleiben wird, wie wettbewerbsgerecht deutsche im Vergleich zu luxemburgischen Löhnen oder französischen Sozialleistungen sind und ob es internationale Angleichungstendenzen gibt, die sich möglicherweise wie unter dem Vergrößerungsglas gerade in der Region Saar-Lor-Lux-Trier beobachten lassen.

Stand: Länderspezifische Hintergrundinformationen und die Rohdaten aus der Unternehmensbefragung QUIPPE liegen zum Ende des Jahres 1994 vor, erste Auswertungen haben stattgefunden, es folgen eine regionenspezifische Aufarbeitung des Datenmaterials und vorsichtige Interpretationen und Schlußfolgerungen sowie die Abfassung eines zusammenfassenden Berichts.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-03/1995 Erstellen eines Abschlußberichtes

Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland	
Jörg Basten M.A.	Start: 01/1993
	Ende: 12/1996

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

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

Stand: Das Projekt befindet sich in der Durchführungsphase der empirischen Untersuchung, die u.a. in einem Warschauer Automobilunternehmen durchgeführt wird.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-04/1995	Fallstudie in Polen
05/1995-07/1995	Fallstudie in Rußland
08/1995-12/1995	Auswertung der empirischen Untersuchung
01/1996-12/1996	Verfassen einer ersten schriftlichen Version

Investitionsrechnung im Krankenhaus: Wirtschaftlichkeitsanalysen der Einrichtung ambulanter Operations-Abteilungen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz

Dipl.-Kffr. Sibylle D.M. Blank

Start: 10/1993

Ende: 12/1995

Ziel: Die strikte Trennung zwischen der ambulanten Versorgung von Patienten durch niedergelassene Ärzte und stationärer Behandlung durch Krankenhäuser wurde bereits durch das Gesundheitsreformgesetz anhand der Optionen teil- sowie vor- und nachstationärer Leistungen gelockert und durch das Gesundheitsstrukturgesetz (GSG) nochmals wesentlich relativiert. Seit dem 1.1.1993 ist es somit Krankenhäusern in der Bundesrepublik möglich, ambulante Operationen als Institutsleistungen anzubieten. Gleichzeitig wurde für diesen Bereich die duale Finanzierung aufgehoben und statt dessen leistungsbezogene Vergütung pro Fall eingeführt, wobei Anteile für Investitionen im Entgelt enthalten sind.

Krankenhäuser stehen nun u.a. vor den Handlungsalternativen:

- unveränderter Krankenhausbetrieb, ohne ambulante Operationen in das Leistungsangebot aufzunehmen,
- art- und mengenbegrenztes Angebot ambulanter Operationen, eingebunden in den bisherigen Arbeitsablauf der einzelnen schneidenden Abteilungen,
- Einrichtung einer eigenen (fächerübergreifenden) Station für ambulante Operationen, z.B. unter Leitung der Anästhesie, evtl. einhergehend mit der Schließung oder Reduzierung einer anderen Station (Hier könnten mehrere Funktionen integriert werden.) oder
- Anbau oder Neubau eines Ambulanzentrums.

Der betriebswirtschaftlichen Literatur zufolge sollte zur Klärung der Wirtschaftlichkeit der Optionen eine Investitionsrechnung durchgeführt und als Entscheidungskriterium herangezogen werden. Präskriptiven Methoden der Investitionsrechnung wird in der Arbeit die deskriptive Betrachtung des tatsächlichen Verhaltens der Entscheidungsträger gegenübergestellt.

Vorgehen: Zunächst erfolgt die Darstellung der durch das GSG veränderten Sachlage für Krankenhäuser. Anschließend werden normative Methoden der Investitionsrechnung vorgestellt (z.B. Schneider 1992; Blohm/Lüder 1991) und um spezielle Ausprägungen für den Krankenhausbereich – insbesondere aus der amerikanischen Krankenhausliteratur – ergänzt. Es sollen bei der praktischen Anwendung zu erwartende Probleme herausgearbeitet werden. Als theoretischer Gegenpol wird der präskriptiven Theorie ein positiver Ansatz gegenübergestellt (z.B. Kaplan 1986). Aufbauend auf Untersuchungen des „behavioral accounting“ wird ein eigener Ansatz entwickelt, mit dem das Entscheidungsverhalten in Krankenhäusern abgebildet und erklärt werden soll. Die Hypothesen sollen anhand von empirischen Studien überprüft werden.

Stand: Literaturrecherche und Expertensprache haben im vergangenen Jahr in den USA und in Deutschland stattgefunden. Der „Positive-Accounting“-Ansatz muß weiter erarbeitet, darauf aufbauend die empirische Untersuchung durchgeführt und aufbereitet werden. Ende 1995 soll die schriftliche Fassung der Arbeit vorliegen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- | | |
|-----------------|---|
| 01/1995-06/1995 | weitere Literatursammlung und -aufarbeitung,
Verfassen der theoretischen Teile |
| 07/1995-10/1995 | Durchführung und Auswertung der empirischen Erhebungen |
| 11/1995-12/1995 | Fertigstellen der Arbeit |

Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters	
--	--

Dipl.-Kfm. Norbert Brühl	Start: 01/1992
	Ende: 06/1995

Ziel: In rezessiven Konjunkturphasen steigen meist sowohl die Arbeitslosenquoten jugendlicher als auch älterer Erwerbstätiger überdurchschnittlich stark an. Theorie und Empirie altersspezifischer Personalabbauentscheidungen auf betrieblicher Ebene sind dagegen rar. Ziel des Projektes ist es, eine betriebswirtschaftlich fundierte Antwort auf die Frage zu geben, wie die anpassende Firma unter Altersgruppen selektiert und wie die Entscheidung von Anpassungskosten beeinflusst wird. Die Analyse stützt sich dabei auf die Arbeitsnachfrage- und die Vertragstheorie, Organisationsdemographie sowie arbeits- und sozialrechtliche Aspekte.

Vorgehen: In einem Modell der Auswahl unter verschiedenen Altersgruppen maximiert die Firma ihren langfristigen Gewinn, indem sie bei gegebenem Kapazitätsabbau diejenigen Arbeitnehmer entläßt, für die der Saldo aus den Barwerten von Grenzproduktivitäten, Lohnzahlungen und Entlassungskosten maximal ist. Dabei berücksichtigt sie, anders als in Modellen der dynamischen Arbeitsnachfrage, das Altern und den zu erwartenden Zeitpunkt der Pensionierung und Ersetzung durch eine junge Arbeitskraft. Um sinnvolle Aussagen aus dem Modell abzuleiten, sind Spezifikationen der Alters- bzw. Senioritätsabhängigkeit der einzelnen Modellelemente notwendig. Ihr gemeinsamer Einfluß auf das optimale Entlassungsalter wird simulativ bestimmt: Bei den Alters/Lohn- und Alters/Produktivitätsprofilen sind etwa die Implikationen der Humankapitaltheorie und der Shirking-Theorie von Lazear kritisch zu überprüfen. Ein Profil der quantifizierbaren Entlassungskosten wird konstruiert, indem nach den Merkmalen Alter und Seniorität die einschlägigen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und gängigen Abfindungsformeln ausgewertet werden, die bei den verschiedenen Anpassungsmaßnahmen (Entlassungen, Aufhebungsverträge, Frühpensionierungen) anzuwenden sind.

Stand: Sowohl was die formale Modellierung als auch die Analyse empirisch gestützter Simulationsläufe und die empirische Überprüfung zentraler Modellimplikationen angeht, sind die wesentlichen Ergebnisse des Projektes bereits erarbeitet. Derzeit wird der Abschlußbericht formuliert.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995 Fertigstellen der Arbeit

Umweltschutz und industrielle Beziehungen – Selbstregulierungspotential auf betrieblicher Ebene	
Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 12/1995

Ziel: Wenn auch in bezug auf die Bedeutung von Umweltschutz Einigkeit besteht, so sind die Meinungen im Hinblick auf die Partizipation der am Produktionsprozeß Beteiligten und ihrer Interessenvertretung zur Bewältigung dieses Problemfeldes kontrovers. In bezug auf die Positionen der Sozialpartner zu diesem Sachverhalt ist festzustellen, daß von seiten der Arbeitgeberverbände tarifvertragliche Regelungen eindeutig abgelehnt werden; als Handlungsansätze werden Eigenverantwortung und freiwillige Vereinbarungen, allenfalls noch Betriebsvereinbarungen zur Information und Weiterbildung der Arbeitnehmer, empfohlen. Auf Gewerkschaftsseite ist dem gegenüber keine einheitliche Umweltpolitik erkennbar. Der Zugang der Einzelgewerkschaften differiert in Abhängigkeit von unterschiedlichen industriellen und Branchenbedingungen. Das geltende Betriebsverfassungsgesetz sieht keine ausdrücklich auf den Umweltschutz bezogenen Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor. Vor diesem Hintergrund soll untersucht werden, wie die beteiligten Akteure mit diesem gesetzlich weitgehend unregelmäßigem Problem umgehen, wobei insbesondere die Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung betrachtet werden soll.

Vorgehen: Vermutet werden kann, daß das System der industriellen Beziehungen, und damit auch unterschiedliche Gewerkschaftsstrukturen, Einfluß auf die Gewerkschaftsprogramme ausüben, welche wiederum auf die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer einwirken und das Verhalten der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung im Betrieb beeinflussen. Von Interesse ist hierbei, ob von seiten der Arbeitnehmer und ihrer Vertretung eigenständige Initiativen ergriffen werden, welcher Art diese sind und wann bzw. unter welchen Bedingungen diese erfolgen. Im Gegensatz zu der Mehrzahl der in diesem Bereich durchgeführten, eher deskriptiv angelegten Studien (z.B. Schmidt 1993, Hildebrandt/Schmidt 1994, Bogun/Hildebrandt 1994) soll hier die Theorie Olsons über Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen (Olson 1968) zur Modellierung der vermuteten Zusammenhänge herangezogen werden; die empirische Untersuchung zur Erhebung von Daten auf betrieblicher Ebene soll im Rahmen von Fallstudien erfolgen.

Stand: Die Dokumentation und Analyse bestehender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist weitestgehend abgeschlossen. Der nächste Schritt besteht in der Erarbeitung der theoretischen Grundlagen und der Vorbereitung der empirischen Überprüfung.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995	Theoretische Grundlagen, Hypothesengenerierung; Erstellung des Fragebogens
07/1995-12/1995	Durchführung der Fallstudien; Auswertung der empirischen Untersuchung

Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfluktuatoin: Theoretische Analysen und empirische Befunde	
Dr. Bernd Frick	Start: 01/1992
	Ende: 06/1995

Ziel: Angesichts der zunehmenden Internationalisierung bzw. Globalisierung der Produkt- und der Arbeitsmärkte stellt sich aus der Sicht der Unternehmen die Frage nach dem „optimalen Produktionsstandort“ heute um einiges dringlicher als noch vor wenigen Jahren. Neben den „traditionellen“ Faktoren (wie z.B. den Lohnkosten und den Arbeitszeiten) rücken mittlerweile auch bislang eher vernachlässigte Einflußgrößen wie die Betriebsverfassung verstärkt in das Blickfeld. Gleichwohl ist über die durch die Betriebsverfassung induzierbaren bzw. faktisch induzierten Kosten- und Produktivitätseffekte bislang nur wenig bekannt – was wiederum kaum überraschend ist, da das Unternehmen auch heute noch vielfach als eine „black box“ konzipiert wird und der nach wie vor gravierende Datenmangel die Durchführung entsprechender empirischer Untersuchungen erheblich erschwert.

Vorgehen: In dem Maße, in dem rechtlich autorisierte Arbeitnehmervertretungen als „kollektive Informationsagenturen“ zur Reduktion von Informationsasymmetrien zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern beitragen, stellen sie keineswegs „wohlfahrtsmindernde Kartelle“ dar (Jensen/Meckling 1976, 1979), sondern können die Überwindung der für Arbeitsverhältnisse konstitutiven „Gefangenendilemma-Situation“ erleichtern (Freeman/ Lazear 1993): Zum einen kann die Unternehmensleitung als die hinsichtlich der konjunkturellen Lage besser informierte Partei das Eintreten spezifischer Umweltzustände vortäuschen bzw. von den Arbeitnehmern als stochastisch angesehene Umweltzustände systematisch herbeiführen, um damit die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasi-Rente zu ihren Gunsten zu verändern. Arbeitnehmervertreter in den Entscheidungsgremien des Unternehmens haben damit im wesentlichen die Aufgabe, ein solches Verhalten der Unternehmensleitung zu verhindern. Zum anderen können die Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Arbeitsplatznähe die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit einzelner Arbeitnehmer oftmals besser beurteilen als die Unternehmensleitung und damit nicht nur „free rider“-Verhalten sanktionieren, sondern der Unternehmensleitung bei unvermeidbaren Entlassungen auch wertvolle Informationen hinsichtlich der Auswahl der zu Entlassenden liefern.

Ergebnisse: Unter Verwendung sowohl des britischen als auch des australischen „Workplace Industrial Relations Survey“ sowie einer vergleichbaren deutschen Stichprobe mit Angaben von jeweils rund 2.000 Betrieben zeigt der empirische Teil der Studie, daß insbesondere die rechtlich autorisierten Arbeitnehmervertretungen in Deutschland und Großbritannien nicht nur die Zahl an Entlassungen, sondern auch die Häufigkeit arbeitnehmerseitiger Kündigungen reduzieren. Darüber hinaus wird aber auch deutlich, daß die deutschen Betriebsräte sowohl den betrieblichen Interessen als auch den Interessen (arbeitsloser) „Outsider“ angemessen Rechnung tragen, d.h. notwendige Entlassungen in schrumpfenden Unternehmen ebenso wenig behindern wie die erforderlichen Neueinstellungen in wachsenden Unternehmen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995 Fertigstellen der Arbeit

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:

Frick (1995a, 1995b), Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995)

Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik	
Dipl.-Kfm. Rainer Krütten	Start: 11/1989
	Ende: 8/1995

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

Vorgehen: Eine im Forschungsprogramm des IAAEG formulierte einzelwirtschaftliche Fundierung der Organisationsforschung setzt quantitative Informationen über eine große Zahl dieser Organisationen voraus. So sind weitere Fortschritte in der Arbeitsnachfrage-theorie nur zu erwarten, wenn entsprechende Massedaten verfügbar sind (Hamermesh 1991). In den vergangenen Jahren ist nun ein Verfahren entwickelt worden, aus aggregierten Statistiken (Randverteilungen) verschiedener Merkmale einer unbekanntem Grundgesamtheit fiktive, aber mit den Randverteilungen verträgliche Stichprobenelemente zu rekonstruieren.

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

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

Ergebnisse: In Testläufen, für die die entsprechende entropiemaximale Verteilung bekannt ist, konnten gute Anpassungen an diese Verteilung und die entsprechenden Randbedingungen nachgewiesen werden. Die theoretisch postulierten Eigenschaften werden somit von dem implementierten Algorithmus erfüllt. Die Rekonstruktion von ausgewählten Variablen aus der „Bonner Stichprobe“ als „reale Stichprobe“ kann als gelungen bezeichnet werden, da die Mittelwerte und Standardabweichungen, obwohl nicht explizit in den Randbedingungen vorgegeben, gut abgebildet wurden. Bei der Erzeugung einer synthetischen Unternehmensstichprobe auf der Basis der Arbeitsstättenzählung von 1987 zeigen sich überwiegend gute Anpassungen, wenn auch in den Randbereichen (z.B. sehr große Unternehmen) die Qualität der Approximation abnimmt und die Zahl der erzeugbaren Variablen begrenzt zu sein scheint.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:
Krütten (1994)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze zur Angleichung arbeits- und sozialrechtlicher Defizite in Entwicklungsländern

Dipl.-Kfm. Musewa M'Bayo

Start: 08/1992

Ende: 06/1995

Ziel: Die wirtschaftliche Tätigkeit der Unternehmen in Entwicklungsländern wird durch ausgeprägte arbeits- und sozialrechtliche Lücken gekennzeichnet. Während die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) diese Defizite durch Normensetzung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen und die Weltbank sowie der Internationale Währungsfonds (IWF) durch Konditionen bei der Kreditvergabe auszugleichen versuchen, beheben einige Betriebe die staatlichen Defizite, indem sie ihrer Belegschaft Sozialleistungen gewähren. Es ist zu vermuten, daß betriebliche Sozialleistungen einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Sicherung in diesen Ländern leisten können. Motive zur Gewährung betrieblicher Sozialleistungen stehen deshalb im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung.

Vorgehen: Um die Frage nach den betrieblichen Motiven, die zur Gewährung betrieblicher Sozialleistungen in den industriell wenig entwickelten und institutionell wenig regulierten Ländern führten, zu beantworten, wurden zwei Thesen aufgestellt. Es wurde zum einem vermutet, daß die Unternehmen aus dem internen Druck heraus, ihren Personalbedarf zu decken und Fluktuationskosten zu vermeiden, ihrer Belegschaft freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewähren. Zum anderen wurde vermutet, daß das betriebliche Sozialengagement von den Konditionen internationaler Finanzinstitutionen, insbesondere vom IWF und der Weltbank bei der Kreditgewährung an das Entwicklungsland, und von den internationalen Arbeitsstandards der ILO abhängt. Als Untersuchungsobjekt wurde das zairische Bergbauunternehmen Gécamines gewählt, weil sich das Bergbauunternehmen in Zaire stark bei der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen engagiert hat. Außerdem ist das Unternehmen das wirtschaftlich bedeutendste Unternehmen Zaires. Zur empirischen Überprüfung der Vermutungen war die Einbeziehung eines Kontrollbetriebs notwendig, von dem man weiß, daß er freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewährt, aber andererseits nicht unter dem Einfluß der internationalen Organisationen (ILO, IWF und Weltbank) steht. Es bot sich an, einen Betrieb aus Deutschland im 19. Jahrhundert auszuwählen, der sich vor der gesetzlichen Regulierung (Bismarcksche Sozialgesetze) sozial engagiert hat, wie z.B. die Firma Krupp, die im Deutschland des 19. Jahrhunderts im Bereich der Sozialpolitik Pionierarbeit geleistet hat.

Ergebnisse: Das zairische Bergbauunternehmen hat hauptsächlich aus dem internen betrieblichen Druck, den Personalbedarf zu decken, freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewährt und nicht etwa aufgrund des Einflusses internationaler Organisationen. Die Fallstudie zeigt demnach, daß internationale Organisationen bisher wenig Einfluß auf die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung der industriell wenig entwickelten Wirtschaften gehabt haben und daß Pionierleistungen hauptsächlich von Unternehmen ausgehen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995 Überarbeitung der Rohfassung und Abschluß der Untersuchung

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere:

M'Bayo (1994)

Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik	
Dipl.-Vw. Kerstin Pull	Start: 10/1992
	Ende: 12/1995

Ziel: Vor dem Hintergrund einer beobachtbaren „Übererfüllung“ rechtlicher Standards im Bereich der betrieblichen Personalpolitik wird zu klären versucht, warum bzw. unter welchen Bedingungen es zum Phänomen personalpolitischer Selbstregulierung kommt.

Vorgehen: Was den Stand der theoretischen Diskussion zur Frage nach der Ökonomie betrieblicher Standards im Bereich der Personalpolitik anbelangt, so gehen existierende Ansätze über das Aufzeigen der möglichen Vorteilhaftigkeit personalpolitischer Selbstregulierung – in der Regel bezogen auf eine bestimmte beobachtete Form betrieblicher Selbstregulierung (etwa die implizite Selbstverpflichtung auf grundsätzlich langfristige Beschäftigungsverhältnisse) – nur selten hinaus. Im Rahmen des vorliegenden Projektes jedoch wird versucht, Zustandekommen und Stabilität personalpolitischer Selbstregulierung als durch exogene und strategisch gestaltbare Faktoren bedingt zu erklären und so eine der beiden Kernfragen des Forschungsprogramms des IAAEG, die nach der Produktion von Recht in Unternehmen, zu bearbeiten.

Stand: Ausgehend von dem insgesamt als unzureichend empfundenen Stand der Forschung (weder wird die offensichtliche Bedingtheit betrieblicher Selbstregulierung thematisiert, noch wird der aktuell beobachtbaren Entwicklung der Rücknahme von Selbstregulierung Rechnung getragen), wird ein eigener Ansatz zur Modellierung des betrieblichen Entscheidungsprozesses für oder gegen Selbstregulierung derzeit in einem Verhandlungsmodell gesehen: Einseitige Zusagen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer werden zu diesem Zweck in Analogie zu Aoki (1984) als Ergebnis eines „impliziten“ Verhandlungsprozesses, der quasi „im Kopf“ des Arbeitgebers stattfindet, interpretiert. Grundlage des zu entwickelnden impliziten Verhandlungsmodells ist die asymmetrische Verhandlungslösung von Nash (1950, 1953), die von den Nutzenfunktionen und der jeweiligen Verhandlungsmacht der Verhandlungsparteien sowie der im Falle einer Nicht-Einigung erreichbaren „Konfliktlösung“ bestimmt wird. Ausgehend von einer bewußt allgemein gehaltenen Formulierung der Verhandlungslösung werden über Variationen der Annahmen bezüglich der zu unterstellenden Nutzenfunktionen und deren Zusammenwirken sowie über plausible Annahmen bezüglich der Verteilung der Verhandlungsmacht und der jeweiligen Konfliktpunkte sukzessive mögliche Determinanten personalpolitischer Selbstregulierung abgeleitet. Das Modell wird so zu einer Reihe von Implikationen führen, deren Übereinstimmung mit stilisierten Fakten fallweise überprüft werden soll. Auch die QUIPPE-Daten sollen zur Plausibilitätsprüfung ausgewählter Modellimplikationen herangezogen werden. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt jedoch in der Theorieentwicklung.

Arbeits und Zeitplanung:

01/1995-03/1995	Weitere Ausdifferenzierung des Verhandlungsmodells
04/1995-07/1995	Nutzbarmachen der QUIPPE-Daten, Plausibilitätsprüfung
07/1995-12/1995	Fertigstellen der Arbeit

Mischfinanzierung im Krankenhaussektor – Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Abteilungsbudgets

Dipl.-Kfm. Benedikt Queins	Start:	07/1993
	Ende:	09/1996

Ziel: Mit den Änderungen des Gesundheitsstrukturgesetzes 1993 (GSG) verfolgt Bundesgesundheitsminister Seehofer das Ziel, die marktlichen Elemente im Krankenhaussektor zu stärken. Konkret beinhaltet das Gesetz, daß die Finanzierung der Krankenhäuser ab 1996 nicht mehr ausschließlich über das Selbstkostendeckungsprinzip erfolgt, sondern zumindest teilweise über Fallpauschalen. Daß diese Form von Marktsimulation eine effizienzsteigernde Wirkung entfaltet, wird gemeinhin kaum angezweifelt, jedoch geben insbesondere Vertreter der Praxis, allen voran die Deutsche Krankenhausgesellschaft, zu bedenken, daß die Effizienzsteigerungen teuer erkaufte sind: mit Klientenselektion und Qualitätsminderung.

In dieser Arbeit wird von der Annahme ausgegangen, daß Fallpauschalen zumindest für einen Teilbereich des Krankenhausleistungsspektrums ohne diese schädlichen Nebenwirkungen angewandt werden können und in diesem Bereich auch eingeführt werden sollten. Es soll daher überprüft werden, ob ein Mischsystem, bei dem Fallpauschalen einerseits und Budgets andererseits für jeweils einen Teilbereich der Krankenhausproduktion angewendet werden, sinnvoll und praktikabel erscheint.

Vorgehen: Zur Kennzeichnung des optimalen Mischungsverhältnisses dient ein selbstentwickeltes Modell. Dieses basiert auf der Annahme, daß Krankenhäuser sich unter den gegebenen Anreizen einzelwirtschaftlich rational verhalten werden.

Werden Anreizstrukturen auf betrieblicher Ebene verändert, so können die volkswirtschaftlichen Auswirkungen mitunter überraschend sein. Daher wird ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit darin liegen, den Zusammenhang zwischen betriebsindividuellen Anreizen und deren volkswirtschaftlichen Wirkungen genauer zu analysieren. Die Formulierung eines politischen Gestaltungsvorschlages soll folgen.

Stand: Die Entwicklung und Beschreibung des Mischfinanzierungsmodells ist weitgehend abgeschlossen. Dieser Teil soll noch durch eine Analyse des betrieblichen Informationsverhaltens ergänzt werden, wozu noch eine genauere Literaturanalyse zur Suchtheorie geleistet werden muß. Die theoretische Aufarbeitung des Zusammenhangs zwischen betriebsindividuellen Anreizen und deren volkswirtschaftlichen Wirkungen soll zeitgleich vorangerieben werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-12/1995	Aufarbeitung der Literatur
01/1996-03/1996	Fertigstellung des theoretischen Teils
01/1996-09/1996	Fertigstellung der Arbeit

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

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Am Manuskript wurde 1994 nur an den lohntheoretischen Kapiteln gearbeitet.

Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Wagner	Start: 01/1995
	Ende: 12/1996

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Wagner	Start: 01/1995
	Ende: 12/1996

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

Vorgehen: Theoretischer Hintergrund ist die Überlegung, daß Änderungen der monetären und der nicht-monetären Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gleichermaßen die expliziten und auch die impliziten Bestandteile des Kontraktes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern. Die so veränderte Anreizsituation, der sich die Beschäftigten gegenübergestellt sehen, kann Effekte auf Einstellung und Motivation der öffentlich Beschäftigten und auf die Effizienz der erbrachten Leistungen haben. Man kann zudem feststellen, daß viele der Reformansätze im öffentlichen Sektor den Charakter von Experimenten haben, die, falls sie erfolgreich sind, als Modelle dienen (Bsp. Stadtverwaltung Offenbach). Aus diesen Gründen wird sich die Untersuchung auf detaillierte Fallstudien konzentrieren, um so die Effektivität der Reformansätze in der jeweiligen Organisation zu analysieren. Untersuchungsfelder sind Krankenhäuser, Schulen und Finanzämter, die den besonderen Charakter und auch die Vielfalt der öffentlichen Dienstleistungen repräsentieren.

Stand: Die empirische Untersuchung wird zur Zeit vorbereitet und koordiniert. Im einzelnen werden Fragebögen und Interviewerleitfaden entwickelt und jeweils an die berufsspezifischen und nationalen Gegebenheiten angepaßt.

Arbeits- und Zeitplanung: Ab Juni soll in Krankenhäusern mit der empirischen Untersuchung begonnen werden, Schulen und Finanzämter werden bis zum Herbst 1995 folgen. Anfang 1996 sind somit erste Ergebnisse zu erwarten.

Risikominderung durch Diversifizierung in der Personalpolitik: Eine Anwendung auf Personalanpassungen in der Rezession	
---	--

Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 01/1997

Ziel: Rezessive Absatzeinbrüche zwingen Unternehmen zur Reduktion von Personalkosten. Da Löhne nach unten nur geringfügig flexibel sind, müssen Unternehmen die notwendigen personalpolitischen Anpassungen zu einem großen Teil durch Senkung des Arbeitsvolumens realisieren. Dies wiederum kann – verkürzt – durch zwei verschiedene Optionen erreicht werden: eine Reduktion der individuellen Arbeitszeiten und durch Personalabbau. Welche Kombinationen aus beiden genannten Optionen wählen Unternehmen? Welchen Einfluß haben dabei die Produktionstechnologie, die Arbeitsbeziehungen und die Institutionen des Arbeitsmarktes?

Vorgehen: Die Beantwortung der beiden Fragen ist inspiriert von der neukeynesianischen „Portfoliotheorie des Unternehmens“, die jüngst von Bruce Greenwald und Joseph E. Stiglitz (1989, 1990) vorgeschlagen worden ist. Diesem Ansatz folgend wird unterstellt, daß eine Änderung unternehmerischer Entscheidungsvariablen, hier der Arbeitszeit und der Beschäftigungshöhe, um so stärker mit einer sog. „Instrumentenunsicherheit“ („Instrument Uncertainty“) behaftet ist, je deutlicher die bisherige Unternehmenspolitik modifiziert wird. Bezogen auf die Forschungsfrage, wird argumentiert: Je stärker die Arbeitszeitordnung und die personelle Zusammensetzung des Unternehmens verändert werden, desto weniger abschätzbar ist die Wirkung dieser Änderungen auf wichtige Voraussetzungen des betrieblichen Leistungsprozesses, auf das „Humankapital“ und das „Organisationskapital“ des Unternehmens. Die Grade von Instrumentenunsicherheit, mit denen verschiedene Unternehmenspolitiken in der Rezession einhergehen, sollen im Projekt gemeinsam mit den entsprechenden zu erwartenden Kosten und Erträgen abgeschätzt und, wieder in Anlehnung an die jüngere Unternehmenstheorie, in einem unterstellten Optimierungskalkül risikoscheuer Unternehmen „verrechnet“ werden. Da sowohl unternehmensspezifische Faktoren (der Produktionsprozeß) als auch externe Faktoren (die Arbeitsmarktinstitutionen) die Struktur des jeweils sinnvollen „Portefeuilles“ personalpolitischer Anpassung beeinflussen dürften, ist der einzelwirtschaftliche und institutionenökonomische Ansatz des IAAEG-Forschungsprogramms ein sehr naheliegender Zugang zum betrachteten Problem. Um den Einfluß länderspezifischer Institutionen einzufangen, ist zudem ein empirischer Vergleich zwischen deutschen und britischen Unternehmen, deren Personalpolitiken sich in der Rezession deutlich unterscheiden, anhand von Betriebsdaten vorgesehen.

Stand: Die Literaturreichtungen, die alternative Antworten zur Forschungsfrage liefern, werden derzeit aufgearbeitet: Arbeitsnachfrage- und Kontrakttheorie (Hamermesh 1993), Personalökonomie (z.B. Scholl/Blumschein 1979) sowie Arbeitsmarktsoziologie (Sengenberger 1987). Bei der Entwicklung des eigenen Ansatzes stehen die unternehmenstheoretische Fundierung und die formale Modellformulierung noch aus.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995	Aufarbeiten der Literatur und Formulierung des eigenen Modells
07/1995-12/1995	Analyse des institutionellen Rahmens und empirisches Design
01/1996-12/1996	Empirische Umsetzung und Fertigstellen der Arbeit

Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im internationalen Vergleich	
Dipl.-Kfm. Michael Schröder	Start: 01/1992
	Ende: 12/1995

Ziel: Vollzugskosten sind als Kosten eines nicht reibungslosen Gesetzesvollzugs interpretierbar. Im Gegensatz zu Markttransaktionen, die in der Regel unterbleiben, wenn die Transaktionskosten zu hoch sind, findet der Gesetzesvollzug aufgrund des Zwangscharakters und der Möglichkeit der Überwälzung der Vollzugskosten auf die Unternehmen auch dann statt, wenn die Vollzugskosten hoch bzw. sogar unnötig hoch sind. Ziel des Projektes ist es daher, am Beispiel arbeits- und sozialrechtlicher Regulierung die Vollzugskostenbelastung der Unternehmen in Abhängigkeit von Regelungstiefe und verwendeten Regulierungsinstrumenten abzubilden.

Vorgehen: Im Gegensatz zu den vorliegenden Studien (vgl. z.B. Harders 1988) wird hier nicht eine buchhalterische, sondern eine entscheidungstheoretische Kostenartenrechnung entwickelt, die Deregulierungs- bzw. Reregulierungsempfehlungen erlaubt. Dabei werden vor allem zwei Kostenkategorien unterschieden: Pauschalisierungskosten, die aus der rechtlichen Gleichbehandlung ungleichartiger betrieblicher Tatbetände resultieren und Differenzierungskosten, die die Belastung der Unternehmen durch eine, die individuellen Tatbestandsmerkmale berücksichtigende, Fallunterscheidung ausdrücken. Mit diesen Kategorien werden dann international verschiedene Rechtsregelungen „vermessen“. Aufgrund der erforderlichen Variabilität der nationalen Regelungssysteme wurden als Untersuchungsländer zunächst Deutschland und Frankreich ausgewählt. Als drittes Untersuchungsland kam darüber hinaus Österreich hinzu.

Stand: Das Modell zur Messung der Vollzugskosten wurde erarbeitet. Das Schwerbehindertenrecht, als exemplarisches Untersuchungsfeld, wurde für Deutschland und Frankreich bereits aufgearbeitet und teilweise schon entsprechend der theoretischen Kategorien codiert. Die approximative Messung der betrieblichen Opportunitätskosten von Rechtsvereinfachung ermöglicht im Unterschied zu den existierenden Studien eine Vollzugskostenanalyse, die eine Reduzierung der Komplexität von Rechtsvorschriften auch aus Unternehmenssicht nicht a priori als vorteilhaft erscheinen läßt.

Arbeits- und Zeitplanung:

11/1994-03/1995	Fertigstellung des theoretischen Teils (theoretische Ableitung des Gewichtungsschemas für Pauschalisierungskosten, Präzisierung des Indikatorensystems für Differenzierungskosten, sekundärstatistische Ermittlung des Differenzierungsbedarfs)
04/1995-09/1995	Sekundärstatistische und evtl. primärstatistische (fallstudienartige Unternehmens- und/oder Behördenbefragung) Analyse zur Ermittlung der gesetzlichen Differenzierungsversuche
10/1995-12/1995	Fertigstellung der Arbeit

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Wagner

Start: 02/1993

Ende: 12/1996

Ziel: Die angespannte finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte sowie der verstärkte internationale Wettbewerb üben einen immer stärker werdenden Druck auf den öffentlichen Sektor aus. Dies bewirkt, daß zunehmend auch das Niveau und die Struktur der Einkommen der im öffentlichen Sektor Beschäftigten Gegenstand von Reformdiskussionen geworden sind. Das laufende Projekt hat das Ziel, mithilfe von Konzepten der Neuen Institutionenökonomie die Frage zu beantworten, welche Motivations- und Selektionswirkungen verschiedene Einkommenssysteme im öffentlichen Sektor haben.

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Auch wenn bei wenigen Ausnahmen Selbstselektion und damit auch verbunden die Gefahr der Negativselektion thematisiert werden (vgl. Luhmann/Mayntz 1973), existiert jedoch kaum ein Ansatz, der den Einfluß der Einkommenssysteme auf Selbstselektionsverhalten systematisch und theoretisch aufarbeitet. Ausgehend von der Annahme, daß Kompensationssysteme auf unvollkommenen Arbeitsmärkten wie Signale wirken können, die Selbstselektion induzieren, wird aufbauend auf den Arbeiten von Spence (1973) und Lucas (1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Einkommenssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren. Aufgrund der in fast allen europäischen Ländern zunehmend zu beobachtenden Reformen der Einkommenssysteme des öffentlichen Sektors bietet sich ein internationaler Vergleich als geeignetes Untersuchungsdesign für die empirische Prüfung an. Durch einen Vergleich mit Großbritannien wird versucht, die behaupteten Zusammenhänge mithilfe von Befragungen der Arbeitnehmer und Experteninterviews zu prüfen. Die Untersuchung wird sich dabei insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte, der Lehrer und der Finanzbeamten beziehen.

Stand: Das Projekt befindet sich momentan in der Phase der Theorieentwicklung und der Vorbereitung der empirischen Prüfung. Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die Untersuchungsfelder weiter aufzuarbeiten, den Fragebogen zu entwickeln und die empirische Prüfung vorzubereiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-05/1995	Entwicklung des Fragebogens und Vorbereitung der empirischen Untersuchung
06/1995-12/1995	Durchführung der empirischen Untersuchung
01/1996-12/1996	Auswertung der Ergebnisse und Fertigstellung der Arbeit

Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	
Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 06/1995

Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 06/1995

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

Vorgehen: Die These „institutions matter“, die der Neue Institutionalismus in der Politikwissenschaft wieder aufgegriffen hat, und die analytischen Kategorien der Policy-Analyse bilden den gemeinsamen theoretischen Rahmen für die Arbeit. Zwei Arbeitshypothesen zur funktionalen Verschränkung von Gewerkschaft und betrieblicher Arbeitnehmervertretung und zur gesetzlichen Handlungskompetenz der Arbeitnehmervertretung in Arbeitszeitfragen wurden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vergleichenden Industrial Relations-Forschung entwickelt.

Diese Hypothesen werden empirisch mit Hilfe zweier quantitativ und qualitativ angelegter Erhebungen geprüft. Zudem dienten die Arbeitshypothesen dazu, die Fragebögen, die für die Befragung der Arbeitnehmervertretungen in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken verwendet wurden, zu strukturieren und zu erarbeiten. Der Leitfaden, der in einer gesonderten Unternehmensbefragung (vgl. QUIPPE) für die Erhebung arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse verwendet wurde, basiert auf den Strukturelementen der Policy-Analyse.

Stand: Es liegen Unternehmensdaten zu arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen aus der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) für über 20 Banken in Frankfurt, Luxemburg und London vor. Sie werden durch insgesamt 23 Interviews ergänzt, die mit Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten, Belegschaftsdelegierten, Staff Representatives/Negotiating Officers) überwiegend in denselben Unternehmen geführt wurden. Dieses Datenmaterial erlaubt es, institutionelle und ökonomische Einflüsse im Hinblick auf politische Entscheidungsprozesse in Unternehmen zu berücksichtigen und unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitszeiten in Europa zu erklären. Derzeit wird an einer Rohversion des Abschlußberichts gearbeitet. Die Arbeit wird finanziell von der Nikolaus-Koch-Stiftung (Projektbezogene Forschungsförderung) unterstützt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995 Datenevaluierung und Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation

3.2.5.3 Verzeichnis der Veröffentlichungen und Arbeitspapiere

- Backes-Gellner, Uschi (1994): Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich – ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie. Trier, im Dezember 1994 masch.verf.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Monika Weber-Fahr; Susanne Wienecke (1994a): Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE): Unternehmenskurzfassung.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Monika Weber-Fahr; Susanne Wienecke (1994b): Étude de Quint sur la gestion des ressources humaines en Europe (QUIPPE): Résumé pour les entreprises.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Monika Weber-Fahr; Susanne Wienecke (1994c): Quint Study on the Practice of Personnel Policies in Europe (QUIPPE): Summary for Companies.
- Backes-Gellner, Uschi; Ruth Böck; Susanne Wienecke (1994): Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE): Konzeption und erste Befunde. Trier: Quint-Essenzen Nr. 41, August 1994.
- Blanpain, Roger; Dieter Sadowski (1994): Habe ich morgen noch einen Job? Die Zukunft der Arbeit in Europa. München: Beck 1994.
- Böck, Ruth (1994): Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme. Trier, im Dezember 1994 masch.verf.
- Bruckschen, Karl-Heinrich (1994): Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. Trier, im November 1994 masch.verf.
- Frick, Bernd (1995a): Betriebsverfassung und Personalfuktuation. In: Semlinger, K.; B. Frick (Hg.): Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung, Berlin: Sigma 1995.
- Frick, Bernd (1995b): Produktivitätsfolgen (über-)betrieblicher Interessenvertretungen. In: Schreyögg, G.; J. Sydow (Hg.): Managementforschung, Bd. 5, Berlin: de Gruyter 1995.
- Krings, Achim (1994): How to use QUIPPE. Trier, im November 1994 masch.verf.
- Krütten, Rainer (1994): Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik. Trier, im Dezember 1994 masch.verf.
- M'Bayo, Musewa (1994): Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze zur Angleichung arbeits- und sozialrechtlicher Defizite in Entwicklungsländern. Trier, im Dezember 1994 masch.verf.
- Sadowski, Dieter; Uschi Backes-Gellner; Bernd Frick (1995): Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten? In: Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, 14, 1995.
- Sadowski, Dieter; Martin Schneider (1994): Der zweite Arbeitsmarkt – eine legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik? Trier: Services Administration and Management (SAM) und Zentrum für Arbeit und Soziales, Diskussionsbeitrag Nr.42.
- Sadowski, Dieter; Martin Schneider; Karin Wagner (1994): The impact of European integration and German unification on industrial relations in Germany. In: British Journal of Industrial Relations 32(1994)4: 523-537.
- Weber-Fahr, Monika (1994a): Die Ökonomie der Globalisierung von Personalpolitik und Arbeitsmarkt. Trier, im Juni 1994 masch.verf.
- Weber-Fahr, Monika (1994b): Multinationale Unternehmen und die Internationalisierung von Arbeitsmärkten. Trier, im Dezember 1994 masch.verf.

3.2.6 Der neue europäische Aufbaustudiengang MEST

Ende vergangenen Jahres hat der Senat der Universität Trier beschlossen, dem europäischen Hochschulnetz für Arbeitsbeziehungen beizutreten und damit eine Ausbildung anzubieten, an deren Ende der Grad „Master Européen en Sciences du Travail“ (MEST) verliehen wird. Im Kern zielt dieses Postgraduierten-Ausbildungsprogramm auf die Vorbereitung von Aufgaben in multinationalen Unternehmen, für den Sozialen Dialog der Sozialpartner auf europäischer Ebene und für Unternehmen und Arbeitsverwaltungen in grenznahen Arbeitsmärkten und Euregios. Schließlich soll es für die Facharbeit in den europäischen Institutionen selbst qualifizieren.

Das einjährige Master-Programm besteht aus zwei Hälften: In der ersten Hälfte werden die disziplinären Grundlagen vertieft. Personalwirtschaftslehre, Arbeitsmarkttheorie und -politik sowie Betriebs- und Industriosozilogie lauten die fachwissenschaftlichen Themen. Diese werden durch angeleitete Lektüre zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie zur politischen Geschichte Europas ergänzt. Die Studien finden an der Universität Trier statt. In der zweiten Jahreshälfte verlassen die Studierenden Deutschland, um an einer der Partneruniversitäten einerseits ein Studienprogramm zu absolvieren, das sich mit dem Vergleich der Arbeitsbeziehungen, der Bildungs- und Beschäftigungspolitik sowie der sozialen Sicherung in den europäischen Ländern und der Arbeits- und Sozialpolitik der Europäischen Union auseinandersetzt. Gleichzeitig schreiben die Studierenden in ihrem Gastland eine Master-Arbeit über ein vergleichendes Thema, bevorzugt in der Sprache des Gastlandes. Nach Trier kommen in dieser Zeit ausländische Gäste.

Trier ist der einzige deutsche Repräsentant in diesem Netz, das von den Universitäten Louvain-la-Neuve (Belgien), Toulouse (Frankreich), Warwick (England) und der Business School ESADE in Barcelona (Spanien) vor zwei Jahren gegründet wurde. 1996 wird ESADE ausscheiden, die Universität Florenz (Italien) aber hinzukommen. Die Trierer sind zur Teilnahme eingeladen worden, weil in Trier durch die Studienschwerpunkte Arbeit-Personal-Organisation (APO) und Dienstleistungsökonomie und -politik (SAM) des Fachbereichs IV sowie durch das arbeitsrechtliche Angebot des Fachbereichs V ein einschlägiges Ausbildungsprogramm geboten wird, das schon heute den europäischen Anforderungen genügt. Zusätzlich zu den Professoren der genannten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Schwerpunkte: Harges und Knappe (Volkswirtschaftslehre), Braun und Windolf (Soziologie), Sadowski und Wächter (Betriebswirtschaftslehre) haben sich Prof. Dr. Ambrosi, Lehrstuhl für europäische Wirtschaftspolitik, und Prof. Dr. Birk zum Mitmachen bereiterklärt. Deutscher Koordinator ist Prof. Dr. Dieter Sadowski. Es ist noch nicht abschließend entschieden, ob und in welchem Ausmaß Lehrangebote der Graduiertenausbildung auf die Deputate angerechnet werden. Möglicherweise müssen die Kurse – wie für das Sommersemester bereits vorgesehen – in das normale Programm integriert oder in idealistischer Weise zusätzlich angeboten werden. Der Präsident der Universität Trier hat die Vorbereitung des Beitritts zum Master-Programm durch Mittel des Forschungsreferats erleichtert.

Im ersten Jahr, das aus Termingründen noch ohne die Unterstützung aus dem ERASMUS-Programm abgewickelt wird, nehmen schon neun Trierer Studenten die neue Ausbildungsmöglichkeit wahr: Sie sind nach Barcelona (2), Louvain-la-Neuve (1), Toulouse (1) und Warwick (5) gegangen. Sowohl in Louvain-la-Neuve als auch in Toulouse ist die Graduiertenförderung um Forschungsinstitute konzentriert, die Industrial Relations Research Unit in Warwick gehört sogar zu den führenden Einrichtungen auf ihrem Forschungsgebiet in Europa. Durch das Netzwerk der genannten Universitäten soll die Aufmerksamkeit der Studierenden stärker auch auf den romanischen Teil Europas gerichtet werden, der in der

internationalen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Diskussion und im Blickfeld der Studierenden deutlich weniger hervortritt als der angelsächsische.

Das Akademische Auslandsamt der Universität betreut dieses Programm. Frank-Peter Mansion berät die ausländischen Gäste, Anne Freihoff die ins Ausland gehenden Studierenden. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt durch eine Kommission der Träger des Programms.

Die Initiatoren dieses Programms halten den Master Européen en Sciences du Travail für ein Aufbaustudium, das dem akademischen Verständnis der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland i.d.R. eher entspricht als der Master in Business Administration (MBA), der in den vergangenen Jahren recht modisch unter den Absolventen geworden ist. Während der unmittelbar an das Diplom angeschlossene MBA im wesentlichen Diplomkenntnisse wiederholt oder vertieft, des öfteren mit falldidaktischer Methodik, erweitert der Master Européen en Sciences du Travail die systemvergleichenden Fertigkeiten der Studierenden, er behält eine theoretische Perspektive und kann so gleichzeitig als Vorbereitung für eine Promotion im Feld der internationalen und supranationalen Personalwirtschafts- und Arbeitspolitik dienen.

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

4.1.1 Die Entwicklung 1994

Im Jahr 1994 stand das Signieren der Bücher im Vordergrund der bibliothekarischen Arbeit, so daß die Zugriffsmöglichkeiten auf den Bibliotheksbestand in hohem Maße verbessert werden konnten. Die Zuordnung der Bücher entsprechend der detaillierten Fachsystematik ermöglicht den Benutzern eine differenzierte sachliche Suche. Mit der Signaturenvergabe soll gleichzeitig eine optimale Ordnung der Bücher gewährleistet werden.

Nach den allgemeinen Nachschlagewerken und einem großen Teil des juristischen Buchbestandes (11.043 Bände) sollte der gesamte wirtschaftswissenschaftliche Bestand von 13.610 Bänden (11.970 Monographien und 1.640 Zeitschriftenbänden) in einer Sonderaktion signiert werden.

Um dieses Vorhaben möglichst effektiv und in kürzester Zeit zu realisieren, waren umfangreiche Vorarbeiten notwendig. Die Arbeitsabläufe mußten genau geplant und koordiniert, die Arbeitsplätze den neuen Erfordernissen angepaßt werden. Hilfskräfte wurden in ihre Tätigkeiten eingearbeitet. Alle von den Institutsmitarbeitern entliehenen wirtschaftswissenschaftlichen Bücher wurden zurückgerufen, und der wirtschaftswissenschaftliche Bestand der Bibliothek wurde von Januar bis August 1994 für die Benutzung gesperrt.

Nachdem die wissenschaftlichen Mitarbeiter die Bände entsprechend der Aufstellungssystematik zugeordnet hatten, wurde die Neuaufteilung des Magazinraumes unter Berücksichtigung der zu erwartenden Neuzugänge vorgenommen. Der komplette wirtschaftswissenschaftliche Bestand mußte neu sortiert und umgeräumt werden. Planung und Durchführung wurden erschwert durch die Tatsache, daß der Magazinraum bereits zu diesem Zeitpunkt weitgehend ausgeschöpft war und daß die extrem hohe, aus wenigen Teilbereichen bestehende Kompaktanlage nur begrenzten Zugang bot. Für die Zeitschriften im Lesesaal wurde außerdem die Auslage neu gestaltet. In allen Bereichen der Bibliothek wurde ein einheitliches Beschriftungssystem eingeführt.

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

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

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

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

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

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

Buchzugang 1994 (Kauf und Geschenk/Tausch)

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

BE - Bibliographische Einheiten

4.1.2 Qualitätszirkel Bibliothek

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

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

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

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

4.2 EDV

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

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

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

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

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

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

Betriebssystem und Netzwerksoftware

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

Standardsoftware

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

Branchensoftware

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

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

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

Maria Matey-Tyrowicz

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

Carol D. Rasnic

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

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

Herbert Szurgacz

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

Gustav Herma van Voss

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

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Aleksandr Stavnickij

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

Owen Darbshire

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

5.3 Besucher

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

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

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

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.2 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erhard Hernichel

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

Bernd Waas

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

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

Arbeitsrecht I, SS 94

Arbeitsrecht II für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, SS 94

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

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

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

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

6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten

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

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Workshop: Internationale Integration und die Regulierung von Arbeitsverhältnissen

Veranstalter: Arbeitskreis „Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung“ (SAMF)

Dauer der Veranstaltung: 10.02.-11.02.1994

Sozialpolitisches Symposion: Normenprobleme in der sozialpolitischen Praxis

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS)

Dauer der Veranstaltung: 09.10.-10.10.1994

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

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

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

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

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

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

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

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

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Uschi Backes-Gellner

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

Jörg Basten

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

Bernd Frick

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Martin Schneider

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

Michael Schröder

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

Monika Weber-Fahr

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

6.2.4 Lehraktivitäten

Ruth Böck

Personalökonomie und Arbeitspolitik, Übung WS 94/95

Bernd Frick

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

Kerstin Pull

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

Benedikt Queins

Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen, Übung WS 94/95

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

Dieter Sadowski

(Forschungssemester im SS 94)

Personalökonomie und Arbeitspolitik, Vorlesung WS 94/95

Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen, Vorlesung WS 94/95

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

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

Michael Schröder

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

Martin Schneider

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

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

Kooptiertes Mitglied im Bildungsökonomischen Ausschuß des Vereins für Socialpolitik

Ruth Böck

Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Benedikt Queins

Mitglied der EDV-Kommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Mitglied des Prüfungsausschusses für Bürokaufleute der Handwerkskammer Trier

Dieter Sadowski

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

Mitglied des Vorstands der German Industrial Relations Association

Gutachter von International Review of Law and Economics

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg

Mitglied des Technologie-Beirats der Landesregierung Rheinland-Pfalz

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

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

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz

6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Uschi Backes-Gellner u.a.

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

Jörg Basten

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

Sibylle Blank

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

Karl-Heinrich Bruckschen

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

Benedikt Queins

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

6.2.7 Auslandsaufenthalte

Jörg Basten

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

Dieter Sadowski

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

7. Veröffentlichungen

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

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

7.1.2 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erhard Hernichel

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

Bernd Waas

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen

IREC-Newsletter

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

Quint-Essenzen

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

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

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

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

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

Jörg Basten

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

Norbert Brühl

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

Stefanie Decker

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

Bernd Frick

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

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

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

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

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

Constanze Müller

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

Kerstin Pull

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

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

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Martin Schneider

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

Michael Schröder

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

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

Andrea Timmesfeld

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

Karin Wagner

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

7.2.3 Herausgeberschaften

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

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

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

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

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

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

8. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter

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

9. Ausgewählte Pressemeldungen

Zentrale Fragen des Konzernarbeitsrechts

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

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

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

werden sich mit zentralen Fragen des Konzernarbeitsrechts beschäftigen.

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

von Arbeitsplätzen im Inland zur Folge haben.

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

TV vom 10.11.1994

Aus dem IAAEG

IAAEG intensiviert Kontakt mit Warschau

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

IAAEG organisiert Jahrestagung

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

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

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

Nachrichten aus dem IAAEG

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

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

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

Mitglied des Committee of Independent Experts

Prof. Dr. Rolf Birk vom Ministerkomitee des Europarates ernannt

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

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

Dem unabhängigen Sachverständigenausschuss obliegt die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin und in Zusatzprotokollen von 1988 und 1991 enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, daß sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta allerdings keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten.

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

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

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

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

Erhard Hernelch

IAAEG intensiviert Osteuropa-Forschung

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

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

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

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

Jörg Basten/Erhard Hernelch

Gäste im IAAEG

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

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

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

Im Prüfungsausschuss

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

Sitzung des IAAEG-Kuratoriums

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

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

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

IAAEG-Aktivitäten

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

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

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

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

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

Erfolgreiche Bilanz nach zehnjähriger Aufbauarbeit

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

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

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

Bescheidene Anfänge

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

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

Forschungsprogramme

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

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

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

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

Kooperationsprojekte

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

Münchener Sozialrechtler sprach im IAAEG über sozialrechtliche Stellung von Grenzgängern

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

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

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

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

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

Auftrag der EG-Kommission

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

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

Zeitschriften

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

Spezialbibliothek

Das IAAEG besitzt eine in Europa einzigartige Spezialbibliothek zum Be-

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

IAAEG-Mitteilungen

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

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

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

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

Personalbewegungen 1994 und Personalstand am 31.12.1994

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

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

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

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

DM - Drittmittel; GK - Graduiertenkolleg,