

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2001

und

Forschungsplan 2002 ff.

Direktoren:

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

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

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

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

Redaktion und Ansprechpartner:

- Sandra Liebmann, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216
- Oliver Ludewig, Dipl.-Vw., Tel. (0651) 9666-120

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	3
1 Vorwort.....	5
2 Organe der Stiftung	8
2.1 Das Kuratorium	8
2.2 Der Beirat	8
2.3 Das Direktorium	8
3 Forschung: Programm und Ergebnisse.....	9
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	9
3.1.1 Die Ziele der Forschung	9
3.1.2 Forschungsprojekte.....	9
3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte.....	11
3.1.2.2 Fortlaufende Forschungsprojekte	13
3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten.....	27
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	31
3.2.1 Die Ziele der Forschung: Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit – eine Entfaltung von Comparative Behavioural Labour Law and Economics. 32	
3.2.2 Produkte der Forschung	32
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung.....	33
3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen	33
3.2.3.2 Lehrtätigkeiten	34
3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke	35
3.2.4 Selbsteinschätzung.....	37
3.2.5 Forschungsprojekte.....	38
3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte.....	38
3.2.5.2 Laufende Projekte	44
4 Infrastruktur	56
4.1 Bibliothek	56
4.2 EDV	59
5 Gastforscher und Besucher.....	60
5.2 Rechtswissenschaftliche Gastforscher	60
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher.....	61
6 Wissenschaftliche Aktivitäten	62
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	62
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	62
6.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche	62

6.1.3	Lehraktivitäten.....	63
6.1.4	Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts.....	63
6.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	63
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	64
6.2.1	Konferenzen und Workshops	64
6.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	64
6.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	65
6.2.4	Tagungsmoderationen	66
6.2.5	Lehraktivitäten.....	66
6.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	67
6.2.7	Interne Weiterbildungsveranstaltungen.....	68
6.2.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	68
7	Veröffentlichungen.....	70
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	70
7.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht ...	70
7.1.2	Monographien und Aufsätze	70
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	71
7.2.1	Quint-Essenzen.....	71
7.2.2	Monographien und Aufsätze	71
7.2.3	Herausgeberschaften.....	73
7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften	73
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	73
7.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik.....	74
8	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	75
8.1	Personal- und Organisationsentwicklung	75
8.2	Neue Mitarbeiter und Graduierte.....	75
8.3	Mitarbeiter des IAAEG.....	78
9.	Publikationsreihen des IAAEG	80
10	Ausgewählte Pressemitteilungen.....	82
11.	Personalbewegungen und Personalstand.....	85

1 Vorwort

Außeruniversitäre Forschungsinstitute dienen dazu, größere Forschungsfelder zu bearbeiten, als es an Lehrstühlen möglich ist. Oft zielen sie wie das IAAEG sogar darauf ab, interdisziplinäre Fragestellungen zu entfalten. Bei gutem Gelingen sollte eine solche Einrichtung wesentliches und sichtbares Infrastrukturelement der Forschungslandschaft sein. Auch wenn die Rechts- und Sozialwissenschaften eine natürliche Nähe zur Alltagswirklichkeit haben, bestimmen innerfachliche Standards das Innenleben und das Ansehen eines Forschungsinstituts. Beratungsleistungen sind in begrenztem Maße nützliche Kürübungen, sofern sie den Erfahrungshorizont der Forscher erweitern, das Feld für Forschungsprojekte öffnen und dem Ansehen des Instituts unter seinen Finanziers dienen.

Wir haben es als große Ehre empfunden, nach 10 Jahren wieder für das jährliche Kontaktseminar des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit – IAB – verantwortlich gemacht worden zu sein, weil wir die Einladung zu diesem einwöchigen Seminars über „Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“ als Anerkennung unserer interdisziplinären Kernkompetenz verstehen. Als augenfälliger Beweis für die kooperative Arbeitsweise des Instituts mag dabei gelten, dass neben prominenten Referenten aus ganz Deutschland in dem naturgemäß von den Ökonomen geleiteten Seminar auch ehemalige und Nachwuchsforscher des IAAEG sowie der juristische Direktor mitgewirkt haben.

Das IAAEG füllt in der nationalen Forschungslandschaft eine Lücke, welche die Institute der Max-Planck-Gesellschaft lassen. Dort gibt es zwar das Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München – mit dem wir die Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) seit über 15 Jahren gemeinsam herausgeben, aber weder ein dem Arbeitsrecht gewidmetes Institut noch die institutionelle Verankerung der Kooperation mit den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die singuläre Stellung des IAAEG als eines Instituts der Grundlagenforschung wird in seiner wertvollen Bibliothek besonders sichtbar. Die zunehmenden Zugriffe aus dem Worldwide

Web bestätigen diese Einschätzung.

Über die Veröffentlichungen, das Kernstück jeder wissenschaftlichen Arbeit, gibt dieser Bericht im Einzelnen Auskunft, auch über internationale und europaweite Kooperationen. Wir haben uns jedoch auch dem Ziel verschrieben, all unsere Möglichkeiten zu nutzen, um unser Forschungsgebiet langfristig durch die Heranbildung wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern. Daher mag ein Hinweis darauf erlaubt sein, dass die beiden ehemaligen Mitglieder der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe, Frau Prof. Dr. Backes-Gellner, Ordinaria in Köln seit 1997, und Prof. Dr. Bernd Frick, Ordinarius in Greifswald seit 1997, inzwischen Rufe an die Universität Zürich bzw. an die Universitäten Wien und Witten-Herdecke erhalten haben. Prof. Frick, mittlerweile der deutsche ökonomische Experte für Arbeitsverträge im Profisport, hat sich für Witten-Herdecke entschieden. Frau Backes-Gellner ist zudem Mit-Schriftleiterin einer der drei führenden betriebswirtschaftlichen Zeitschriften in Deutschland geworden, der Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

Als Anerkennung unserer Nachwuchsförderung betrachten wir auch die halbjährlichen Einladungen unserer beiden wirtschaftswissenschaftlichen Habilitanden in weltweit führende Forschungsgruppen: Dr. Kerstin Pull war bei Prof. Edward Lazear an der Stanford Business School, Dr. Martin Schneider bei Prof. Robert Cooter im Law Department der UC Berkeley. Beide wurden durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gefördert. Wir hoffen sehr, dass sie ihre Habilitationen bald erfolgreich abschließen - und noch ordnungsgemäß in Bewerbungsverfahren präsentieren dürfen.

Herr Dr. Waas hat Einladungen nach Japan und Südafrika erhalten und sich im Februar dieses Jahres für die Fächer Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Rechtsvergleichung am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier habilitiert.

Wir sind auch stolz auf diejenigen unserer promovierten Absolventen, die ihren Beruf in der Rechts- und Wirtschaftspraxis finden, auch wenn mit dem Abgang die aus Institutsinteresse höchst dringliche Verbreitung der wissenschaftlichen Ergebnisse außerhalb von Monographien unterbleibt – und wenn mit ihnen

wichtiges methodisches Kapital verloren geht.

Unter den externen Ehrungen sei die Verleihung der zweiten Ehrendoktorwürde für Herrn Prof. Birk durch die Universität Pécs (Ungarn) besonders hervorgehoben. Er hat die führende Monographie über das Europäische Arbeitsrecht aus der Sicht eines Beitrittslandes mit auf den Weg gebracht; die Autoren haben alle im Institut an ihr gearbeitet. Prof. Birk wird im Übrigen am diesjährigen Kongress der wichtigsten internationalen Vereinigung im Arbeitsrecht, der International Society for Labour Law and Social Security, in Stockholm referieren. Prof. Sadowski war als Experte im Deutschen Bundestag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und deutscher Vertreter in einer „hochrangigen Expertengruppe“ der Europäischen Kommission zur Etablierung eines europäischen Schlichtungswesens. Er gehört zudem dem Programmkomitee für den Weltkongress der International Industrial Relations Association an, der im Jahre 2003 in Berlin stattfinden wird.

Unser besonderer Dank gilt wieder den Mitgliedern unseres Kuratoriums und unseres

Beirates. Wichtige ihrer Anregungen, wie die Etablierung eines externen Herausbergremiums für Institutsreihen und die Verstärkung der Präsenz unseres Nachwuchses auf internationalen Tagungen, konnten wir rasch umsetzen. Die eingeleitete Konzentration der Forschungsprogramme wird in diesem Bericht deutlich.

Das Jahr 2002 wird das letzte vollständige Jahr des IAAEG in den Mauern des Quinter Schlosses. Mieterhöhungen und die Erweiterung des Universitätscampus haben eine neue Bleibe auf den Höhen des Petrisberges nahegelegt. Wir hoffen, dass uns die Unterstützung durch die Landesregierung Rheinland-Pfalz einen Ortswechsel erlaubt, durch den unsere Arbeitsmöglichkeiten nicht nur erhalten, sondern sogar verbessert werden.

Für die Unterstützung im Berichtszeitraum danken wir der Landesregierung, der Verwaltung der Universität Trier und unseren Drittmittelgebern wiederum ausdrücklich.

Trier, im Februar 2002

Prof. Dr. Dieter Sadowski

(geschäftsführend seit Mitte 2000)

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

Marco Biagi

Mit Bestürzung und voller Ehrerbietung gedenken wir
unseres Freundes und Kollegen,
der seiner intellektuellen Aufrichtigkeit wegen ermordet wurde.

Kennzahlen-Übersicht 2001

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	4(18)	3(7)	7(25)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	2	3(5)	5(7)
Zweitgutachten je Direktor	4	-	4
Examensarbeiten je Direktor	3	8	11
Fluktuation	2	3(6)	5(8)
Durchschnittliche Auslastung			90%
• Hardware			85%
• Softwarelizenzen			
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)	11	9	20
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	10	23(24)	33(34)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	8	14	22
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	36	16	52
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	2(6)	8(15)	10(21)
Ausländische Gastforscher	23	1	24
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	10	5	15
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	-	15(16)	15(16)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	6	7
Gastvorträge/Werkstattgespräche	8	6	14

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

2 Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Für die Jahre 2001 und 2002 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier
- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Matthew Finkin; University of Illinois at Champaign, USA
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland

- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA
- Ralf Walter, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, Deutschland

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

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

Der Beirat ist am 10. Mai 2001 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Seit Mitte 2000 hat Herr Sadowski die Geschäftsführung inne.

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

Die **langfristig** angelegte Forschung umfasst im wesentlichen drei große Themenkomplexe:

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

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

- (2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

- (3) Internationales Arbeitsrecht

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

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere mit Miskolc, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten erfährt.

Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristigen Zielen.

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

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

3.1.2 Forschungsprojekte

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

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

- (1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

The legal concept of employment discrimination according to the laws of Germany, the European Union and the Council of Europe

Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start:	1/2001
	Ende:	6/2001

In dem Projekt werden Fragen der Gleichbehandlung im Arbeitsrecht untersucht. Gegenstände bilden dabei neben dem nationalen deutschen Recht die Regelungen auf der Ebene der Europäischen Union und des Europarats.

Die Arbeit wurde im Juni 2001 abgeschlossen.

Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen

	Start:	10/1999
Ass. jur. Anke Johanns	Ende:	6/2001

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

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

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

In der Untersuchung sollen zunächst die „klassischen“ Gehaltsbestandteile aufgeführt und ihre Funktionen und Ziele denen von Aktienoptionsprogrammen gegenübergestellt werden.

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

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

Die Arbeit wurde im Juni 2001 fertiggestellt.

3.1.2.2 Fortlaufende Forschungsprojekte

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

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

Start: 1990
fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

Betriebsverfassungsrecht (16 Fälle)

Verbands- und Koalitionsrecht (1 Fall)

Tarifvertragsrecht (2 Fälle)

Arbeitskampfrecht (3 Fälle)

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

	Start:	02/1997
Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk	Ende:	06/2002

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

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

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

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

§ 4a Kürzung von Sondervergütungen

§ 5 Anzeige und Nachweispflichten

§11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

	Start:	02/2000
Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong, Prof. Dr. Wolfram Karl, Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk u.a.	Ende:	12/2002

Der in Form einer Loseblattausgabe in 4 Ordnern erscheinende Internationale Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention wird derzeit wieder aktualisiert, um dem enormen Anstieg der Rechtsprechung und der wachsenden Bedeutung der Konvention als europäische Grundrechtscharta Rechnung zu tragen.

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Professor Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten im bereits laufenden Jahr verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2002 zu rechnen.

Grabitz/Hilf, Kommentar zum Recht der Europäischen Union

Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk u.a.	Start:	04/1997
	Ende:	fortlaufend

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

Der rechtswissenschaftliche Direktor ist im Rahmen des Werkes mit der Bearbeitung der Art. 123-125 (146-148) zum Europäischen Sozialfonds betraut.

Das Werk erscheint in Loseblattform, die es ermöglicht, auf Rechtsänderungen flexibel zu reagieren und die Beiträge fortlaufend zu aktualisieren.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

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

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

Ziel: Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14.4.1994 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

Arbeits- und Zeitplan:

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

Weiß/Biagi, Employee Involvement in Europe

	Start:	02/2002
Prof. Dr. jur. Dres. h. c. Rolf Birk u. a.	Ende:	12/2002

Bei der von Prof. Dr. Manfred Weiß und Prof. Dr. Marco Biagi herausgegebenen Loseblatt-Publikation „Employee Involvement in Europe“ handelt es sich um den Nachfolger des „Handbook on European Employee Co-Management“ (Hrsg.: Prof. Dr. Walter Kolvenbach/Prof. Dr. Peter Hanau). Die Herausgeber haben es sich zum Ziel gesetzt, einen tieferen Einblick zu gewähren in die zum großen Teil noch recht unterschiedlichen Mitbestimmungsregelungen in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union und in denen der Beitrittskandidaten. Dieses wird durch Länderberichte erreicht. Darüber hinaus soll der Erläuterung von durch internationalen Organisationen erlassenen Mitbestimmungsvorschriften breiter Raum eingeräumt werden.

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurde von den Herausgebern gebeten, seine Erfahrungen im Bereich des Europarates auf dem Gebiet der Arbeitnehmermitbestimmung für das Werk fruchtbar zu machen. Bei der Bearbeitung des Kapitels „Council of Europe“ geht es vor allem darum, die in der Europäischen Sozialcharta enthaltenen Mitbestimmungsregelungen anhand der Entscheidungen des European Committee of Social Rights (früher: Committee of Independent Experts of the European Social Charter), zu deren Mitgliedern Prof. Birk zählt, zu erläutern.

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

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

Start: 03/ 2002

Ende: 03/ 2003

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

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

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

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

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

	Start:	04 2002
Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	Ende:	04 2004

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

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

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

	Start:	2002
Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk	Ende:	2003-2004

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

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

Im Arbeitskollisionsrecht ist die Diskussion im Verhältnis zu anderen Ländern hingegen quantitativ wie qualitativ beachtlich. Es fehlt aber über die nur Teilbereiche abdeckende Kommentierungen des Art. 20 EGBGB hinaus nach wie vor an einer thematisch breiteren Bearbeitung dieser Fragen.

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

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien

	Start:	03/1999
Ass. jur. Astrid Lang	Ende:	08/2002

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

Während in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung auf dem Betriebsverfassungsgesetz beruht, das den Arbeitnehmern gesetzlich garantierte Rechte zugesteht, existiert eine vergleichbare Regelung in Italien nicht. Dort ergeben sich betriebliche Mitbestimmungsrechte hauptsächlich aus nationalen Tarifverträgen. Es ist daher von großem Interesse, den Inhalt der Tarifverträge der wichtigsten italienischen Unternehmen im einzelnen zusammenzustellen. Besonderes Gewicht liegt hierbei auf dem Vergleich der FIAT- Unternehmensgruppe mit der Zanussi- Elektrolux- Gruppe. Während FIAT für ein eher traditionelles Arbeitgeber-Arbeitnehmer- Verhältnis steht, gilt Zanussi-Elektrolux als der "Pionier" der industriellen Beziehungen in Italien. Die Unternehmensgruppe Zanussi- Elektrolux hat am 21.7.1997 mit den Gewerkschaftsverbänden Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uim- Uil ein beispielhaftes Abkommen geschlossen, das den Charakter der industriellen Beziehungen in Italien nachhaltig verändert hat. Durch das Abkommen ist die Rolle der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen gestärkt worden. Insbesondere sind über die im Sozialpakt vom 23. Juli 1993 festgelegten Rechte der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen weit hinaus gehende Mitbestimmungs- und Informationsrechte vorgesehen.

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

Vorgehen: Umfassende Auswertung der Literatur, Rechtsprechung und weiterer einschlägiger Materialien. Im März 2001 hat Astrid Lang exemplarische Unternehmen im Rahmen einer Forschungsreise nach Italien aufgesucht, um vor Ort durch Gespräche mit Personalmanagern und Arbeitnehmervertretern nähere Erkenntnisse über den Stand der betrieblichen Mitbestimmung in der Praxis zu gewinnen.

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen

Ass. jur. Sandra Liebmann

Start: 01/2000

Ende: 03/2002

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

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

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

Ausgangspunkt der Darstellung bildet die VO (EG) Nr.1346/2000 des Rates vom 29.5.2000 über Insolvenzverfahren, die am 31.5.2002 in Kraft treten wird. Mit dieser Verordnung existiert erstmals eine einheitliche Rechtsquelle zur Regelung des internationalen Insolvenzrechts in Europa. Sie schafft für den Insolvenz-bereich einheitliche Kollisionsnormen, die die Vorschriften des internationalen Insolvenzrechts der von ihr erfassten Staaten ersetzen.

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

venzrechts in den EU- Mitgliedstaaten ist durch die Insolvenzverordnung daher nicht überflüssig geworden.

Der deutsche Gesetzgeber hatte 1992 den Versuch unternommen, im Rahmen des Regierungsentwurfs einer Insolvenzordnung das Internationale Insolvenzrecht in einem eigenen Kapitel umfassend zu regeln. Dieser Versuch wurde in Hinblick auf die erwartete Ratifizierung des EU-Übereinkommens wieder fallengelassen. Übrig geblieben ist eine bruchstückhafte Regelung in Art.102 EGIInsO, die überwiegend auf Ablehnung stößt und über die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsverhältnisse gar keine Regelung mehr enthält.

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

Die Arbeit wird im März 2002 abgegeben.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2000 - 06/2001:Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

07/2001 - 03/2002:Fertigstellung und Niederschrift der Arbeit.

Europäisches Arbeitsrecht

	Start:	4/2001
Ass. jur. Anke Johannis (zus. mit Blanpain/Isenberg)	Ende:	3/2002

Das derzeit in Deutschland in 2. Auflage vorliegende Buch „Europäisches Arbeitsrecht“ ist das Standardwerk zu diesem Rechtsbereich und beruht auf der Monographie „European Labour Law“ des international renommierten belgischen Rechtswissenschaftlers Professor Roger Blanpain. Die zuvor von Marlene Schmidt und Ulrike Schweibert (beide Frankfurt) besorgte Aufgabe der Übersetzung dieses Buches und der Anpassung an die spezifischen deutschen Verhältnisse ist nunmehr in die Hände von Anke Johannis und Sandra Isenberg gelegt worden. Geplant ist dabei, das Werk von Blanpain dem deutschen Leser zugänglich zu machen. Zugleich soll aber sichergestellt werden, daß das Buch auch die – in vieler Hinsicht singuläre - Rechtslage in Deutschland widerspiegelt und interessierte Kreise in Deutschland dort Antworten finden, die ihren spezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Arbeits- und Zeitplanung:

04/2001 - 09/2001: Übersetzungstätigkeit

10/2001 - 03/2002: Anpassung an die Rechtslage in Deutschland.

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr

	Start:	04/2000
Ass. jur. Sandra Isenberg	Ende:	04/2003

Durch die Entscheidungen des BAG und des BGH zum *Eismann*-Franchisesystem sowie durch die Regelung der Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbständiger in dem rückwirkend zum 1.1.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit (BGBl. I 2000, 2) ist die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen in der wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland wieder mehr in den Blickpunkt gerückt. Die Arbeit beschäftigt sich im Kern mit der Frage, wie arbeitnehmerähnliche Personen in grenzüberschreitenden Situationen behandelt werden sollen, d. h. in erster Linie, ob sie im Rahmen des Internationalen Privatrechts einen ähnlichen Schutz wie Arbeitnehmer genießen oder aber wie „reine“ Selbständige behandelt werden sollen.

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

In Deutschland versteht man darunter solche Erwerbstätige, die zwar nicht persönlich von einem Arbeitgeber abhängig – also nicht weisungsgebunden – sind, aber bei denen eine wirtschaftliche Abhängigkeit dazu führt, dass sie ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig erscheinen. Darunter werden z. B. Heimarbeiter, teilweise auch Telearbeitnehmer, Einfirmenvertreter, Franchisenehmer oder Freie Mitarbeiter in Rundfunk und Fernsehen gefasst. Der deutsche Gesetzgeber hat für sie einige Sonderregelungen geschaffen (z. B. § 5 I ArbGG, § 12 a TVG, § 2 BUrlG). Anders ist dies beispielsweise in Frankreich. Die genannten Gruppen fallen größtenteils kraft gesetzlicher Anordnung in die Kategorie der Arbeitnehmer und genießen damit den vollen Schutz

des Arbeitsrechts. Doch auch hier wird lebhaft diskutiert, ob nicht eine dritte Kategorie für bestimmte Grenzfälle geschaffen werden sollte.

Bei der Herausarbeitung der internationalprivatrechtlichen Kernfragen soll auch ein intensiver Blick auf das Europäische Primär- und Sekundärrecht (Art. 39 EGV, VO 1408/71, Entsenderichtlinie) sowie im Rahmen eines konventionsvergleichenden Ansatzes auf das Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen bzw. dessen Nachfolger, die Verordnung (EG) Nr. 44/2001 (tritt am 1.3.2002 in Kraft), geworfen werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

04/2000 - 04/2002: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

04/2002 - 04/2003: Fertigstellung der Arbeit

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich

	Start:	10/2001
Ass. jur. Meike Strauß	Ende:	10/2002

Vor dem Hintergrund der fortlaufenden Entwicklung der Informationsgesellschaft stellt sich eine Vielzahl neuer Fragen, deren Behandlung in der französischen Rechtsordnung im Vergleich zur deutschen durchaus unterschiedlich ausfällt.

In den Betrieben ändern sich die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer wie auch die Überwachungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers. E-Mail, Internet und Intranet werden inzwischen in allen Bereichen des Arbeitsalltags von den Mitarbeitern genutzt. Dabei bringt der Umgang mit diesen Medien rechtliche Schwierigkeiten mit sich.

Spätestens bei der Frage der konkreten Ausgestaltung der Nutzung der neuen Technologien treten Interessenkonflikte auf. Der Arbeitgeber wird vermeiden wollen, dass vertrauliche Informationen oder aber strafbare Inhalte weitergegeben werden. Überdies liegt es in seinem Interesse, eine Überlastung der Kommunikationssysteme zu verhindern, diese vor Virenbefall zu bewahren sowie die durch die Nutzung entstandenen Kosten zu kontrollieren. Andererseits kann es zur Förderung der Motivation der Mitarbeiter und des Betriebsklimas notwendig sein, diesen eine private Mitnutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel zu gestatten.

Es stellt sich dann die Frage, welche Kontrolltechniken der Arbeitgeber anwenden darf, um möglichem Missbrauch (z.B. unerlaubte Versendung privater e-mails oder Missbrauch des Internetzugangs) vorzubeugen oder diesen zu erfassen und welche rechtlichen Konsequenzen daran zu knüpfen wären.

In diesem Zusammenhang soll auch die Frage der Nutzung der Informationstechnik von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen behandelt werden.

Auch die Zulässigkeit von Video- und Telefonüberwachung sowie die Anwendung von Personalinformationssystemen, die entscheidungsrelevante Daten über das Personal vollständig und geordnet erfassen und auswerten,

soll erörtert werden.

Berücksichtigung findet zudem der mit Hilfe der neuen Technologien aus dem Betrieb ausgelagerte Arbeitsplatz (Telearbeit) mit den sich daraus ergebenden besonderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

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

Arbeits- und Zeitplanung:

10/2001 – 05/2002: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

06/2002 – 10/2002: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Die Reform des ungarischen Insolvenzrechts

	Start:	01/2002
Ungarische Akademie der Wissenschaften/ DFG	Ende:	01/2004

Leitung des Forschungsprojekts:

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

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc.

Beteiligte:

Prof. Dr. Peter Miskolczi Bodnar, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Judit Fazekas, Universität Miskolc;

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

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

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

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

Ziel des deutsch- ungarischen Forschungsprojektes ist die Überarbeitung des ungarischen Insolvenzrechts, das durch ein Gesetz aus dem Jahr 1991 geregelt ist. Dabei geht es vor allem um die Anpassung des ungarischen Insolvenzrechts an die europäische Verordnung über Insolvenzverfahren vom 29.5.2000 (VO EG 1346/2000, Abl. EG L 160 vom 30.6.2000), die am 31.5.2002 in Kraft tritt und nach dem Beitritt zur Europäischen Union auch in Ungarn unmittelbar gelten wird. Derzeit weist das ungarische Insolvenzrecht Ungenauigkeiten auf und ist zumindest partiell mit der europäischen Insolvenzverfahrensverordnung unvereinbar. Aus diesen Defiziten ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte, die jeweils von Untergruppen der Projektbeteiligten bearbeitet werden:

a) Anpassung an das europäische Recht

Untersucht werden die Regeln der InsVO sowie die Frage, inwieweit diese Regeln im ungarischen Gesetz aus dem Jahre 1991 bereits enthalten sind. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die speziellen europäischen Richtlinien über Arbeitnehmeransprüche bei Zahlungsun-

fähigkeit des Arbeitgebers und die Sicherung der Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang im ungarischen Recht ausreichend berücksichtigt sind.

b) Verfahrensvereinheitlichung

Die Trennung zwischen dem (vergleichsähnlichen) Konkursverfahren und dem Liquidationsverfahren im ungarischen Insolvenzrecht steht im Kontrast zur Verfahrensvereinheitlichung in den neueren Insolvenzrechten. Es ist daher zu fragen, inwieweit die Gründe der Vereinheitlichung, die beispielsweise in Deutschland gelten, auch in Ungarn zutreffen.

c) Insolvenzsuldner und Verbraucherinsolvenz

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

d) Wirkung der Insolvenz auf schwebende Verträge, insbesondere Arbeitsverträge

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

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

	Start:	07/2000
Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk u.a./ Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach/ Universität Bremen	Ende:	07/2003

Leitung des Forschungsprojekts:

Prof. Dr. Thomas Kieselbach/Universität Bremen

Associated partner: Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk; IAAEG Trier unter Mitarbeit von Rechtsanwalt Franz Kibler, Trier.

Weitere Beteiligte:

Prof. Dr. Hans De Witte, Universität Leuven;

Prof. Dr. Sebastiano Bagnara, Universität Siena;

Prof. Dr. Louis Lemkow, Universität Barcelona;

Prof. Dr. Wilmar Schaufeli, Universität Utrecht;

Dr. Arnold Bakker, Universität Utrecht;

Prof. Dr. Ronald Jeurissen, Universität Nyenrode.

Hilfe oder der Transfer in eine neue Beschäftigung im Vordergrund steht. Diesbezüglich spielen auch Maßnahmen der Arbeitsförderung eine erhebliche Rolle, weshalb auch deren gesetzliche Regelung zu berücksichtigen ist.

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

Das Projekt möchte zu einem neuen Verständnis des Gleichgewichtes zwischen sozialer und individueller Verantwortung auf dem Weg zu einer neuen Beschäftigung beitragen und damit einhergehend eine Antwort auf die veränderten Bedingungen im Arbeitskräftepotential und die wachsende Komplexität des Arbeitsmarktes im Zuge des Globalisierungsprozesses geben.

Damit können auch neue Impulse für den Ausbau der europäischen Beschäftigungspolitik gewonnen werden.

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

Untersucht werden gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie ihr Verhältnis zu kündigungrechtlichen Bestimmungen. Behandelt werden auch die Mitwirkungsrechte gewählter und/oder gewerkschaftlicher Arbeitnehmergremien. In diesem Zusammenhang verdienen insbesondere auch die in jüngster Zeit zu beobachtenden neuen Sozialplangestaltungen, sog. Transfer-Sozialpläne, besondere Beachtung, da hierbei nicht die finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern die

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

	Start:	09/97
Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und University of Stellenbosch/ IAAEG	Ende:	fortlaufend

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

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

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

Externe Dissertationsprojekte

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

- | | |
|---|---|
| <p>(1) Das Sanktionssystem des Europäischen Betriebsrätegesetzes, EBRG (Florian Bauckhage)</p> <p>(2) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuss (Kirsten Baus)</p> <p>(3) Probleme des Internationalen Erbrechts (Sabine Boos)</p> <p>(4) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung (Thomas Egger)</p> <p>(5) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)</p> <p>(6) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores) (Jan-Hendrik Froesch)</p> <p>(7) Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien (Maria Engracia Salan Garcia)</p> <p>(8) Works Councils in Großbritannien (Claudia Heser)</p> <p>(9) Internationale Telearbeit (Anne Kaumanns).</p> <p>(10) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppennoutplacement (Rainer Schons)</p> <p>(11) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)</p> <p>(12) Die Abgrenzung des Arbeitnehmers vom freien Mitarbeiter im US-amerikanischen Arbeitsrecht (Jens Steudter)</p> <p>(13) Untersuchung des italienischen Gesetzes l. 146/1990 zur Einschränkung des Streikrechts in den "servizi essenzia-</p> | <p>li".
(Bernd Weller)</p> <p>(14) Droit d'expression des salariés im französischen Arbeitsrecht (Petra Zimmermann)</p> |
|---|---|

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	<i>Junkes: Gewinnbeteiligung der Belegschaft</i>		Schneider: Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit
		Turk: Betriebliche Gesundheitsleistungen	
	<i>Schmitt: Personalpraktikentransfers in multinationalen Unternehmen</i>		
	<i>Reden: Personalpolitik in chinesischen Joint Ventures</i>		
	<i>Vilà: Unfallrisiken und Lohnausgleich</i>		
Betriebs-, Unternehmensverfassungs- und Organisationspolitik		<i>Lindenthal: Mitbestimmter Aufsichtsrat</i>	<i>Vaudt: Schiedsstellen im Krankenhaussektor</i>
			<i>Gotzen: Ärztenetzwerke im ambulanten Sektor</i>
allgemeine Unternehmenspolitik	Pull: Standortentscheidungen im internationalen Arbeitsregimewettbewerb		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	Ludewig: Unternehmenspolitische Systeme		
	<i>Schief: Konzernentwicklung</i>		
Synthese	<i>Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik</i>		
	<i>Sadowski et al.: Kollektivvereinbarungen 2000/2001</i>		
	Sadowski et al.: Europeanisation of Collective Bargaining		
Daten, Methoden	<i>Sadowski et al.: Betriebspanel Rheinland-Pfalz</i>		
	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Ludewig/Turk: Panelanalysen		

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte. Schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 2001 abgeschlossen.

3.2.1 Die Ziele der Forschung: Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit – eine Entfaltung von Comparative Behavioural Labour Law and Economics

Der letzte Jahresbericht hat die Konzentration auf bildungsrechtliche Fragen in Arbeitsverträgen, die in Unternehmen geschlossen werden sowie auf Arbeitsverträge von Lehrenden in Bildungsstätten dargestellt und begründet. Die Auseinandersetzungen um die internationalmäßige Qualität deutscher Schulen, die Diskussion um ein neues Dienstrecht für Professoren sowie die weniger spektakulären und deutlich spürbaren Veränderungen der Wettbewerbsintensität zwischen privaten Hochschuleinrichtungen (business universities) und öffentlichen Hochschulen, zwischen unterschiedlichen Curricula und Examina (Diplom versus Bachelor und Master) lassen die thematische Konzentration als wichtig und richtig erscheinen.

In diesem Bericht soll daher der Analysestil, die Methode der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe charakterisiert werden.

Die bereits entschiedene Konzentration auf das Feld von Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit (von Individuen, Unternehmen und Volkswirtschaften) soll beispielhaft das Potenzial von „Comparative Behavioural Labour Law and Economics“ ausloten. Eine Herausforderung besteht darin, die traditionellen rechts- und institutionenökonomischen Stilisierungen theoretisch wie empirisch sozialwissenschaftlich anzureichern. Andererseits ist die Fruchtbarkeit der methodologisch-individualistischen ökonomischen Perspektive explizit in Konkurrenz zu den soziologischen/ ethnologischen Betrachtungsweisen zu entfalten. Mit der Ökonomie kommt das deduktive Rasonieren und Modellieren, in vielerlei Hinsicht ein methodisches Gegenprogramm zu induktiven sozialwissenschaftlichen Ansätzen. Die Nützlichkeit des Wechsels von Deduktion und Induktion, Gedankenexperimenten und Empirie ist gerade für die international vergleichende Forschung mit wenigen Fällen wichtig.

Für ein so bewusst interdisziplinäres Programm ist es unangemessen, in den reinen Abstraktionen und Axiomen der Mikroökonomie zu verbleiben. Wir zielen auf eine empirisch gesättigte „politische Mikroökonomie“ oder eine

„sozioökonomische Analyse des Arbeitsrechts“ ab, die insbesondere die Funktionsweise von individuellen wie kollektiven Arbeitsverträgen (in Unternehmen allgemein, in Bildungsseinrichtungen insbesondere) ins Blickfeld rückt. Das bedeutet auch, dass organisationstheoretische und Industrial Relations-Literatur sowie manche der als Managementliteratur bezeichneten Arbeiten stärker als in der Vergangenheit zu beachten sind, soziologische und rechtstheoretische Arbeiten ohnehin. Die volkswirtschaftliche Mikroökonomie hat insofern den Rang einer Hilfswissenschaft, sie ist nicht Referenz- oder gar Königsdisziplin.

Bei aller Verschiedenheit der Einzelprojekte sind sowohl die laufenden wie die neu geplanten Projekte der Kollegiaten diesem Ziel verpflichtet. Die thematisch und methodisch profilbildende Perspektive erlaubt es auch, unterschiedliche Adressatenkreise anzusprechen: traditionelle sowie institutionenökonomisch inspirierte Betriebswirte, Rechtspolitiker oder auch Soziologen.

Forschungsstrategisch ist die Nische klar und klein genug, um mit den Ressourcen der Gruppe, ihrer Vorbildung, ihren Interessen und den Bibliotheken von IAAEG und UB Trier ausgefüllt zu werden. Die *Unterschiedlichkeit der Datensätze* in den Projekten allerdings ist ein Problem, allemal für den internationalen Vergleich, aber auch für die Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit der Projekte untereinander.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

Mit dem Abschluss des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ sind im Jahre 2001 mit zwei Ausnahmen alle Arbeiten beendet worden, die ausstehenden Arbeiten sind entweder eingereicht oder in einer Rohfassung bereits akzeptiert, so dass alle Dissertationsprojekte abgeschlossen sind. Es wurden unter Beteiligung Externer einmal die Note „mit Auszeichnung“ und zweimal die Note „sehr gut“ vergeben. Die Arbeiten sind auch international präsentiert worden, so auf dem Weltkongress der Society for the Advancement of Socio-Economics in Amsterdam im Juli 2001.

Unter den Aufsätzen ist der in der Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

ZGR erschienene Aufsatz über die Perspektiven der Mitbestimmung in Deutschland besonders hervorzuheben, weil er ausdrücklich den Brückenschlag zwischen theoretischen und empirischen ökonomischen Forschungsergebnissen zu der Sichtweise von Juristen herstellt.

Gutachten

Prof. Sadowski und seine Arbeitsgruppe haben im Jahre 2001 zum vierten Mal einen nationalen Expertenbericht für Deutschland zur aktuellen tarifpolitischen Situation im Hinblick auf die ausbildungs- und beschäftigungsfördernden Tarifvereinbarungen und der Repräsentativität der Sozialpartner im Hinblick auf einen europäischen sozialen Dialog erstattet. Die Ergebnisse dieses vierjährigen Gesamtprojekts werden in kondensierter Form im Jahre 2001 veröffentlicht.

Im Wesentlichen abgeschlossen wurde auch ein mehrjähriges Projekt für den Minister für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz, das mit Rohdaten der Industrieberichterstattung versucht hat, verschiedene beschäftigungspolitische Hypothesen zu prüfen: das Beschäftigungspotenzial kleiner und mittelständischer Unternehmen, Exportintensität und Beschäftigungsförderung, technologischer Fortschritt und Beschäftigungswirkungen. Gegeben die Präferenzen für mittelständische Beschäftigungspolitik sowie die Ängste vor der Arbeitsplatzvernichtung durch technischen Fortschritt sind die Ergebnisse nicht nur wissenschaftlich, sondern auch politisch relevant. Sie gehen im Übrigen in ein großes Netz verwandter Forschungsprojekte für die übrigen Bundesländer ein.

Schriftliche und mündliche gutachterliche Stellungnahmen wurden von Prof. Sadowski für den Deutschen Bundestag anlässlich einer Anhörung zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes erstellt, für die Generaldirektion V der Europäischen Kommission im Hinblick auf die Etablierung eines Schiedsstellenverfahrens für europäische Tarifverträge und Vereinbarungen (Mediation und Arbitration), schließlich auch für die Evaluierung von Forschungsinstituten (Institut für Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen) oder Fakultäten, so für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Witten-Herdecke.

Schließlich ist der Endbericht des Expertenrats für das Hochschulwesen des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahre 2001 veröffentlicht worden, an dem Prof. Sadowski mitgewirkt hat.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

Das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ ist ausgelaufen; die Kollegiaten haben im Laufe des Jahres 2001 das Institut und die Universität verlassen.

Das am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität unter der Leitung von Prof. Dr. Sadowski angesiedelte Kolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ hat im Laufe des Jahres 2001 seine Arbeit aufgenommen. Das Graduiertenkolleg orientiert sich thematisch, wie der Titel andeutet, an dem neuen, mittelfristigen Forschungsprogramm des IAAEG, das im vorhergehenden Jahresbericht ausführlich beschrieben wurde. Einige der neu aufgenommenen Kollegiaten haben über die Wahl eines Dissertationsthemas noch nicht entschieden, andere, früher begonnene Arbeiten integrieren sich zwanglos in das neue Oberthema.

Die Arbeit wird wieder von einem internationalen wissenschaftlichen Beirat begleitet. Als Mitglieder konnten erneut gewonnen werden:

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Vw. Tanja Breuer
- Dipl.-Math. Bret Kragel
- Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA
- Dipl.-Vw. Oliver Ludewig
- Dr. Kerstin Pull
- Petra Riemer-Hommel Ph.D.

- Dr. Martin Schneider
- Katharina Stysial MA
- Dipl.-Vw. Florian Turk
- Dipl.-Vw. Christina Henke

Und als Gäste: Cuiping Pang MA, Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MBA (für Letzteren siehe auch unter Gastforscher)

Die Teilnahme an den unter 6.2.7 angeführten internen Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Kollegiaten verpflichtend. Insbesondere die Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (6.2.2) und Tagungen im IAAEG (6.2.1) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 6.2.8. aufgelistet.

Individuelle Weiterbildung gab es insbesondere für zwei Habilitanden zu verzeichnen: Dr. Kerstin Pull hat sich für ein halbes Jahr an der Graduate School of Business der Stanford University in der Arbeitsgruppe Prof. Edward Lazears aufgehalten. Sie hat von dort aus auch ihre empirische Arbeit über die Bestimmungsgründe der Standortwahl multinationaler Unternehmen betrieben.

Dr. Martin Schneider war im Law Department der University of California, Berkeley, auf Einladung von Prof. Robert Cooter. Er hat dort die Datensammlung für einen deutsch-amerikanischen Vergleich zu den Karriere-determinanten von Arbeitsrichtern betrieben.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

Im Wintersemester 2001 hat für die neuen Kollegiaten ein Projektstudium „Wissensmanagement“ im Hauptstudium begonnen, bei dem sie in die Rolle von Gruppenbetreuern empirischer Forschung schlüpfen und alle Herausforderungen, die Betreuer wissenschaftlicher Arbeiten bestehen müssen, lernen können. Das Zuschneiden von Themen, das Fällen riskanter methodischer Entscheidungen die Sicherung von Datenzugängen in heiklen Pra-

xisfeldern etwa.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Das seit 1993 bestehende Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“ bietet Studierenden des In- und europäischen Auslandes die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich der europäischen Arbeitsbeziehungen zu erwerben. Diesem europäischen Hochschulnetz gehören derzeit neun Universitäten an, wobei drei weitere Beitrittsanträge vorliegen.

Mit den im Sommersemester nach Trier kommenden ausländischen Studenten findet ein Seminar über „Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“ statt, in dem die Gefahr der Ethnozentrizität komparativer Forschung konkret bewusst gemacht werden soll.

Der Bekanntheitsgrad und das Interesse an diesem Programm sind in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Dies zeigt sich zum einen in der zunehmenden Anzahl der Bewerbungen. Vor allem die Zahl der ausländischen Studierenden, die in Trier ihr Auslandssemester absolvierten, übertrafen die Teilnehmerzahlen der letzten Jahre. Zum anderen wird vor allem von den Partneruniversitäten berichtet, dass der Bekanntheitsgrad des Programms bei den dortigen exportorientierten Unternehmen deutlich gestiegen sei und sich dadurch die Arbeitsmarktchancen der Absolventen erheblich verbessert hätten.

Lehrtätigkeiten

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

Martin Schneider und Petra Riemer-Hommel sind an der Bordeaux Business School für Graduiertenprogramme engagiert worden. Prof.

Sadowski hat im MBA-Programm der Universität Madrid von Alcalá unterrichtet.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Kooperationen und Außenaktivitäten

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat im vergangenen Jahr vier größere Tagungen organisiert. Zunächst den 4. Köln-Bonner Workshop für Personalökonomie, der aus einem Arbeitskreis hervorgegangen ist, den neben Prof. Kräkel, Bonn, die ehemalige Mitarbeiterin des IAAEG, Frau Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Köln, initiiert hat und aus dem heraus die besten Arbeiten jeweils in einem Research Annual veröffentlicht werden. Auch in diesem Jahr sind Arbeiten des IAAEG ausgewählt worden.

Darüber hinaus wurde die Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik in Quint abgehalten und im Juli eine große Tagung mit internationaler Besetzung zur Theorie des Unternehmertums veranstaltet.

Auf das einwöchige Kontaktseminar zur ökonomischen Rechtsanalyse des IAB, das dessen wissenschaftlicher Weiterbildung dient, ist bereits im Vorwort nachdrücklich hingewiesen worden.

Prof. Sadowski betreut derzeit die folgenden externen Promotionskandidaten:

Thomas, Beck, Düsseldorf: Der Markt für Weiterbildung im Hinblick auf die Qualitätssicherung im Gesundheitswesen (die Arbeit ist eingereicht).

Stefan Grunwald, Berlin: Die Zertifizierung informal erworbener Kompetenzen.

Öffentlichkeitsarbeit

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

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitlich parallel ein „Eco-

nomie Research Programme“, das die Forschungsaktivität des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen soll. Über aktuelle Institutsentwicklungen, Forschungsergebnisse, Tagungen etc. informiert die Internetseite des IAAEG: Hier werden nicht nur Veranstaltungen angekündigt, sondern auch die Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere der Mitarbeiter im Volltext präsentiert, damit externe Wissenschaftler sich unkompliziert informieren und per E-Mail direkt mit den Bearbeitern der sie interessierenden Projekte in Verbindung treten können. Wie beim Forschungsprogramm sollen die englischsprachigen Internetseiten es ermöglichen, dass sich auch ausländische Forscher über die Arbeit des Instituts informieren können. Bemerkenswert ist, dass der umfangreiche Bestand der institutseigenen Spezialbibliothek online recherchierbar ist. Die Frequenz der Institutshomepage hat weiterhin zugenommen, waren es im November 2000 noch etwa 500 und im März 2001 bereits mehr als 800 externe Zugriffe, so stieg diese Zahl auf 3000 für das letzte Quartal des Jahres 2001, also durchschnittlich 1000 Zugriffe pro Monat.

Trotz dieser beachtlichen Zugriffszahlen bemühen sich die Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit und der EDV ihre jeweiligen Homepages und Projektseiten auf Auffindbarkeit im World Wide Web hin zu optimieren. Dies soll sicher stellen, dass die größtmögliche Zahl der Forscher, die nicht mit dem IAAEG und seinen Forschungsaktivitäten vertraut sind, aber in diesen Gebieten selbst arbeiten, bei der Verwendung von Suchmaschinen auf die Arbeiten des IAAEG aufmerksam werden.

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

Über Ereignisse von besonderer Wichtigkeit werden zusätzlich regelmäßig Artikel zur Ver-

öffentlichung im „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ verfasst; bei Themen von allgemeinerem Interesse erfolgt auch eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse. Fallweise präsentiert sich das IAAEG auf universitären oder Europa bezogenen Veranstaltungen mit einem eigenen Informationsstand.

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

Im Verlauf des Frühjahrs 2001 wurden die in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit fallenden Aufgaben von Herrn Dr. Matthias Schmitt an Herr Dipl.-Vw. Oliver Ludewig übergeben. Für den technischen Bereich und das Layout der Internetdarstellung sind Herr stud. jur. Bernd Petermann und Herr stud. rer. pol. Gero Stangenberg verantwortlich.

Datenbestände und Zugänge

Da das IAAEG kaum eigene Daten erhebt ist die Pflege von Daten, die von Dritten erhoben wurden, bzw. des Zugangs hierzu, besonders wichtig um die empirische Ausrichtung der Forschung zu stützen. Mit der Pflege der Daten, Dokumentationen usw. ist Herr Dipl.-Vw. Oliver Ludewig betraut.

SOEP: Das vom DIW betreute Panel ist eine Längsschnittbefragung privater Haushalte zur Erhebung von Mikrodaten und befindet sich zur Zeit in der 17. jährlichen Erhebungswelle. Der Datensatz enthält soziale und ökonomische Informationen über Haushalte und Personen. Im Jahr 2000 wurde die Befragung aufgestockt, so dass sich die Zahl der befragten Haushalte von 6 500 auf über 10 000 erhöhte. Mittels des SOEPs können trotz der Konzentration auf Haushalte zahlreiche Fragen der Betriebswirtschaftslehre, der industriellen Beziehungen oder auch der Gesundheitsökonomik bearbeitet werden.

IAB-Betriebspanel: Die Erhebungen des IAB-Betriebspanels werden seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in den Neuen Ländern mit Interviewern von Infratest Burke Sozialforschung durchgeführt. Lag die Zahl der

befragten Betriebe früher bei ca. 4 500 in Westdeutschland und bei knapp 5 500, so sind diese Werte durch Aufstockungen in den letzten Jahren stark gestiegen. Bei der Grundgesamtheit, aus der die Stichprobe gezogen wurde, handelt es sich um alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Da es sich bei dem IAB-Betriebspanel um eine Betriebsbefragung mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt und Berufsbildung handelt, ist es für die Projekte des IAAEG mit ihrem Fokus auf Arbeitsbeziehungen und seit letztem Jahr auch auf Bildungsthemen ein besonders ergiebiger Datensatz. Nicht nur in den Qualifikationsprojekten von Frau Dipl.-Vw. Christina Henke und Herrn Dipl.-Vw. Ludewig findet der Datensatz Verwendung, sondern auch in einigen der Publikationen des Berichtszeitraums.

NIFA-Panel: Das von der Ruhr-Universität Bochum betreute „Panel zur technischen, betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei der Flexibilisierung von Arbeitssystemen in der gewerblichen Wirtschaft“ (NIFA-Panel) enthält Informationen zu jährlich etwa 1 500 Betrieben des deutschen Maschinenbaus. Die Themenschwerpunkte sind dabei der betriebliche Einsatz computergestützter Techniken, die betriebliche Arbeitsorganisation sowie Personalpolitik und Qualifikation. Das Panel umfasst acht Wellen für westdeutsche Betriebe (1991-1998) sowie fünf Wellen für ostdeutsche Betriebe (1994-1998). Die Daten sind in anonymisierter Form nach Abschluss eines Datennutzungsvertrages erhältlich. Daten des NIFA-Panels wurden bereits im Dissertationsprojekt von Dr. Martin Schneider ausgewertet und werden zurzeit im studentischen Forschungsprojekt „Lean Production und Wissensverlust“ verwendet.

Betriebspanel Rheinland-Pfalz: Das „Betriebspanel Rheinland-Pfalz“ ist ein betrieblicher Mikrodatensatz, der in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz (finanziert durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz) aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik erstellt wird. Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz besteht aus zwei Teileinheiten: dem Monatsmelder- und dem Totalerhebungs-Panel.

Das Monatsmelder-Panel umfasst sämtliche Betriebe, die in mindestens einem der untersuchten Jahre meldepflichtig zum „Monatsbericht für Betriebe im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe“ waren. Dies trifft auf alle Industrie- und Handwerksbetriebe zu, die entweder selbst 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen oder zu einem Unternehmen zählen, das diese Bedingung erfüllt. Das Totalerhebungs-Panel umfasst alle Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, die an der einmal jährlich stattfindenden „Totalerhebung der Industriebetriebe“ teilnehmen. Handwerksbetriebe sind hier nicht enthalten. Die Kombination aus Monatsmelder- und Totalerhebungs-Panel führt für den Industriesektor zur vollständigen Erfassung aller Betriebe. Im Rahmen der laufenden Datenaufbereitung wurden die Wellen von 2000 und 2001 ergänzt, so dass für den Bereich der Industrie eine Vollerhebung aller meldepflichtigen Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten für die Jahre 1983 bis 2001 vorliegt. Auf Basis dieses Panels wurden bisher die Beschäftigungsdynamik der Betriebe in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, der Exportintensität, Existenzgründungen und Technologie-Investitionen untersucht. Die Forschungsergebnisse sind in Abschnitt 3.2.5 dargestellt.

Mikrozensus: Der Mikrozensus ist eine jährlich durchgeführte Stichprobe der Bevölkerung und des Erwerbslebens mit einem Umfang von 1% der Bevölkerung bzw. der Haushalte. Mit dem für Personen und Haushalte erhobenen breiten Merkmalsspektrum ist der Mikrozensus ähnlich wie das SOEP für viele Untersuchungen hervorragend geeignet. Dies gilt insbesondere auch für die Forschungsfelder des IAAEG, da die für die Personen erfassten Arbeitsmarkt-, Bildungs- und demographischen Daten vielerlei Untersuchungen in der Arbeitsmarkt und Bildungsforschung erlauben.

IAAEG-Unternehmensarchiv: Die Archivierung von Geschäftsberichten im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) wurde auch im Jahr 2002 weitergeführt. Das bereits in den vergangenen Jahren formulierte Ziel, das Archiv auf dem Petrisberg einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen, rückte wieder etwas näher. Es konnten Neuzugänge in den Nutzerreihen verzeichnet werden.

Dies macht deutlich, dass trotz stetig steigender

Konkurrenz durch elektronische Datenbanken das Archiv weiterhin Interessenten anzieht und wichtige Aufgaben erfüllt. Der Benutzerkreis wird sich sicherlich mit dem Umbau des Petrisbergkomplexes und der damit verbundenen räumlichen Verlagerung der Tätigkeit des IAAEG noch erweitern. Es bleibt jedoch die Frage nach der auszubauenden räumlichen Kapazität. Auch hinsichtlich dieses Aspekts bietet der anstehende Umbau eine neue Chance.

3.2.4 Selbsteinschätzung

Die Dissertationen des ausgelaufenen Graduiertenkollegs sind fast vollständig termingerecht fertiggestellt worden, die Arbeit von S. Lindenthal über den mitbestimmten Aufsichtsrat ist mit „summa cum laude“, die Arbeiten von Matthias Schmitt über die Personalpolitik angelsächsischer multinationaler Unternehmen sowie von Joachim Junkes über die finanzwirtschaftliche Vorteilhaftigkeit von Mitarbeiterbeteiligungen sind mit „sehr gut“ bewertet worden.

Die Arbeit von Kerstin Reden über Personalpolitik westlich-chinesischer Joint Ventures hat große Aufmerksamkeit auch unter Praktikern hervorgerufen, die Arbeit von Susanne Vaudt über Mediation im deutschen Krankenhausrecht hat ihr eine Stelle bei einer großen Beratergesellschaft mit dem Fokus „außergerichtliche Konfliktbeilegung“ eingebracht.

Alle Absolventen haben mit Leichtigkeit Anstellungen gefunden und können teilweise sogar die im Zuge ihrer Dissertation erworbenen Kompetenzen beruflich unmittelbar anwenden.

Kerstin Pull hat den Best Paper Award der International Business & Economics Research Conference in Reno, Nevada, USA für den Beitrag „The International Regulation of Maternity Leave“ (mit D. Alewell) erhalten. Petra Riemer-Hommel ist in den an der London School of Economics angesiedelten exklusiven Arbeitskreis EHSDG (European Health Care Systems Discussion Group) aufgenommen worden.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Ärztetzwerke als Reformansatz für den ambulanten Sektor - Eine institutionenökonomische Analyse verschiedener Netzwerkarrangements

	Start:	05/1998
Gabriele Gotzen	Ende:	12/2001

Ziel: Die Gesundheitsausgaben in Deutschland sind mit rund 15 Prozent des BIP (OECD 1997) nach den USA die höchsten innerhalb der OECD Länder. Teilweise werden diese auf Faktoren zurückgeführt, die in allen OECD-Ländern zu einem erheblichen Wachstum der Gesundheitsausgaben geführt haben. Ein wesentlicher Teil wird jedoch auf institutionelle Besonderheiten im deutschen Gesundheitssystem zurückgeführt. Spezifisch für das deutsche Gesundheitssystem ist die Fragmentierung der Versorgungsstrukturen, die sich in einer starken Abgrenzung der einzelnen Leistungssektoren ausdrückt. Es wird angenommen, dass diese Schnittstellen zu Ineffizienzen, zum Beispiel durch Leistungsduplikationen und Qualitätsverschlechterungen in Form von zeitlichen Verzögerungen, führen. Diese Ineffizienzen in der Leistungserstellung können zum einen über integrierte Versorgungssysteme überwunden werden, wie diese in Form von Health Maintenance Organizations (HMO's) in den USA bestehen. Zum anderen bietet eine stärkere Vernetzung der Leistungsanbieter die Möglichkeit, Schnittstellen zwischen den Leistungssektoren zu überbrücken. Ähnlich wie im industriellen Sektor ist auch im Gesundheitswesen in vielen Ländern ein Trend zur Bildung von Anbieternetzwerken zu beobachten, wovon eine Verbesserung der Versorgungsqualität und eine Steigerung Effizienz erwartet wird. Jedoch gibt es bislang keine Untersuchungen, die diese Prognose belegen. Darüber hinaus ist es nicht eindeutig wie Gesundheitsnetzwerke ausgestaltet sein müssen, um diese Ziele zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund sind zwei Fragestellungen Gegenstand der Arbeit. Zum einen wird näher analysiert werden, ob Ärztenetzwerke aus ökonomischer Perspektive geeignet sind, die Fragmentierung der Versorgungsstrukturen im ambulanten Sektor zu beheben. Wenn Ärztenetzwerke als Alternative zur derzeitigen Organisation der ambulanten Versorgung zu

empfehlen sind, wird zum anderen die Frage des effizienten Netzwerkaufbaus und -arrangements untersucht werden.

Vorgehen: Nachdem die Ursachen der Leistungsverschlechterungen im ambulanten Sektor eingehend untersucht sind, wird analysiert, inwiefern Netzwerke zu einer Verringerung dieser Leistungsverschlechterungen beitragen können. Zu diesem Zweck erfolgt ein Vergleich der Effizienz von Netzwerken und integrierten Versorgungsformen, da diese in der aktuellen Reformdiskussion als Alternative zum derzeitigen System präferiert werden.

In einem weiteren Schritt wird die Frage des effizienten Netzwerkarrangements, das sich aus verschiedenen Netzwerkregelungen und der Netzwerkstruktur zusammensetzt, näher untersucht werden. Dies erfolgt zum einen unter Berücksichtigung soziologischer und institutionenökonomischer Perspektiven. Zum anderen wird durch eine Untersuchung bestehender Modellprojekte in der Schweiz die Frage effizienter Netzwerkstrukturen und Netzwerkregelungen näher betrachtet. Da bislang keine vergleichende empirische Studien über Gesundheitsnetzwerke vorliegen, ist das Vorgehen weitestgehend explorativ.

Die Arbeit ist abgeschlossen

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur

Dr. Joachim Junkes

Start: 01/1997

Ende: 05/2001

Ziel: Studien zu Mitarbeiterbeteiligungen liefern stilisierte Befunde: Relativ wenige Firmen beteiligen ihre Belegschaft am Unternehmenserfolg. Jene, die es tun, sind jedoch produktiver als vergleichbare Firmen ohne erfolgsabhängige Entlohnung. Überdies zeigt sich, dass materielle Beteiligung häufig mit immaterieller Partizipation einhergeht. Die Wirkungsrichtung ist jedoch unklar: Werden Unternehmen produktiver, weil sie Mitarbeiterbeteiligungen einführen, oder ist die Adoption solcher Lohnkomponenten das Ergebnis steigender Firmenproduktivität? Die gängigen Hypothesen positiver Anzeffekte und gesteigener personalpolitischer Flexibilität können diese Frage nicht abschließend beantworten. Die vorliegende Arbeit untersucht den weitgehend vernachlässigten Aspekt materieller Mitarbeiterbeteiligungen als finanzierungspolitisches Instrument und stellt einen Zusammenhang zu den Befunden empirischer Erfolgsbeteiligungsanalysen her.

Vorgehen: Unternehmen nutzen ihre Finanzierungsmöglichkeiten hierarchisch: Innenfinanzierung erhält den Vorzug vor Außenfinanzierung. Wenn die Aufnahme neuen Kapitals zwingend ist, erhält Fremdfinanzierung den Vorrang vor Eigenkapitalaufnahme. MYERS/MAJLUF (1984) haben mit Hilfe eines adversen Selektionsmodells gezeigt, dass dieser Befund das Ergebnis temporär asymmetrisch verteilter Informationen sein kann. Die zentrale Annahme dabei ist, dass die Verteilung von Firmenqualitäten zwar bekannt ist, der Kapitalmarkt jedoch keine Informationen über die Qualität einzelner Firmen hat, solange sich diese nicht in Form realisierter Ergebnisse äußert. Dies kann dazu führen, dass qualitativ hochwertige Firmen erfolgsversprechende, jedoch nicht vollständig innenfinanzierbare Investitionsprojekte übergehen, da eine Außenfinanzierung aufgrund fehlender Qualitätsinformationen am Kapitalmarkt zu teuer wäre. Dieses Modell wird dadurch erweitert, dass Arbeitnehmer als potentielle Investoren berücksichtigt werden. Sofern die Belegschaft den gleichen Informationsstand wie das Management hat, kann eine materielle Mitarbeiterbetei-

ligung vorteilhaft sein. Zwar werden Arbeitnehmer aufgrund ihrer Risikoaversion eine Risikoprämie verlangen, jedoch lassen sich damit durch Senkung des Außenfinanzierungsvolumens möglicherweise zu hohe Kapitalkosten umgehen.

Ergebnisse: Die Grundlage der Modellanalyse bildet ein Maximierungsproblem. Entscheidungsvariablen sind das Investitionsvolumen und die Höhe der Belegschaftsbeteiligung. Damit eine Erfolgsbeteiligung Teil der Optimallösung des Maximierungsproblems sein kann, müssen zumindest drei Bedingungen simultan erfüllt sein: Zum einen muss die Firma einen Finanzierungsbedarf haben, ebenso wie eine höhere als die Durchschnittsqualität. Die Belegschaft muss diese Einschätzung teilen, demnach über Insiderwissen verfügen, das dem Kapitalmarkt vorenthalten bleibt. Das Ergebnis ist dann eine modellendogene Entscheidung zur Einführung einer Erfolgsbeteiligung: Solche Firmen nutzen Mitarbeiterbeteiligungen, weil sie besser und produktiver als andere sind. Implikationen des Modells werden auf Basis des Hannoveraner Firmenpanels überprüft: Anhand von Regressionsschätzungen lässt sich zeigen, dass positive Ertragservartungen und Expansionspläne signifikante Prediktoren für die Einführung einer Erfolgsbeteiligung darstellen. Überdies kann die Akzeptanz solcher Beteiligungspläne durch betriebliche Informationspolitik erhöht werden. Wird Unternehmenskultur als Herstellung symmetrischer Informationsverteilung und homogener Erwartungen innerhalb der Firma verstanden, lassen sich Erfolgsbeteiligungen als Insiderhandel interpretieren, basierend auf positiven Erwartungen, die der Markt noch nicht teilt.

Die Arbeit ist abgeschlossen

Publikation: In Vorbereitung

Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 2000-2001

	Start:	12/2000
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Catharina Leilich und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Ende:	12/2001

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

Vorgehen: Die Projektarbeit gliederte sich in unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Teile. Ein Teil untersucht die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für verschiedene Branchen. Dieser umfasste primär Aussagen über deren Mitgliederstrukturen, ideologische Ausrichtung, Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht. In einem weiteren Projektteil war die Rolle der relevanten Akteure in nationalen Beschäftigungspakten zu beleuchten und die Ergebnisse solcher Verhandlungen auf ihre Beschäftigungswirksamkeit einzuschätzen sowie Elemente in aktuellen Tarifabschlüssen aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Schließlich sollte dargestellt werden, auf welche Weisen im deutschen System der industriellen Beziehungen Organisationen als Sozialpartner anerkannt werden. Hierzu waren drei Ebenen der Anerkennung („recognition“) vorgegeben: Aner-

kennung als Organisation, als Akteur in den Arbeitsbeziehungen und als Verhandlungspartner. Die rechtlichen und faktischen Bedingungen, die jeden Aspekt in Deutschland bestimmen, wurden sodann knapp dargestellt. Der Berichtszeitraum erstreckte sich von Juli 2000 bis Juni 2001. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie telefonische Interviews geführt.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 2000/2001 ist fristgerecht abgeschlossen worden. Die Branchenstudien lieferten detaillierte, aktuelle Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien. Der Trend zu dezentraleren Tarifstrukturen scheint ungebrochen. Vom „Bündnis für Arbeit“ gingen im Berichtszeitraum keine wesentlichen Impulse aus. Als relevante Rechtsquellen, welche die Anerkennung der Sozialpartner beeinflussen, wurden das Grundgesetz und Tarifvertragsgesetz identifiziert; daneben spielen informelle Anerkennungspraktiken in Deutschland eine wesentliche Rolle.

Publikationen:

Ein internationaler Synthesebericht (Berichtsjahr 2000/2001) für die EU-Kommission wird z.Zt. vom IST (Louvain la Neuve) erstellt.

IST (Hg.): Employment: The Focus of Collective Bargaining in Europe. Themes, Procedures and Issues. Louvain la Neuve 2001 (Syntheseergebnisse des Berichtsjahres 1999/2000).

Globalisierung - Entwicklungspfade der Internationalisierung deutscher Konzerne

Dipl.-Soz. Sebastian Schief

Start: 06/1997

Ende: 10/2001

Ziel: Die Diskussion um Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit erweckt den Eindruck, als könnten multinationale Unternehmen im Wettbewerb um Standorte nach Belieben ihre Produktion über die ganze Welt verteilen, je nachdem, wo gerade die Bedingungen der Ansiedlung vorteilhaft erscheinen. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die empirische Analyse der Internationalisierung deutscher Konzerne durch Direktinvestitionen im Ausland. Das grundsätzliche Interesse liegt in der Analyse des Phänomens Globalisierung auf der Ebene der Hauptakteure, den multinationalen Unternehmen. Im Zentrum der Arbeit stehen die drei folgenden Fragenkomplexe:

Wo und in welchem Maße hat die Internationalisierung deutscher Konzerne im Zeitraum der Jahre 1985 bis 1995 durch Direktinvestitionen stattgefunden? Ist seit Anfang der achtziger Jahre ein „Globalisierungsschub“ zu beobachten? Welcher Art sind die wesentlichen Motive der Direktinvestitionen deutscher Konzerne im In- und Ausland? Welche Verbindung besteht zwischen diesen Motiven, der Strategie eines Konzerns und seiner tatsächlichen Entwicklung? Wie sehen mögliche Entwicklungspfade in Bezug auf Internationalisierung und Diversifizierung aus?

Vorgehen: Die Fragestellung der Arbeit ließ eine Verbindung von qualitativer und quantitativer Methodik sinnvoll erscheinen, da innerhalb der Untersuchung sowohl Aussagen über die Struktur der Internationalisierung deutscher Konzerne gemacht werden sollten, als auch eine eingehende Untersuchung der Beweggründe von Konzernen, im Ausland zu produzieren, betrieben wurde. Deswegen wurde eine quantitative Analyse der Beteiligungen deutscher Konzerne und eine qualitative Analyse der Geschäftsberichte der Konzerne durchgeführt. Des Weiteren wurden Fallbeispiele zweier Konzerne in Bezug auf mögliche Entwicklungspfade der Internationalisierung und Diversifizierung analysiert. Im Zuge der quantitativen Untersuchung wurde ein Datensatz mit 2380 Beteiligungen im In- und Ausland von 125 deutschen Konzernen erstellt. Es wurde ein

Längsschnitt-Design gewählt, die Beteiligungen wurden für die Zeitpunkte 1985, 1990 und 1995 erhoben. Im Rahmen der qualitativen Empirie wurden Geschäftsberichte des Zeitraums 1984 - 1995 von 17 deutschen Konzernen mit der Technik der qualitativen Inhaltsanalyse untersucht, insbesondere standen Motive für Direktinvestitionen und Strategien der Konzerne im Zentrum dieser Analyse.

Ausgewählte Ergebnisse:

Die Rede von einem „Globalisierungsschub“ ist insofern irreführend, als es sich um eine kontinuierliche Entwicklung handelt.

Das Verhältnis zwischen in- und ausländischen Beteiligungen kann eher als komplementär denn substitutiv bezeichnet werden.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass das Modell der internationalisierten Ökonomie im Sinne von Hirst/Thompson geeigneter für die Beschreibung der Weltwirtschaft ist als das der globalisierten Ökonomie.

Unter den vier Direktinvestitionstypen der Typologie von Dunning, „Resource Seeking“ (Typ A), „Market Seeking“ (Typ B), „Efficiency Seeking“ (Typ C) und „Strategic Asset Seeking“ (Typ D), sind Investitionen aus Gründen der Markterschließung oder -sicherung und strategisch motivierte Investitionen vorherrschend.

Für Investitionen des Typs D („Strategic Asset Seeking“) ist nicht entscheidend, ob im In- oder Ausland investiert wird, sondern ob ein Unternehmen, dessen Kauf einen bestimmten strategischen Zweck für den Käufer erfüllen kann, zur Verfügung steht.

Investitionen des Typs A werden auf dem Markt für Standorte gehandelt, Investitionen des Typs D auf dem Markt für Unternehmenskontrolle (Standortwettbewerb vs. Unternehmenswettbewerb).

Es gibt eine starke Diskrepanz zwischen den strategischen Zielsetzungen und der tatsächlichen Umsetzung dieser Ziele (Beispiel: Erschließung südostasiatischer Märkte).

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen

	Start:	12/1996
Dr. Matthias Schmitt	Ende:	03/2001

Ziel: Ziel der Arbeit ist es, theoretisch und empirisch am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland als Empfängernation ausländischer Direktinvestitionen, zu untersuchen, in welchem Ausmaß für ausgewählte Personalpraktiken Heimat- oder Gastlandeffekte innerhalb multinationaler Unternehmen (MNU) auftreten, sowie die Faktoren zu erhellen, die hierauf Einfluss nehmen. Von Heimatlandeffekten spricht man, wenn MNU-Mutterfirmen Personalpraktiken des Stammlandes in ihre ausländischen Tochniederlassungen transferieren. Passen sich Letztere hingegen personalpolitisch an das lokale Umfeld an, handelt es sich um Gastlandeffekte.

Vorgehen: Um ein strukturiertes Bild des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten zu geben, werden diese – in Analogie zur Ökonomischen Theorie des Föderalismus – als Resultat der Bestrebungen des MNU, die mit einer grenzüberschreitenden Personalpolitik verbundenen (De-)Zentralisationskosten (DZK bzw. ZK) zu minimieren, modelliert. Ebenso wie im „Fiscal Federalism“, die ökonomisch optimale Bereitstellungsebene der betrachteten Kollektivgüter in Abhängigkeit der auf diese einwirkenden (De-)Zentralisationskosten variiert, hängt der optimale internationale personalpolitische Zentralisationsgrad von den auf grenzüberschreitende HRM/IR-Praktikentransfers einwirkenden ZK und DZK ab. Je höher die relativen personalpolitischen Dezentralisationskosten ausfallen, desto stärkere Heimatlandeffekte sind beispielsweise zu erwarten. Die theoretisch prognostizierten Muster des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten wurden durch einen Vergleich des personalpolitischen Agierens angelsächsischer MNU-Tochtergesellschaften in der Bundesrepublik Deutschland mit demjenigen einheimischer deutscher Firmen empirisch überprüft. Als Untersuchungsmethode wurde eine Erhebung mittels per Post verschickter, standardisierter Fragebogen gewählt. Diese sind an die Personalverantwortlichen von 1160 MNU-Tochterfirmen und einheimischen deutschen

Unternehmen, welche in Form einer Zufallsstichprobe ausgewählt wurden, adressiert worden. Die Quote brauchbarer Rückläufe liegt mit ca. 25,6% im oberen Bereich des bei solchen Untersuchungen zu Erwartenden. Die gewonnenen Daten wurden anschließend mittels uni- und multivariater Verfahren statistisch ausgewertet.

Ergebnisse: Die Analyseergebnisse bestätigen überwiegend die zuvor theoretisch abgeleiteten Forschungshypothesen. Die Existenz von DZK hatte im engeren Personalbereich (Entlohnung, Arbeitnehmerkapitalbeteiligung, *Ausbildung*) das Auftreten von Heimatlandeffekten, insbesondere für die hierarchisch hoch angesiedelte Gruppe der AT-Angestellten, zur Folge. Im Gegensatz dazu manifestierten sich im Bereich der industriellen Beziehungen (Tarifbindung, Mitbestimmung), der vergleichsweise starken Zwängen einer Anpassung an die lokalen Gesetze, Normen und Präferenzen, also hohen Zentralisationskosten unterliegt, reine Gastlandeffekte. Wo hybride Muster aus Heimat- und Gastlandorientierung zu beobachten waren, zeichnete sich im Durchschnitt eine Dominanz internationaler personalpolitischer Dezentralisation ab, wobei aber die HRM/IR-Politik der Auslandstöchter in der Regel einer Kontrolle durch deren Mutterfirmen unterliegt. Die Daten weisen darüber hinaus darauf hin, dass auch zahlreiche einheimische Unternehmen von „traditionellen deutschen“ HRM/IR-Praktiken abweichen. Zudem scheint Personalpolitik zu einem nicht unerheblichen Grade ein idiosynkratisches Phänomen zu sein, welches sich allzu einfachen Erklärungsversuchen entzieht.

Publikation:

„Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen“ (2002) im Hampp-Verlag.

Einschätzung des Berufsunfallrisikos, Unfallrisikokompensation und Investition in Sicherheit

	Start:	10/1996
MSc. Sergi Vilà	Ende:	12/2001

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

Vorgehen: Das Projekt gliedert sich wie folgt: (1) Darstellung des Forschungsstands und, (2) die daraus folgenden Überlegungen, (3) ein Modell zum Einschätzungsprozess, (4) ein Anwendungsmodell zur Untersuchung der Risikokompensation und Investition in Sicherheitsmaßnahmen und (5) die Schlussfolgerungen. Ein Modell zum Einschätzungsprozess wird dargestellt, in dem nur ein Intervall von $[0,1]$ für die Einschätzung von Wahrscheinlichkeiten betrachtet wird und jedem Auftritt eines Ereignisses eine Hypothese zur Lotterie zugewiesen wird. Die Einschätzung wird als Gewichtung solcher Hypothesen bayesianisch revidiert. Die Eigenschaften des Modells werden untersucht. Die empirisch festgestellten Verzerrungen der Wahrscheinlichkeitsbeurteilung einer Lotterie mit zwei Wahrscheinlichkeiten, und zwar die Überschätzung hoher und die Unterschätzung niedriger Wahrscheinlichkeiten, lassen sich unter gewissen Bedingungen an dieses Modell anpassen. Das Modell ermöglicht viele Verknüpfungen mit unterschiedlichen Theorien aus der Psychologie sowie aus der Ökonomie zur Wahrscheinlichkeitsbeurteilung und eine alternative Erklärung zu angeblich irrationalen Merkmalen der individuellen Wahrscheinlichkeitseinschätzung. Der Einschätzungsprozess wird im Rahmen eines ein-

fachen Prinzipal-Agent-Verhältnisses mit zwei Akteuren, der Firma und dem Arbeiter, eingefügt. Während die Firma das Unfallrisiko kennt, lernt der Arbeiter es. Die Firma bietet in $t=0$ ein Vertragspaket an, das aus einem Unfallrisiko und einem Abfindungsniveau besteht. Der Arbeiter kann in jeder Periode den Arbeitsplatz annehmen oder ablehnen, je nachdem, ob das Unfallrisiko aus seiner Sicht kompensiert wird oder nicht.

Ergebnisse: Die Ergebnisse des Modells kontrastieren mit den aus der Annahme eines rein bayesianischen Arbeiters resultierenden, welche im Einklang mit der Denkweise der vorherrschenden Literatur stehen. Diese pointiert einerseits die hohen Inspektion und mangelhaften Investitionskostenüberlegungen und andererseits die *Moral-Hazard*-Kosten, zu denen umfassende Implementierung minimaler Maßstäbe in Sicherheit sowie Festlegung von Entschädigungsniveaus führen können. Eine effizientere Risikokompensation könnte durch die Betonung der Rolle der *Bildungspolitik* und Förderung von Trainingsprogrammen zur Abwehr des Schadens sowie die Betrachtung der Investitionskosten bei der Festlegung von Sicherheitsstandards erzielt werden. Das vorliegende Modell zeigt, dass sich diese beiden Maßnahmen für eine zureichende Unfallrisikokompensation positiv auswirken. Dies muss aber nicht unbedingt in ausreichendem Ausmaß der Fall sein. Daher könnte eine ergänzende aktive Regulierung durch hohe Abfindungsniveaus hilfreich sein.

Zeitplanung:

12/2001: Endfassung eingereicht

3.2.5.2 Laufende Projekte

Zertifizierungskonzept für arbeitsprozessorientierte Weiterbildung im neuen IT- Weiterbildungssystem

	Start:	12/2001
Dipl.-Kfm. Stefan Grunwald, Fraunhofer ISST Berlin	Ende:	06/2003

Ziel: Im IT-Bereich besteht ein sehr umfassendes Angebot an *Weiterbildung* mit Zertifikatsabschlüssen. Das neue *IT-Weiterbildungssystem* schafft Transparenz und definiert und sichert branchenübergreifende Qualitätsstandards. Dazu entwickelte das Fraunhofer Institut für Software- und Systemtechnik (ISST) Berlin das Konzept der „arbeitsprozessorientierten Weiterbildung“ (APO) (vgl. Grunwald/Rohs 2000). Das Konzept umfasst die inhaltliche Ausgestaltung des neuen *IT-Weiterbildungssystem*s bis hin zu einer innovativen Methode der dezentralen Personalentwicklung, deren Kern die Verbindung von Arbeiten und Lernen darstellt. Ziel des Projekts ist es, eine geeignete qualitätssichernde Prüfungsform für den Nachweis von arbeitsprozessintegriert erworbenen Kompetenzen im *IT-Weiterbildungssystem* zu entwickeln und qualitativ zu überprüfen. Zur Anwendung kommt hierbei ein dokumentenzentriertes Prüfungsverfahren.

Vorgehen: Das Prinzip dokumentenzentrierter Prüfungen sieht vor, dass während der Weiterbildung zu einem Spezialistenprofil prozessbegleitende Dokumentationen erstellt werden, die die Grundlage zur Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenz des Individuums darstellen. Entsprechende Dokumentationen liegen aus einer exemplarischen Umsetzung des APO-Konzepts bei der Deutschen Telekom AG vor (13 Teilnehmer). Zur Durchführung der dokumentenzentrierten Prüfung, muss ein Modell zur Ableitung von Kompetenzen aus den Dokumentationen entwickelt bzw. ein existierendes angepasst werden, mit dem es gelingt, auch informell erworbene Kompetenzen zu erfassen. Objektivität, Reliabilität und Validität sollen gegeben sein. Ein Ansatz zur Überprüfung beruflicher Handlungskompetenzen findet sich in anderer Form in der *IT-Erstausbildung* (vgl. Breuer/Müller 2000). Die Messung von informell erworbenen Kompetenzen wird aktuell EU-weit diskutiert (z. B. Memorandum über Lebenslanges Lernen 2000). In der Diskussion

entstand der Vorschlag für einen Europa-weit anerkannten Bildungspass, der Auskunft über formal wie informell erworbene Kompetenzen einer Person gibt, ähnlich dem Schweizerischen Qualifikationsbuch CH-Q. Ein derartiger *Qualifikationsnachweis* ist allerdings lediglich als Instrument zur Erfassung beruflicher Handlungskompetenz (durch Selbstbewertung), nicht jedoch zur qualitativen und objektiven Messung verwendbar. Als weiterer Ausgangspunkt ist das an der Gesamthochschule Kassel entwickelte Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zu berücksichtigen, mit welchem Kompetenzen anhand objektiver Verhaltensdaten untersucht und unternehmensübergreifend verglichen werden können (Kauffeld 2000). Das zu entwickelnde Konzept wird mit existierenden Kompetenzmess- bzw. -analyseverfahren im Sinne einer Konzeptprüfung verglichen, um Schwächen anderer Verfahren hier zu vermeiden und Vorteile zu übernehmen. Das erstellte Konzept wird im Rahmen einer *Weiterbildungsumsetzung* des APO-Projekts bei der Deutschen Telekom AG angewendet, evaluiert und ggf. angepasst.

Stand: Überlegungen zur Modellierung des Prüfungsverfahrens wurden bereits angestellt (Grunwald 2002). Eine praktische Anwendung, Überprüfung und ggf. Anpassung des Verfahrens erfolgt noch im ersten Halbjahr 2002. Parallel wird der aktuelle Stand zur Forschungsfrage aufgearbeitet. Mit dem dokumentenzentrierten Prüfungsmodell für die *IT-Weiterbildung* wird ein eigener Zugang zur Forschungsfrage gewählt.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/2002 - 11/2002: Theoriebildung und Literaturrecherche
- 03/2002 - 12/2002: Qualitative Überprüfung
- 12/2002 - 06/2003: Niederschrift der Arbeit

Zum Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels und der Beschäftigtenstatistik

Christina Henke	Start:	11/2000
	Ende:	12/2002

Ziel: In vielen Industrieländern lässt sich eine Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit feststellen. Es gilt allgemein, dass je niedriger die formale *berufliche Qualifikation* eines Arbeitnehmers ist, desto schlechter ist häufig seine Situation auf dem Arbeitsmarkt. Es wird deutlich, dass die formale *Qualifikation* immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor des Einzelnen wird. Wie lässt sich die steigende Nachfrage nach *qualifizierten Arbeitskräften* in Deutschland erklären? In dieser Arbeit sollen theoretische Überlegungen und empirische Untersuchungen vorgenommen werden, um Gründe für die Veränderung der *Qualifikationsstruktur* in den Betrieben zu finden.

Vorgehen: Im Mittelpunkt der Arbeit wird die Frage stehen, inwieweit zwischen- und innerbetriebliche Erklärungsgründe die *Qualifikationsanforderungen* an die Arbeitnehmer verändern. Auf der zwischenbetrieblichen Ebene lässt sich beobachten, dass es in jeder Zeitperiode Betriebe mit Beschäftigungsgewinnen einerseits und Betriebe mit -verlusten andererseits gibt. Diese zwischenbetriebliche Fluktuation von Arbeitsplätzen, die durch den Strukturwandel hervorgerufen werden kann, kann die Struktur des *qualifikatorischen Bedarfs* an Arbeitsplätzen verändern. Dies ist der Fall, wenn in den Betrieben mit positiver Beschäftigungsdynamik insgesamt höher *qualifizierte Arbeitskräfte* eingesetzt werden, während in den Betrieben mit einer negativen Beschäftigungsdynamik vor allem Arbeitsplätze für gering *qualifizierte Arbeitnehmer* abgebaut werden. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels wird untersucht, ob auf den neu entstehenden Arbeitsplätzen insgesamt ein höheres *Qualifikationsniveau* erforderlich ist als auf den wegfallenden Arbeitsstellen.

Auf der innerbetrieblichen Ebene können die Veränderungen in der *Qualifikationsstruktur* mit einem Wandel der betrieblichen Produktions- und *Organisationsstruktur* in Verbindung gebracht werden. In den bisherigen Studien, in denen die Umstrukturierungsprozesse der Be-

triebe häufig ausschließlich durch die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien operationalisiert wurden, wurde oftmals nicht berücksichtigt, welche Auswirkungen die Einführung neuer Technologien insbesondere auf die Produktions- und Organisationsstruktur der Betriebe hat. In der Regel investieren Betriebe nicht nur in Computer- oder Telekommunikationsausrüstung, sondern sie müssen eine Reihe von komplementären Investitionen vornehmen, um Qualitäts- oder Effizienzgewinne zu erzielen. Basierend auf einem Modell von LINDBECK und SNOWER wird gezeigt, dass im Rahmen der betrieblichen Flexibilisierungsprozesse enge Zusammenhänge zwischen der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien, der Herstellung von neuen oder verbesserten Produkten sowie einer Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation bestehen. Weiterhin wird dargestellt, inwiefern diese drei Faktoren Auswirkungen auf die betriebliche *Qualifikationsstruktur* haben können. Auf der Grundlage eines weiteren Modells von MILGROM und ROBERTS, mit dem Komplementaritäten zwischen verschiedenen Bereichen des Betriebs untersucht werden, lässt sich die Art der Beziehung zwischen den drei Untersuchungsvariablen als komplementär bestimmen. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels wird untersucht, ob die Kombination der drei Faktoren die entscheidende Determinante der betrieblichen *Qualifikationsstruktur* ist und ob vor allem die Betriebe ein gut *qualifiziertes Personal* benötigen, die mehrere der drei genannten Faktoren gleichzeitig einführen.

Stand: Die Literatur zur Forschungsfrage wurde aufgearbeitet und der theoretische Teil der Arbeit ausformuliert. Mit der empirischen Untersuchung wurde vor kurzem begonnen.

Arbeits- und Zeitplanung:

12/2001 – 11/2002: Empirische Untersuchung; Überarbeitung und Ergänzung des theoretischen Teils der Arbeit

Microfinance and Incentives: Anreizsysteme für das Personal von Mikrofinanzbanken

	Start:	11/2001
Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA	Ende:	09/2002

Ziel: Mikrofinanzbanken sind zielgruppenorientierte Finanzintermediäre, die Finanzdienstleistungen für Millionen von Klein- und Kleinstunternehmen in Entwicklungsländern und Transformationsökonomien bereitstellen. Die Produktion von Mikrokrediten ist in hohem Grade personalintensiv. Weitgehende Delegation von Kreditentscheidungen und starke Dezentralisierung (die indonesische BRI hat z.B. über 4 000 Filialen) sind daher strukturelle Charakteristika der Mikrofinanzbanken. Aus einer solchen „Organisationsarchitektur“ (BRICKLEY, SMITH, ZIMMERMANN 1997) resultieren Agenturprobleme, die in der Praxis häufig durch monetäre Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter und das mittlere Management zu minimieren versucht werden. Ziel der Arbeit ist es, die Effektivität solcher Personalanreizsysteme zu untersuchen und die Eignung unterschiedlicher Entlohnungssysteme für die Reduzierung von Agenturkosten zu überprüfen. Anschließend sollen Empfehlungen für das institutionelle Design von Mikrobanken abgeleitet werden.

Vorgehen: Um die Thematik theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Neuen Institutionenökonomik zurückgegriffen, die erst zögerlich einen Eintritt in die Entwicklungsfinanzierung findet (SCHMIDT, TSCHACH 2001). Agenturtheoretische und Multitasking-Modelle (HOLMSTROM, MILGROM 1991; DEWATRIPONT ET AL., 1999, 2000) werden herangezogen, um plausibel und durch die Generierung stilisierter Fakten abzuleiten, welche Anreizmechanismen unter den speziellen Bedingungen der Mikrokreditvergabe zu einer Verringerung der Agenturkosten führen müssten.

In einem zweiten Schritt werden die theoretisch abgeleiteten Aussagen und Empfehlungen bezüglich anreizkompatibler Personalentlohnungssysteme für Mikrofinanzbanken anhand empirischer Daten überprüft. In einer großen Mikrofinanzbank in Bolivien (neben Bangladesh einem der wettbewerbsintensivsten Mikrofinanzmärkte der Welt) kann auf einen Datensatz mit monatlichen Personal- und Lohndaten (Fallzahl: ca. 150 Kreditsachbear-

beiter; Zeitraum: 5-7 Jahre) zurückgegriffen werden. Diese Daten erlauben es, die theoretischen Hypothesen zu testen, um auf die Gestaltung effektiver Anreizsysteme Rückschlüsse zu können. Mit den Paneldaten sollen Eventanalysen und Querschnittsanalysen durchgeführt werden. Dabei wird im Forschungsdesign insbesondere auf eine Differenzierung zwischen kurz- und langfristig wirksamen Anreizen hingearbeitet.

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

Stand: Die Theorie wurde bereits weitgehend aufgearbeitet. Im Laufe des Jahres 2001 wurden umfassende Voruntersuchungen in mehreren Mikrobanken in Lateinamerika, Osteuropa und Afrika durchgeführt.

Arbeits- und Zeitplanung:

11/2001 - 01/2002: Erweiterung der Theoriebausteine, Modellierung

01/2002 - 03/2002: Datenerhebung Bolivien

04/2002 – 09/2002: Empirie, vorläufige Fassung

Komplementaritäten, Systeme der Unternehmenspolitik und deren Dynamik

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig

Start: 12/1999

Ende: 11/2003

Ziel: So verschiedene Literaturstränge wie der ‚Resource Based View‘ und die auf Komplementaritäten beruhende Unternehmenstheorie bei MILGROM und ROBERTS basieren auf dem Grundgedanken, dass positive Interaktionseffekte zwischen unterschiedlichen unternehmenspolitischen Praktiken bzw. Ressourcen dazu führen, dass der Ertrag der kombinierten Praktiken höher ist als deren addierten Einzelerträge. Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Daher sollten komplementäre Praktiken und Ressourcen von Gewinn maximierenden Unternehmungen zusammen verwandt werden und sich gleichgerichtet verändern; es besteht eine systematische Beziehung zwischen den komplementären Praktiken. Derartige Systeme komplementärer unternehmenspolitischer Praktiken sollten ertragssteigernd wirken. Ziel dieses Projektes ist es, solche Systeme, ihre Wirkung und ihr dynamisches Verhalten für Deutschland theoretisch zu bestimmen und empirisch zu testen.

Vorgehen: Das theoretische Konzept der Systembildung als Folge von Komplementaritäten ist im Verlauf der 90er Jahre vorangetrieben worden (insbesondere MILGROM und ROBERTS). In einem ersten Schritt soll dieses Konzept samt seinen Implikationen unter Verwendung der supermodularen Optimierung dargestellt werden. Der Ansatz ist abstrakt und muss durch die Identifikation der komplementären Praktiken mit Inhalt gefüllt werden. Dies ist einschließlich der entsprechenden empirischen Tests in der US-Literatur bisher hauptsächlich für den Personalbereich geschehen (z.B.: HUSELID 1995, ICHNIOWSKI ET AL. 1997). Für Deutschland liegen kaum Arbeiten vor. Daher soll das Konzept auf die gesamte Unternehmung ausgeweitet und für die deutschen Umweltbedingungen adaptiert werden. Um dies umzusetzen, werden aus der Literatur heraus komplementäre Praktiken identifiziert und so die relevanten Systeme bestimmt. Hierbei ist nicht nur die ökonomische Literatur sondern auch die (industrie-)soziologische sehr hilfreich. Die bisherige Aufarbeitung der Literatur lässt positive Interaktionseffekte und

damit Systembildung nicht nur bei personapolitischen Praktiken, insbesondere den *betrieblichen Bildungsaktivitäten*, sondern zum Beispiel auch bei Investitions-, *Forschungs-* und *Distributionsaktivitäten* erwarten. Die Existenz und die Performancewirkungen der Systeme sollen dann mit dem IAB-Betriebspanel empirisch getestet werden.

Die Anwendung Systeme komplementärer Praktiken sollte die Betriebsperformance signifikant erhöhen. Daher sollten Unternehmen die entsprechenden unternehmenspolitischen Systeme anwenden. Empirisch ist aber zumindest für den Personalbereich festzustellen, dass nur eine Minderheit der Betriebe diese verwendet. Dies ist erklärungsbedürftig. Geht man davon aus, dass es mehrere Kombinationen komplementärer Praktiken gibt, so stellt eine spezifische Kombination ein globales Optimum, die anderen Kombinationen nur lokale Optima dar. Wird nun auf Grund einer Umweltänderung ein ehemals lokales Optimum zum Globalen, und bestehen positive Anpassungskosten, so kann es effizient sein, nicht zu wechseln. Die Existenz nicht optimaler Systeme lässt sich somit aus einem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül erklären. Daher soll das dynamische Verhalten von Unternehmen mit Bezug auf unternehmenspolitische Systeme theoretisch entwickelt und empirisch getestet werden. Für die Theoriebildung bieten sich Ansätze aus der dynamischen Programmierung an.

Stand: Große Teile der Literatur wurden durchgesehen und die Verbandstheorie aufgearbeitet. Überlegungen zur theoretischen Modellierung sowohl des statischen als auch des dynamischen Ansatzes wurden angestellt. Eine empirische Voruntersuchung für den Personalbereich wurde unternommen und auszugsweise veröffentlicht (LUDEWIG 2001).

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2002 - 11/2002: Theoriebildung und weitere Literaturrecherche

10/2002 - 05/2003: Empirische Untersuchung

05/2003 - 11/2003: Niederschrift der Arbeit

Arbeitsmarktregulierung und die Standortwahl von Unternehmen

	Start:	06/1997
Dr. Kerstin Pull	Ende:	10/2002

Ziel: Der „überregulierte“ deutsche Arbeitsmarkt gilt als eine der Hauptursachen für die diagnostizierte Standortchwäche: Starre arbeitsrechtliche Regelungen behindern die unternehmerische Flexibilität und schrecken ausländische Investoren ab. Der Erfolg Großbritanniens bei der Anziehung ausländischer Direktinvestitionen hingegen gilt als Beleg für die Überlegenheit eines weitgehend deregulierten Arbeitsmarktes. Doch welche Arbeitsmarktregulierungen sind von Relevanz? Wie beeinflussen sie das unternehmerische Investitionskalkül? Diese Fragen sind bislang weder theoretisch noch empirisch hinreichend geklärt.

Vorgehen: Im vorliegenden Habilitationsprojekt wird ein *optionstheoretischer Ansatz* gewählt, um den Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf Standortentscheidungen zu analysieren. Während die traditionelle Investitionstheorie Kosten und Erträge einer Investition in den Mittelpunkt rückt, betonen neuere optionstheoretische Ansätze, dass mit Tätigen einer Investition auch (Real-)Optionen begründet bzw. vernichtet werden, die ebenfalls im Investitionskalkül zu berücksichtigen sind (für einen Überblick vgl. etwa TRIGEORGIS 1999). Diese Optionen, so das hier vorgetragene Argument, werden nicht zuletzt auch von Arbeitsmarktregulierungen beeinflusst: Während etwa restriktive Kündigungsschutzbestimmungen den Wert der *Schrumpfungsoption* mindern, erhöht ein *Bildungssystem*, welches auf Seiten der beschäftigten Arbeitnehmer einen hohen Anteil *allgemeiner Qualifikationen* sichert, den Wert der *Umnutzungsoption* eines Investitionsprojektes. In der Folge lassen sich dann Hypothesen darüber ableiten, welche Unternehmen – gegeben ihre Wertschätzung ausgewählter Optionen – welches Set an Arbeitsmarktregulierungen bevorzugen dürften. Neben solchen Implikationen zur Selbstselektion von Unternehmen lassen sich auch Vermutungen zur differentiellen Nutzung verschiedener Op-

tionen (Schrumpfung, Rückzug, Umnutzung) ableiten.

Die Überprüfung der optionstheoretisch begründeten Hypothesen zum Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf die Selbstselektion von Unternehmen sowie der dort gewählten Anpassungsmuster erfolgt im Rahmen eines deutsch-britischen Vergleiches. Dieser bietet sich dabei nicht nur deswegen an, weil beide Länder im Wettbewerb um die Anziehung ausländischer Direktinvestitionen sehr unterschiedlich abschneiden, sondern auch deswegen, weil sich ihre Arbeitsmarktregulierungen deutlich voneinander unterscheiden – und zwar insbesondere auch diejenigen, die aus optionstheoretischer Sicht als bedeutend einzuschätzen sind.

Stand: Der Stand der Literatur zur Forschungsfrage wurde aufgearbeitet und mit dem optionstheoretischen Ansatz ein eigener Zugang zur Forschungsfrage gewählt. Die optionstheoretischen Implikationen zum Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf die Standortwahl von Unternehmen im deutsch-britischen Vergleich wurden zunächst mit sekundärstatistischer Evidenz konfrontiert, woraus sich erste Hinweise auf die Plausibilität der optionstheoretischen Vorhersagen ergaben. Darüber hinaus wurde über eine (DFG-finanzierte) Befragung US-amerikanischer Investoren mit Produktionsstätten in Deutschland und/oder Großbritannien ein eigener Datensatz generiert, der Rückschlüsse auf die im einzelnen getätigten Investitionen erlaubt. Zur Zeit werden die Daten der in den USA durchgeführten Primäranalyse ausgewertet.

Arbeits- und Zeitplanung:

12/2001 - 02/2002: Auswertung der Daten

04/2001 - DFG-Bericht

03/2002 - 10/2002: Fertigstellung der Arbeit

Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?

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

Start: 05/1997

Ende: 12/2002

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

Vorgehen: Die selektive Ausgestaltung von Verträgen wird im Bereich der Industrieökonomie insbesondere im Hinblick auf die Distribution von Konsumgütern untersucht. Was die Anwendungen auf gesundheitsökonomische Fragen angeht, so gibt es nur eine beschränkte Anzahl von Modellen, die sich explizit mit der Vertragswahl von Anbietern und Nachfragern im Gesundheitswesen auseinandersetzen. Gal-Or (1996, 1997) modelliert die Vertragswahl differenzierter Anbieter, Gaynor/Ma (1996) modellieren differenzierte Versicherer. Bei Encinosa (1996) wird zusätzlich die Möglichkeit des Markteintritts gegeben, die von den bereits vorhandenen Anbietern durch Investitionen in spezifisches Kapital abgewendet werden kann. Anstelle von Lageparametern wie bei Gal-Or (1997) sind zunächst die Investitionsentscheidungen für bzw. gegen spezialisierte Leistungen in den Vordergrund gestellt worden. Die theoretischen und empirischen Ergebnisse, die bisher erzielt wurden unterstreichen jedoch die Bedeutung, die der Verhandlungsmacht und der Marktstruktur bei der Interpretation der Ergebnisse zukommen. Daher wird im nächsten Schritt das Modell um diese Parameter erweitert. Weiterhin wird eine Einordnung der theoretischen Ergebnisse in den historischen Kontext hinzugefügt, da es sich bei der jetzigen Entscheidung für oder gegen univer-

selle Verträge um eine Situation mit historischen Parallelen zu den Entscheidungsprozessen in den Anfängen des deutschen Gesundheitssystems handelt. Über einen Zeitraum von 40 Jahren sind Vertragsformen und Institutionen entstanden, wobei man damals eine Entwicklung von selektiven hin zu universellen Verträgen beobachten konnte. Eine empirische Überprüfung der aktuellen Vertragswahlentscheidungen ist aus Mangel an Vertragsabschlüssen zu diesem Zeitpunkt nicht möglich.

Stand: Die Modellierung der Vertragswahl von Kassen und Krankenhäusern, die bisher als Entscheidungsbaum-Problem abgebildet worden ist, wobei die Vertragswahl und Investitionsentscheidung in spezialisierte Leistungen im Vordergrund standen, ist abgeschlossen. Der Einfluss von Erfolgswahrscheinlichkeiten und Gewinnerzielungsmöglichkeiten auf die Vertragswahl wurde mit Hilfe von Simulationen untersucht. Erste empirische Ergebnisse zum Angebot spezialisierter medizinischer Leistungen liegen auf Basis der Angebotsentscheidungen von 108 geburtshilflichen Abteilungen in Niedersachsen in Bezug auf alternative Geburtshilfemethoden vor. Es werden 47 Märkte definiert. Die empirischen Befunde unterstreichen die Bedeutung der Marktstruktur für die Entscheidungen von Krankenhäusern, wobei in der Studie – entgegen der aus den USA beobachtbaren Ergebnisse – gerade in konzentrierteren, ländlichen Märkten der Zwang zur Duplizierung von Leistungen stärker beobachtbar ist, als in weniger konzentrierten Märkten. Die aus der empirischen Untersuchung und der Modellierung der Entscheidungssituation gewonnenen Erkenntnisse legen eine Erweiterung des bisher genutzten vereinfachten Modellrahmens nahe und insbesondere eine explizite Betrachtung des Einflusses der Verhandlungsmacht und ihrer Abhängigkeit von der Marktstruktur.

Arbeits- und Zeitplanung:

12/2001-03/2002: Erweiterung des Modells

Ab 03/2002:

Elternzeit

Personalökonomie und Arbeitspolitik in Unternehmen

	Start:	01/1990
Prof. Dr. Dieter Sadowski.	Ende:	06/2001

- | | |
|---|---|
| <p>A. Die Probleme der Unternehmenspraxis</p> <p>1. Die personalpolitischen Herausforderungen für die Unternehmen heute</p> <p>2. Arbeit und Leben: Subjektive Bedeutung und betriebliche Optionen</p> <p>B. Markttheorie: Belegschaftsgröße und -struktur</p> <p>3. Die kurz- und langfristige Nachfrage nach Arbeit</p> <p>4. <i>Humankapitalinvestitionen</i> und die dynamische Nachfrage nach Arbeit</p> <p>C. Personalökonomie: Die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen</p> <p>5. Der Arbeitsvertrag und die Aushandlung der Arbeitsbeziehungen</p> <p>6. Die Lohnform: Anreiz- versus Zeitlohn</p> <p>7. Das betriebliche Lohnniveau</p> <p>8. Das Timing von Entlohnung: Senioritätslohn</p> <p>9. Lohn und Karriere</p> <p>D. Arbeitspolitik I: Selbstregulierte kollektive Arbeitsbeziehungen</p> <p>10. Das Unternehmen als Ressourcenpool</p> <p>11. Die Aushandlung von Lohnsumme und Beschäftigung</p> <p>12. Die Verteilung der Lohnsumme: Lohnkompression und Lohnspreizung</p> <p>13. Die Rechtfertigung von Verteilungsentscheidungen: Das Beispiel der betrieblichen Altersversorgung</p> <p>14. Die Verteilung von Beschäftigungsrisiken: Vertraglicher und gesetzlicher Kündigungsschutz</p> <p>15. Unternehmenskultur und impliziter Vertrauensschutz</p> | <p>16. Unternehmenskommunikation und öffentlicher Vertrauensschutz</p> <p>E. Arbeitspolitik II: Rechtliche und politische Auseinandersetzungen</p> <p>17. Das Schlichtungspotenzial der Arbeitsgerichte</p> <p>18. Die Effizienz der Arbeitnehmermitbestimmung</p> <p>19. Der Nutzen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften</p> <p>F. Personalpolitischer Systemwettbewerb</p> <p>20. Der personalpolitische Wert von Organisationskapital</p> |
|---|---|

Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz – Forschungsprojekt zur Begleitung und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz

	Start:	01/1997
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Joachim Junkes; Dipl.-Vw. Florian Turk	Ende:	12/2001

Ziel: Das Forschungsprojekt „Betriebspanel Rheinland-Pfalz“ ist eine Kooperation zwischen dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) an der Universität Trier, das vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz finanziert wird. Ziel des Projektes ist die Gewinnung und wissenschaftliche Analyse von Mikrodaten in Form eines Betriebspanels aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik. Inhaltlich werden zwei Ziele verfolgt: das wissenschaftliche Ziel ist die Analyse personal- und arbeitsmarktökonomischer Fragestellungen mit Hilfe empirischer Untersuchungen. Das zweite Ziel des Projektes ist die wissenschaftliche Politikberatung.

Stand: Im Rahmen der laufenden Datenaufbereitung wurden die Wellen von 2000 und 2001 ergänzt, so dass für den Bereich der Industrie eine Vollerhebung aller meldepflichtigen Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten für die Jahre 1983 bis 2001 vorliegt. Auf Basis dieses Panels wurde die Beschäftigungsdynamik der Betriebe in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, der Exportintensität, Existenzgründungen und Investitionen untersucht. Um die Beschäftigungsdynamik und damit die Gewinne und Verluste von realisierten Beschäftigungsmöglichkeiten zu untersuchen, wird teilweise der Job-Turnover-Ansatz verwendet.

Die These von einem systematischen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der (langfristigen) Arbeitsnachfrage kann nicht ausreichend bestätigt werden. Mit Ausnahme der Kleinstunternehmen entsprechen die netto geschaffenen Arbeitsplätze in etwa den Anteilen der Größensegmente an der Gesamtbeschäftigung. Die Forderung nach einer größenabhängigen Wirtschaftsförderung kann also nicht aus den direkten Arbeitsmarkteffekten der Unternehmen begründet werden.

Ebenso kann der weitverbreitete Glaube eines

Beschäftigungsabbaus durch vermehrte Exporttätigkeit als „Globalisierungskosten“ keine Bestätigung finden. Der Netto-Jobturnover und die Netto-Jobturnoverrate aber auch die Nettoveränderungsrate ist bei exportintensiven Unternehmen geringer als in den anderen Exportklassen. Vielmehr bestätigt sich die vermutete Pufferfunktion eines hohen Anteils des Exports am Gesamtumsatz in Form einer geringeren Job-Turnoverrate und damit eines geringeren Beschäftigungsumschlags.

Firmengründungen weisen ein relativ hohes Sterberisiko auf. Fünf Jahre nach der Existenzgründung sind lediglich 50 % bis 60 % der Firmen weiterhin am Markt. Damit zeichnet sich dieser Wirtschaftsbereich durch eine hohe Dynamik aus. Die „überlebenden“ Existenzgründungen bauen in großem Umfang Beschäftigung auf. Während die durchschnittliche Startgröße der von der amtlichen Statistik erfassten Firmengründungen bei ca. 18 Arbeitnehmern liegt, hat sich diese Zahl nach fünf Jahren bei am Markt verbliebenen Betrieben auf ca. 27 erhöht. Gleichwohl zeigen sich hierbei recht große intertemporale Unterschiede. Aus diesen beiden Tendenzen ergibt sich insgesamt ein leichter relativer Beschäftigungsrückgang des Beitrags einer Kohorte von Existenzgründungen zur Arbeitsnachfrage aller Firmen im jeweils betrachteten Jahr.

Arbeitsplan:

Endbericht liegt den Auftraggebern vor.
Veröffentlichung ist geplant.

Europeanisation of Collective Bargaining

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Oliver Ludewig;	Start:	10/2001
Dipl.-Vw. Florian Turk	Ende:	09/2002

Ziel: Die Diskussion über die Europäisierung der Industriellen Beziehungen, teilweise institutionalisiert und formalisiert durch die Verträge von Maastricht (1993) und Amsterdam (1999), folgen einer unbestimmten Erwartung an das Handeln der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Der in der Literatur und wirtschaftspolitischen Zielsetzungen unterstellte Zentralisierungswille und -bedarf erscheint nicht nur vor dem Hintergrund der Dezentralisierungstendenzen auf nationaler Ebene begründungsbedürftig. Zudem bleibt unklar, was die Erwartungen an eine Europäisierung sind: Ein System supranationaler Institutionen, die Angleichung nationaler Systeme in Europa oder eine Internationalisierung?

Innerhalb des Sozialen Dialogs wurden die Sozialpartner dazu bevollmächtigt, Vereinbarungen zu verhandeln, die anschließend von der Europäischen Kommission als Richtlinie verabschiedet werden können (Artikel 137-139 EC). Dieser formalisierte Prozess, von BIAGI (1999) als „bargained legislation“ bezeichnet, gewährt dem Sozialpartner auf bestimmten Gebieten, ein Initiativrecht in der Gesetzgebung. Obwohl eine Reihe von wichtigen Rechten und Regelungen, wie zum Beispiel das Arbeitskampf- und Streiksrecht, auf europäischer Ebene fehlen, ist diese „verhandelte Gesetzgebung“ ein stärkeres Instrument zur Beeinflussung des Gesetzgebungsverfahrens als die meisten Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten der EU zur Verfügung haben. Ungeachtet dieses Machtpotenzials wurden bisher nur drei Vereinbarungen auf inter-industrieller Ebene verabschiedet, die große Teile der europäischen Arbeitnehmerschaft betreffen. Diese setzen jeweils Minimumstandards bezüglich Erziehungsurlaub, Teilzeit und befristeter Beschäftigung. Da die Europäische Kommission einige dieser Themen bereits 1990 in den sozialen Dialog einbrachte, muss die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse als niedrig angesehen werden; daraus lässt sich folgern, dass die neuen Rahmenbedingungen der Europäisierung der industriellen Beziehungen keinen Auftrieb gegeben haben.

Ähnliche Beobachtungen lassen sich über die Organisation der Interessen der industriellen Beziehungen machen. Auf der einen Seite haben sich in der Vergangenheit zwar sektorenübergreifende Organisationen wie die ETUC oder UNICE sowie eine wachsende Anzahl an europäischen sektorspezifischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften etabliert. Auf der anderen Seite werden diese europäischen Dachorganisationen, die aus den entsprechenden nationalen Organisationen bestehen, von ihren Mitgliedern kaum finanziell oder personell unterstützt. Hinzu kommt, dass die nationalen Organisationen wenige oder gar keine Kompetenzen an die Organisationen auf europäischer Ebene abtreten/delegieren (KELLER 1995).

Diese Befunde führen zu zwei Fragen: Erstens, warum nutzen die Sozialpartner den institutionellen Rahmen, der im Vertrag von Amsterdam verabschiedet wurde, nicht in größerem Maße? Zweitens, warum werden die Dachorganisationen so wenig von ihren Mitgliedern unterstützt?

Vorgehen: Um diese Fragen zu analysieren werden wir zunächst einen Überblick über die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als Prozess geben: als Prozess der institutionellen Entstehung und der inhaltlichen Ausfüllung durch die Sozialpartner. Für die Analyse möglicher Entwicklungen des weiteren Prozesses einer Europäisierung ist dann zu fragen, was überhaupt der optimale Lohnraum ist, auf dem zentralisierte Verhandlungen geführt werden sollten. Zuletzt sind die beteiligten Akteure zu analysieren, indem diese mehr oder weniger institutionellen Argumente durch eine mikroökonomische Analyse des Verhaltens der Sozialpartner innerhalb eines Rational Choice Rahmens vervollständigt werden.

Auf Basis der theoretisch abgeleiteten Erwartungen eines möglichen Europäisierungsverhaltens der Akteure können etwaige institutionelle Hindernisse identifiziert werden, die einen Europäisierungsprozess behindern.

Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit

Dr. Martin Schneider

Start: 07/1998

Ende: 12/2002

Ziel: Die Justiz kann sich immer weniger einer Leistungsmessung und -steuerung durch Ministerien entziehen (vgl. RÖHL 2000). Die Bedingungen professioneller Arbeit erschweren jedoch Ansätze zu einem Gerichtscontrolling: Richten ist eine vielschichtige und daher schwer messbare Tätigkeit. Zudem stehen Berufsrichter jeglichen Steuerungsversuchen von außen skeptisch gegenüber, da ein ausgeprägter Sinn für Unabhängigkeit ihr Berufsethos kennzeichnet. Wie dennoch ein aussagekräftiges Leistungs-Benchmarking zwischen Gerichten möglich ist, wird am Beispiel der Landesarbeitsgerichte (LAG) untersucht.

Vorgehen: Der ökonomischen Rechtsanalyse folgend sind zwei Aufgaben zu unterscheiden (LANDES/POSNER 1976). Landesarbeitsgerichte erledigen erstens einzelne Streitfälle; das ist die Aufgabe der Konfliktbeilegung. Zweitens schaffen sie Recht, indem sie neue Entwicklungen im Arbeitsleben aufgreifen und in Entscheidungen regeln, die auf die Rechtsfindung in künftigen Konflikten ausstrahlen; das ist die Aufgabe der Rechtsschöpfung. Die Produktivität der Gerichte in beiden Aufgaben schlägt sich etwa in der Zahl der jeweils erledigten Verfahren und veröffentlichten Entscheidungen nieder. Um die Leistung der LAG zu vergleichen, beschränkt sich die Praxis bislang darauf, einfache Kennzahlen zu bilden. In diesem Projekt soll darüber hinaus gegangen werden, indem die so genannte Data Envelopment-Analyse (DEA), ein produktionswirtschaftliches Benchmarking-Verfahren, zum ersten Mal auf deutsche Gerichtsdaten angewendet wird. Die DEA überführt mehrere Inputs und Outputs so in ein einziges Produktivitätsmaß, dass Leistungsunterschiede offen gelegt werden. Um jedoch ein für das praktische Benchmarking aussagefähiges DEA-Modell herzuleiten, müssen zunächst die wichtigen Inputs und Outputs sowie die Leistungsdeterminanten bestimmt werden. Ausführliche Leistungs- und Personaldaten von neun LAG im Zeitraum 1978-1998 erlauben eine solche Studie.

Stand: Die Vorarbeiten zur Formulierung eines DEA-Modells sind weitgehend abgeschlossen.

Um geeignete Maße für die Leistung von Gerichten herzuleiten, wurden zunächst fünf Output-Maße ausgewertet: Da die Datenbank JURIS die Entscheidungen mit einem neuen juristischen Argument dokumentiert, dient die Zahl der dort nachgewiesenen Entscheidungen als Maß für die Rechtsschöpfung. Als Maße für die Aufgabe der Konfliktbeilegung werden die Zahl der erledigten Verfahren, Vergleiche, Revisionen und veröffentlichten Aufhebungen durch das Bundesarbeitsgericht genutzt. Empirische Verhaltensproduktionsfunktionen für diese Outputgrößen lassen drei für die Formulierung des DEA-Modells wichtige Schlüsse zu: Erstens legen die Ergebnisse nahe, dass die LAG tatsächlich zur Rechtsschöpfung beitragen, indem sie vor allem dann veröffentlichte Entscheidungen hervorbringen, wenn sich das Arbeitsleben stark ändert. Zweitens treibt die Nachfrage die Leistung der LAG: Die Zahl der neu eingereichten Verfahren beeinflusst die gemessene Leistung der Gerichte deutlich. Drittens lässt sich in Analogie zu Mincerschen Einkommensfunktionen, einer Anwendung der *Humankapitaltheorie*, eine spezielle Beziehung zwischen der Richtererfahrung und ihrer Leistung feststellen: Auf Grund von Anlernereffekten steigt die Leistung von Gerichten zunächst mit der durchschnittlichen Erfahrung ihrer Richter, um ab einer durchschnittlichen Erfahrung von etwa zehn Jahren auf Grund der schwindenden Karriereaussichten wieder zurückzugehen.

Diese Vorarbeiten münden in die Formulierung des DEA-Modells, das die Leistung der Landesarbeitsgerichte abschätzen kann. Die verwendeten Methoden, ökonomische Rechtsanalyse und DEA, bringen mehr Informationen zum Benchmarking von Gerichten hervor als die in der Praxis verbreiteten, einfachen Kennzahlenvergleiche und sie lassen sich auf andere Gerichtszweige übertragen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01-06/2002: Abschließende Datenauswertung

07-12/2002: Erstellung des Abschlussberichts

Gerichtliche Beschäftigungssysteme und die Performance der Justiz im deutsch-amerikanischen Vergleich (DFG-Projekt)

Dr. Martin Schneider

Start: 04/2001

Ende: 04/2002

Ziel: Berufsrichter üben ihre Tätigkeit unabhängig aus und sind „harten“ ökonomischen Anreizen weitgehend enthoben. Ähnlich wie bei Ärzten oder Professoren dürften jedoch Karriereüberlegungen für die Leistungssteuerung von Richtern bedeutsam sein (Tirole 1994; Fabel 1996). Anhand eines Vergleichs von Berufsrichtern in Deutschland und den USA prüfe ich daher zum einen, ob Beförderungsanreize die Leistung von Richtern systematisch beeinflussen. Zum anderen untersuche ich, inwieweit professionelle Selbststeuerung ein hohes Leistungsniveau von Richtern gewährleisten kann, wenn materielle Anreize fehlen.

Vorgehen: Der Vergleich zwischen Berufsrichtern an deutschen Landesarbeitsgerichten (LAG) und Administrative Law Judges am US-amerikanischen National Labor Relations Board (NLRB) dient dazu, das Dienstrecht auf kontrollierte Weise so zu variieren, dass ein kritischer Test des Einflusses von Karriereanreizen auf die richterliche Leistung möglich wird. Die Berufsrichter genießen in beiden Fällen Beschäftigungssicherheit und erhalten eine an die Position geknüpfte, von der Leistung entkoppelte Besoldung. Das Dienstrecht unterscheidet sich jedoch in einem entscheidenden Aspekt: LAG-Richter können innerhalb des Gerichtszweiges weiter aufsteigen, während die Position des Administrative Law Judge der letzte Karriereschritt amerikanischer Arbeitsrichter ist. Daher dürften nur in deutschen LAG Richter mit Karriereambitionen zu finden sein und das Ziel befördert zu werden dürfte nur die gemessene Leistung der deutschen Richter beeinflussen. Insbesondere ist für LAG-Richter zu erwarten, dass die Leistung in umgekehrt U-förmiger Beziehung von der Seniorität abhängt. Diese Hypothese ist in Analogie zur Humankapitaltheorie abgeleitet: Ein hohes Anstrengungsniveau stellt eine Investition in das „Beförderungskapital“ dar. Solche Investitionen variieren während der Beschäftigtenzeit auf eine Weise, die zu zunächst mit der Seniorität steigendem, dann

angesichts schwindender Beförderungschancen sinkendem Beförderungskapitalbestand führt (Posner 1999).

Ergebnisse: Um die skizzierte Hypothese zu prüfen, schätze ich um Verhaltensvariablen erweiterte Produktionsfunktionen. Die Analyse umfasst neun LAG im Zeitraum 1980-1996 und etwa 60 Administrative Law Judges im Zeitraum 1995-2000. Mehrere Leistungsindikatoren, wie die Zahl der Urteile und Vergleiche, werden als abhängige Variablen berücksichtigt um die Leistung von Richtern mehrdimensional zu erfassen. Im Ergebnis zeigt sich für die deutschen LAG, dass auf Gerichtsebene wie vermutet eine umgekehrt U-förmige Beziehung der durchschnittlichen Dauer der Richter in ihrem Amt und verschiedenen Produktivitätsmaßen besteht. Die entsprechenden Auswertungen für die Administrative Law Judges zeigen keinen entsprechenden Zusammenhang, was die Hypothese stützt. Über Karriereanreize hinaus fehlen auch in der deutschen Gerichtsbarkeit materielle Anreize. Auf welche Weise der Einsatz immaterieller Anreize in beiden Organisationen ein hohes Leistungsniveau sicher stellt, arbeite ich daher abschließend heraus. Im Kern greifen die aufsichtführenden Akteure zur Leistungssteuerung auf eine soziale Kontrolle zurück, die am professionellen Ethos der Richter anknüpft. So wird in beiden Organisationen Wert gelegt auf interne Rekrutierung um Richter mit zur Organisation passenden Werthaltungen auswählen zu können. Zudem werden regelmäßig quantitative Leistungsvergleiche erhoben und unter den Richtern publik gemacht. Die richterliche Unabhängigkeit verbietet zwar die Sanktionierung geringer Leistung, doch das Benchmarking setzt soziale Vergleichsprozesse in Gang, die disziplinierend auf die Richter wirken dürften. Die Ergebnisse der komparativen Fallstudie legen für Gerichte und professionelle Bürokratien insgesamt nahe, dass neben der Gestaltung von Karrierechancen auch immaterielle Anreize zur Leistungssteuerung genutzt werden.

Zur Vorteilhaftigkeit betrieblicher Gesundheitsleistungen

Dipl.-Vw. Florian Turk

Start: 11/1999

Ende: 6/2003

Ziel: Betriebliche Mikrodaten zeigen, dass Betriebe zusätzlich zu gesetzlichen Leistungen weit mehr für Gesundheitsleistungen ausgeben als beispielsweise für die *Weiterbildung* der Arbeitnehmer. Dennoch werden weder mit *bildungsökonomischen* Ansätzen vergleichbare Fragen an diesen Leistungstransfer gestellt, noch wird die Handlungslogik dieser Finanzierung weitergehend untersucht.

Theoretische Erklärungsansätze betrieblicher Gesundheitsleistungen über eine Sachwalter-, Steuerungs- oder Selbstselektionsfunktion führen zu der Erwartung eines trade-off zwischen dem Lohn und den arbeitgeberseitigen Gesundheitsleistungen. Die Erklärung des Leistungstransfers als Investition in allgemeines Humankapital lässt aufgrund der vollständigen Transferierbarkeit von Gesundheit keine Transfers vermuten, bestenfalls unter Lohnkompensation.

Dieser trade-off findet in empirischen Untersuchungen keine Evidenz. Vielmehr besteht durchgängig ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen arbeitgeberseitigen Gesundheitsleistungen und Löhnen. Dieser Befund ist bislang weder theoretisch noch empirisch geklärt. Ziel der Arbeit ist es, eine Erklärung dieses nicht-lohnkompensierten Transfers zu formulieren, indem gefragt wird, wann Arbeitgeber in die Gesundheit des Arbeitnehmers investieren.

Vorgehen: Gesundheit wird als *Humankapitalbestandteil* definiert und sei voll transferierbar. Dieser Gesundheitskapitalbestand bestimmt die Quantität und die Qualität der Marktaktivitäten in einem Kontinuum an Gesundheitszuständen und damit die Funktionstüchtigkeit des Trägers. Betriebliche Gesundheitsleistungen sind nach diesem Ansatz alle solche Leistungen, die den Gesundheitskapitalbestand des Arbeitnehmers erhalten oder vergrößern.

Die Erklärung der nicht-lohnkompensierten Investition in das Gesundheitskapital des Arbeitnehmers in Form solcher betrieblicher Gesundheitsleistungen erfolgt über die rationale Rekonstruktion der Investitionskalküle von

Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Modell der Gesundheitskapitalinvestition. Kern des Modells ist die Modellierung der Funktionstüchtigkeit des Arbeitnehmers über ein Konzept multiplikativer Qualität. Die Qualität (Funktionstüchtigkeit) wird definiert als der erwartete, prozentuale Wert eines maximalen Outputs eines weiteren Faktors. Als zweiter Faktor wird in der Arbeit spezifisches *Humankapital* in Form von *Bildung* eingeführt. Da Gesundheit transferierbar ist, wird die Teilnahmebedingung in einer zwei-periodigen Struktur hybrider kooperativer Investitionen rekonstruiert.

Das Modell kann nicht nur den gleichgewichtigen Gesundheitskapitalbestand, die Bedingungen einer Investition und das optimale Gesundheitsvolumen erklären, es können auch Aussagen zur Korrelation zwischen *Bildung* und Gesundheit als elementare *Humankapitalbestandteile* formuliert werden sowie einige Kreuzeffekte der jeweiligen institutionellen Systeme abgeleitet werden.

Stand: Die theoretische und empirische Literatur innerhalb der Bezugspunkte Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gesundheit und Humankapital wurde umfassend aufgearbeitet. Im Mittelpunkt steht derzeit die Formulierung des Modells.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2002 - 12/2002: Modellbildung

4 Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Im Jahr 2001 stand der Institutsbibliothek lediglich ein erheblich reduzierter Etat zur Verfügung. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Gesamtsumme für den Erwerb von Büchern, Zeitschriften, Fortsetzungen und CD-ROM sowie für Buchbindekosten um mehr als 23 %.

So konnte nur aufgrund der im Jahr 2000 erfolgten massiven Abbestellungen von Zeitschriften und Fortsetzungswerken der Erwerb von Monographien in gleichem Umfang beibehalten werden.

Der Bibliotheksbestand wuchs bei einem Zugang von 1.642 bibliographischen Einheiten und 14 ausgesonderten Bänden auf insgesamt 57.003 bibliographische Einheiten.

Um innerhalb des engen Finanzrahmens agieren zu können, war es notwendig, detaillierte und zeitaufwendige Übersichten zur Kostenüberwachung zu führen. Da der Institutshaushalt jedoch bereits Anfang November erschöpft war, konnten zahlreiche Rechnungen nicht mehr angewiesen werden. So mussten Lieferanten bis Mitte Januar auf die Bezahlung warten, und der Etat für 2002 wurde so belastet.

Um die Mittelbindung für Monographien möglichst exakt zu ermitteln, wurden erneut alle offenen Bestellungen reklamiert.

Die abschließende Bearbeitung der stornierten Abonnements erforderte in 2001 eine sorgfältige Überwachung der Restlieferungen und der Rechnungsstellung sowie die Korrektur der Bestandsdaten im Bibliothekssystem BIS-LOK und in der Zeitschriftenliste. Nicht mehr erhältliche Zeitschriftenhefte wurden über Fernleihe angefordert.

Für den Nachweis des Zeitschriftenbestandes in der Zeitschriftendatenbank (ZDB) wurden die Bibliothekarinnen von dem zuständigen Mitarbeiter an der Universitätsbibliothek Trier geschult. Die Software WinIBW Version 2.0 wurde vor Ort installiert. Für die Dateneingabe musste jeder Zeitschriftentitel im Bestand, in der Zeitschriftenkartei, in der Zeitschriftenliste und in der BIS-LOK-Datenbank überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden. Dies ist ein

sehr arbeitsintensiver Prozess, so dass die vollständige Erfassung aller Zeitschriftentitel noch längere Zeit in Anspruch nehmen wird.

Am gesamten Monographien- und Zeitschriftenbestand wurde im Mai 2001 anhand der Ausleihkartei eine Revision durchgeführt.

Die Bibliothekssoftware BIS-LOK, die nicht mehr weiter entwickelt und gepflegt werden wird, soll durch das Nachfolgeprodukt Alephino der Firma Ex Libris abgelöst werden. Der Systemwechsel soll jedoch erst nach Fertigstellung aller Module und nach dem Umzug des IAAEG erfolgen. Diese Entscheidung wurde getroffen nach der Teilnahme von Andrea Schrenk-Frohn am BIS-LOK-Alephino-Anwendertreffen im November 2001. Die Betreuung des Bibliotheksservers soll in Zukunft von den Bibliothekarinnen übernommen werden. Daher nahm Andrea Schrenk-Frohn im Dezember an einer SuSE-LINUX-Administrations-Schulung teil.

Bei der Literaturbeschaffung haben sich durch das Medium Internet viele neue Möglichkeiten ergeben. Ein steigender Anteil wissenschaftlicher Publikationen kann aus dem WWW in der Form von PDF-Dateien heruntergeladen und den Benutzern zugänglich gemacht werden. Der Geschäftsverkehr mit den Lieferanten kann zunehmend per E-Mail erfolgen, und auch Bestellungen können online und somit erheblich schneller übermittelt werden.

Über die neuesten Entwicklungen der Online-Datenbank und CD-ROM Juris Arbeitsrecht informierte sich Annette Zeuner beim Juris-Anwendertreffen im Januar 2001.

Auf dem Bibliothekartag unter dem Motto „Bibliotheken – Portale zum globalen Wissen“ bildeten sich Renate Pichler und Annette Zeuner im April 2001 zu neuen Informationsdienstleistungen fort und kontaktierten verschiedene Bibliothekseinrichtungsfirmen auf der angegliederten Fachausstellung.

Im gesamten Jahr 2001 nahmen die Planungen für den im Frühjahr 2003 bevorstehenden Umzug des IAAEG in das ehemalige französische Lazarett „André Genet“ viel Zeit in Anspruch. Nach Ermittlung des Raumbedarfes für den Bibliotheksbestand wurden Grundriss und Raumabfolge für den Bibliotheksbereich in Absprache mit der Universitätsleitung und dem

zuständigen Staatsbauamt LBB den instituts-spezifischen Erfordernissen angepasst. Als besonders problematisch erwiesen sich die statischen Gegebenheiten des Hochtraktes für den Einbau der vorhandenen und angesichts der geringen Stellfläche dringend erforderlichen Fahrregalanlage. Die Einarbeitung in die spezifischen Gegebenheiten des Bibliotheksbaus, die zahlreichen Gespräche und Sitzungen mit Architekten, Bibliothekseinrichtern und Universitätsmitarbeitern erforderten das besondere Fachwissen und Engagement der Bibliotheksleiterin Renate Pichler.

Die Abwicklung der laufenden bibliothekarischen Tätigkeiten musste neben diesen zusätzlichen Arbeitsbelastungen von den Bibliothekarinnen geleistet werden. Zudem reduzierte Andrea Schrenk-Frohn im Rahmen ihres Erziehungsurlaubes ihre Wochenarbeitszeit auf 19 Stunden, und Annette Krämer trat am 7. November ihren Mutterschaftsurlaub an. So stehen dem wachsenden Arbeitsanfall, insbesondere in der Phase der Planung und Vorbereitung des Bibliotheksumzuges, weniger Mitarbeiterinnen gegenüber.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- Geschäftsbeziehungen zu 92 inländischen und 125 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.397 Bestellungen im System BIS-LOK
- Akzessionieren von 1.686 bibliographischen Einheiten
- Inventarisieren von 123 Geschenken und 10 Tauschgaben
- Ausstellen von 205 Auszahlungsanordnungen (116 in DM, 89 in Fremdwährungen) sowie drei Annahmeanordnungen für

565 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier

- Erstellen von 1.228 Titelaufnahmen und 165 Korrekturen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 1.237 Bände und Anlegen von 894 Autorensätzen (zzgl. 49 Korrekturen), 40 Körperschaftssätzen (zzgl. 14 Korrekturen) und 139 Serientiteln (zzgl. 65 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.630 Bänden
- Verwalten von 117 laufenden Loseblattausgaben aus 9 Ländern
- Bearbeiten von 22 Fortsetzungen aus 6 Ländern
- Verwalten von 6 laufenden bibliographischen und fachlichen CD-ROM-Datenbanken
- Verwalten von 528 Zeitschriftenabonnements aus 27 Ländern: 29,92 % = 158 deutsche Titel 70,08 % = 370 ausländische Titel
- Bearbeiten von 1.587 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 27 Neuaufnahmen, 58 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- 45 Bestandsmeldungen und 14 Löschungen in der Zeitschriftendatenbank (ZDB)
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 229 Bände
- Betreuen von 125 inländischen und 14 ausländischen Benutzern

Übersicht 2: Zugang 2001 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2001	2000	2001	2000	2001	2000
Monographien	547	571	489	507	1.036	1.078
Fortsetzungen	63	63	45	45	108	108
Summe	610	634	534	552	1.144	1.186
Zeitschriften	111	123	329	343	440	466
Summe	721	757	863	895	1.584	1.652
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	50	50	8	8	58	58
Gesamtsumme	771	807	871	903	1.642	1.710

4.2 EDV

DV-Infrastruktur, Systembetreuung

Die Systembetreuung umfasst die Konzeption, Organisation, Pflege und Aktualisierung der Netzinfrastruktur (Novell 5; Linux), der PC- und Software-Infrastruktur (Hardware; Windows 9x, 2000, XP; Office 2000), die Verantwortlichkeit für die Sicherheit der DV-Systeme (Datensicherung, Virenschutz, ununterbrochene Stromversorgung) sowie die Betreuung der Anwender. Die Administration bindet personelle Ressourcen von zwei wissenschaftlichen Hilfskräften und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter. Tätigkeitsschwerpunkte der System Operation lagen im Berichtsjahr neben den routinemäßigen Wartungs- und Upgradediensten in der Vorbereitung der direkten Anschlussfähigkeit der DV-Infrastruktur an das Universitätsnetz als Vorbereitung auf die räumliche Verlagerung des Instituts. Nach abteilungsinernen Tests stellte sich eine Umrüstung der Betriebssystem-Software auf Windows 2000 als nicht wünschenswert heraus. Die Entscheidung fiel zugunsten von Windows XP aus, da dies nicht nur höhere Betriebssicherheit und bessere Administrierbarkeit gewährt, sondern auch für den direkten Anschluss an das Netzwerk des Universitäts-Rechenzentrums notwendig wird. Somit wurde, im Sinne einer zukunftsorientierten Arbeitsplatzausrichtung, gegen Ende des Jahres damit begonnen, sukzessive das neue Betriebssystem auf den einzelnen Arbeitsplatzrechnern zu implementieren. Die bereits im letzten Jahr erworbenen Erfahrungen mit dem offenen Betriebssystem LINUX wurden weiter ausgebaut, da eine Serverumstellung von NOVEL auf ein alternatives System mit dem direkten Anschluss an das Universitäts-Rechenzentrum notwendig wird, weil eine Unterstützung für NOVEL durch das Universitäts-Rechenzentrum (URT) schon derzeit nicht mehr erfolgt. Da auch nach dem Umzug der Bibliotheksserver nicht vom URT betreut werden kann, wird dies auch weiterhin Aufgabe der institutseigenen EDV-Abteilung sein. Daher wurde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, die erforderliche Umrüstung auf das Bibliothekssystem ALEPHINO vorzubereiten. Zentrales Element ist dabei die Schulung einzelner Bibliotheksmitarbeiterinnen, um eine möglichst hohe Selbstständigkeit in der Serverbedienung zu erreichen und somit die hohen

Wechselkosten durch die Fluktuation der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu verringern. Eine hardwareseitige Aufrüstung erfolgte im Berichtszeitraum jedoch noch nicht.

Da im Jahr 2000 nicht alle veralteten Workstations durch neue Modelle ersetzt werden konnten, war die Erneuerung einiger Arbeitsplatzrechner gegen Ende dieses Jahres ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg, die Hardware den beständig steigenden Softwareanforderungen anzupassen. Gleichzeitig konnte durch die Ersetzung von veralteten Bildschirmen durch neue Modelle für die Einhaltung der Strahlungsnormen am Arbeitsplatz (TCO'99) gesorgt werden. Zusammen mit der Ersetzung von veralteten Peripheriegeräten (z. B. Bandsicherungslaufwerk, CD-Brenner, Scanner) wurde insgesamt eine Verbesserung der hardwareseitigen Ausstattung erreicht.

Im Berichtsjahr ist die wissenschaftliche Hilfskraft Stefan Kielholtz aus der EDV-Abteilung ausgeschieden, mit einer mehrwöchigen Überlappungszeit zur Einarbeitung und Übergabe sind die Aufgaben Gero Stangenberg, der bereits vorher als wissenschaftliche Hilfskraft am Institut tätig war, übertragen worden.

WWW, Informationsmanagement und Wissenstransfer

Die EDV-Abteilung administriert die Informationstools für externe und interne Adressaten. Zur Verbesserung der Außenwahrnehmung des Instituts und der Erreichung externer Adressaten wurden sowohl Layout und Angebote der Instituts-Homepage und die Webdienste der Bibliothek modernisiert. Um eine bessere Auffindbarkeit und einen einfacheren Zugriff auf Forschungs-Inhalte des Instituts gewährleisten zu können, wurde zudem die Verschlagwortung in Internet-Suchmaschinen aktualisiert und erweitert. Weiterhin wurden die Domains www.iaaeg.de, www.iaaeg.net, www.iaaeg.org registriert. Für einen verbesserten Informationszugriff und eine erweiterte Wissensverwaltung für die gesamte Forschungsgruppe wird ähnlich dem bisherigen laufwerksbasierten System innerhalb des Instituts ein Intranet als Focused Community of Best Practice implementiert, in dem zentrale gemeinsame Wissensbestände zugänglich gemacht und erweitert werden.

5 Gastforscher und Besucher

5.2 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Prof. Dr. Armin Höland, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle

Professor Höland besuchte das IAAEG mit einer Gruppe von Seminarteilnehmern am 04.02.2001 und informierte sich in einem Gespräch mit Herrn Professor Birk über Neuerungen im Europäischen Arbeitsrecht.

Dr. Steven Jellinghaus, Universität Tilburg, Niederlande

Herr Dr. Jellinghaus besuchte das IAAEG vom 19.-20.04.2001. Er arbeitete an einer rechtsvergleichenden Zusammenstellung der Arbeitsrechtssysteme von Belgien, Großbritannien und Deutschland.

Dr. Patrizio Bernardo, Universität Padova, Italien

Herr Dr. Bernardo besuchte das IAAEG vom 14.-18.05.2001 und informierte sich über die arbeitsrechtlichen Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU.

Prof. Dr. Helena Barancova, Universität Trnava, Slowakei

Frau Professor Barancova besuchte das IAAEG vom 18.-27.05.2001. Sie informierte sich über die neuesten Publikationen im Europäischen Arbeitsrecht.

Andrej Drozd, Universität Breslau, Polen

Herr Drozd besuchte das IAAEG vom 01.06.-31.08.01 und vom 10.-21.12.2001. Sein vom DAAD gefördertes Forschungsprojekt lautete: „Das Fragerecht des Arbeitgebers im polnischen Arbeitsrecht“. Herr Drozd ist Assistent am Lehrstuhl von Herrn Professor Dr. Herbert Szurgacz, der sich wiederholt zu Forschungszwecken im IAAEG aufhielt.

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

Professor Park hielt sich vom 25.06.-24.08.2001 im IAAEG auf. Sein Forschungsprojekt mit dem Thema: „Die arbeitsrechtliche Problematik der Scheinselbständigkeit“ wurde

vom DAAD gefördert.

Prof. Dr. Carol Rasnic, Virginia Commonwealth University, Richmond, USA

Professor Rasnic hielt sich vom 20.07.-20.08.2001 im IAAEG auf. Ihr Forschungsprojekt trug den Titel: „Die arbeitsrechtliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“.

Prof. Dr. Otto Czucz, Universität Szeged, Ungarn

Professor Czucz besuchte das IAAEG vom 03.-05.07.2001. Er bereitete eine Veröffentlichung mit dem Thema: „Die Möglichkeiten des Schutzes von Grundrechten im Sozialrecht“ vor. Aufgrund einer Erkrankung musste er seinen für einen Monat geplanten Forschungsaufenthalt vorzeitig abbrechen.

Prof. Dr. Tamas Prugberger, Prof. Dr. Miklos Levay, Prof. Dr. Judith Fazekas, Dr. Laslo Neumann, Dr. Pal Laszlofy, Dr. Judith Balogh, Dr. Hilda Toth, Dr. Laszlo Fodor, Dr. Ildiko Osvath, Dr. Andras Fabok, Universität Miskolc, Ungarn und Professor Dr. Jozsef Radnay, Richter am Obersten Gerichtshof in Budapest, Ungarn

Sie besuchten das IAAEG vom 08.-18.07.2001 und informierten sich über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht im Rahmen eines deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über einige Reformvorhaben des ungarischen Arbeitsrechts.

Dr. Zoltan Banko, Universität Pécs, Ungarn

Herr Dr. Banko besuchte das IAAEG vom 01.10.-31.01.2002. Sein vom DAAD gefördertes Forschungsprojekt lautete: „Atypische Beschäftigungsformen in Europa“. Herr Banko ist Assistent am Lehrstuhl von Herrn Professor Kiss, der ebenfalls wiederholt zu Forschungszwecken das IAAEG besuchte.

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

Sie besuchten das IAAEG vom 22.-27.10.2001 mit einer Gruppe von Studenten und Mitarbeitern des Lehrstuhls von Herrn Professor Kiss. In einem längeren Arbeitsgespräch mit Herrn Professor Birk informierte sich die Gruppe über die neuesten Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht.

Jan Heinsius, Universität Leiden, Niederlande

Er besuchte das IAAEG vom 29.10.-03.11.2001. Herr Heinsius ist Doktorand von Herrn Professor van Voss. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer“.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Dipl.-Vw. Martin Holtman, MPA

Martin Holtmann verbringt sein Sabbatjahr am IAAEG. Sein Forschungsschwerpunkt liegt, bedingt durch seine Berufstätigkeit, auf der Analyse von Mikrobanken und Mikrokrediten. Dabei interessiert er sich insbesondere für deren spezifischen Anreizprobleme in diesem Bereich und die Instrumente mit denen diese zu lösen sind. Herr Holtmann nimmt seit 1996 eine Lehrauftrag im „Microfinance Training Program“ an der University of Colorado wahr.

Prof. Dr. Musewa M'Bayo

Prof. Dr. M'Bayo, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Lubumbashi (Kongo), war für mehrere Forschungsaufenthalte am IAAEG. Zur Zeit befasst sich Prof. M'Bayo vorwiegend mit gesundheitsökonomischen Fragen.

6 Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Information und Konsultation – Erfahrungen mit Europäischen Betriebsräten und Probleme bei der Anwendung des EU-Rechts auf nationaler Ebene – der aktuelle Richtlinienvorschlag der Kommission“, Vortrag anlässlich der Tagung „Neue Entwicklungen im Arbeitsrecht der Europäischen Union“ der Europäischen Rechtsakademie, ERA, am 19.01.2001.

„L’attuazione delle direttive comunitarie sul trasferimento d’azienda in Germania e in Italia, La modifica degli artt. 2112 c.c. e 47 L.n. 428 del 1990 (D.Lgs.n. 18 del 2001), Vorlesungen und Vortrag an der Juristischen Fakultät der Universität Padua, Italien, vom 19.-24.03.2001.

„Sind verbindliche Mindeststandards das geeignete Instrument zur Erreichung sozialer Konvergenz?“, Vortrag anlässlich der Tagung „Konvergenz statt Harmonisierung - die Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten im Kontext einer zukünftigen Europäischen Sozialpolitik“ der Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik e.V. vom 4.-5.05.2001 in Luxembourg.

„Comments on: Krebber, „The Search for Core Labor Rights in Liberalized Trade“; ausführlicher Kommentar zum Vortrag von Herrn Dr. Sebastian Krebber anlässlich der Internationalen Konferenz „The Welfare State in an Era of Globalization“ der Hebrew University Mount Scopus vom 16.-20.06.2001 in Jerusalem, Israel.

„Neues aus Brüssel: Die Richtlinie 98/50 zum Betriebsübergang“, Vortrag anlässlich des „Arbeitsrechtlichen Praktikerseminars“ der Universität Giessen am 07.07.2001.

„Die Bedeutung der Rechtsvergleichung im Arbeits- und Sozialrecht“, Vortrag anlässlich der Tagung der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit – deutsche und türkische Sektion –

sowie des MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Schloss Ringberg am Tegernsee vom 11.-14.07.2001.

„Development of European Labour Law“, Vortrag anlässlich der „Conference on the Hungarian Civil Law in the Mainstream of the Development of European Law“ an der Universität Miskolc, Ungarn, vom 27.-30.09.2001.

„Die Zukunft des nationalen Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Juristischen Fakultät der Universität Pécs, Ungarn, am 8.11.2001.

„Supranationale Regulierungen von multinationalen Unternehmen“, Vortrag anlässlich des IAB-Kontaktseminars im IAAEG, Trier, am 14.11.2001.

„Die Europäische Sozialcharta – Entwicklungen nach 1989“, Vortrag anlässlich der Tagung „Soziale Menschenrechte in Europa auf dem Weg zur Verbindlichkeit und Einklagbarkeit“ der FIAN in Berlin am 05.12.2001.

„Kollektivautonomie und Privatautonomie aus europäischer Sicht“, Vortrag anlässlich der Tagung „Das Spannungsverhältnis von Kollektivautonomie und Privatautonomie im Arbeitsleben“ der Adecco-Stiftung in Berlin vom 13.-14.12.2001.

6.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Armin Höland, „Die neuen Richtlinien der EU“, 04.02.2001.

Dr. Jozsef Hajdu, „Besonderheiten des polnischen Arbeitsrechts“, 22.11.2001.

Prof. Dr. Jong-Hee Park, „Die arbeitsrechtliche Problematik der Scheinselbständigkeit“, 02.08.2001.

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Miskolc, Ungarn, „Der Stand der Arbeitsrechtsverhältnisse in Ungarn“, 09.07.2001.

Prof. Dr. Carol Rasnic, „Die arbeitsrechtliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“, 02.08.2001.

Dr. Zoltan Banko, „Atypische Beschäftigungsformen in Europa“, 29.11.2001

Prof. Dr. Györgi Kiss, „Die neue ungarische

Arbeitsrechtsgesetzgebung“, 23.10.2001.

Jan Heinsius, „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer“, 31.10.2001.

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

WS 2000/2001:

Arbeitsrecht I

Internationales Privatrecht

Übung im Arbeitsrecht

SS 2001:

Arbeitsrecht II

Internationales Privatrecht

Arbeitsrecht für Wirtschaftswissenschaftler

WS 2001/2002:

Internationales Privatrecht

Übung im Arbeitsrecht

6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

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

charta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Seit dem 1. Oktober 1996 hatte Herr Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Die Präsidentschaft endete am 21.10.1998. Herr Prof. Birk ist ab dem 21.10.1998 Vizepräsident des unabhängigen Sachverständigenausschusses. Seit Ende 1999 lautet die Bezeichnung des Sachverständigenausschusses „European Committee of Social Rights“.

Die Amtszeit im Committee endete mit Ablauf des Jahres 2000. Am 22.11.2000 fand die Wahl der Mitglieder des unabhängigen Sachverständigenausschusses statt. Herr Professor Birk wurde vom Ministerkomitee des Europarates für die Zeit vom 01.01.2001 bis 31.12.2006 wiedergewählt.

6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

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

Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften

Gutachter für diverse deutsche Gerichte

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

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

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

Ehrendoktorwürde der Universität Pécs:

Die Juristische Fakultät der Universität Pécs hat Herrn Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk die Ehrendoktorwürde verliehen. Die feierliche Übergabe der Urkunde fand am 8. November 2001 statt. Damit wurden seine Verdienste um die wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Ungarn gewürdigt. Seit vielen Jahren hält Herr Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk regelmäßig Gastvorlesungen zum europäischen und vergleichenden Arbeitsrecht in Budapest, Miskolc, Pécs, Debreczen und Szeged. Als Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier betreut er den regen Austausch von Professoren. Mehrere seiner Arbeiten wurden in Ungarn veröffentlicht.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Abschlusskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
26.-27.02.2001

Tagung der Arbeitsgemeinschaft 'Operations Research im Gesundheitswesen' der Gesellschaft für Operations Research

Veranstalter: IAAEG und AG OR im Gesund-

heitswesen

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
02.02.2001

4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie

Veranstalter: Universität Köln, Universität Bonn und IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
27.-28.03.2001

Tagung des „Bildungsökonomischen Ausschusses“ des Vereins für Socialpolitik,

Veranstalter: BÖA, IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
29.-30.03.2001

Tagung zu Ehren des 70. Geburtstags von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Horst Albach „Entrepreneurial Spirits.“

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
06.07.2001

Kontaktseminar des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg) „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts.“

Veranstalter: IAAEG und IAB
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
12.-16.11.2001

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dr. Reante Hornung-Draus (BDA und UNICE): „Neue rechtspolitische Entwicklungen in der Arbeits- und Sozialpolitik der Europäischen Union.“ 12.03.2001

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Universität München): „Wissenschaftlerinnenkarrieren.“
28.05.2001

Prof. Dr. Richard Painter (University of Illinois, Law Department): „The EU takeover directive – a legal and economic analysis.“
18.06.2001

Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Reusch (FHS Dortmund): „Qualitätssicherung bei Bankdienstleistungen.“ 18.06.2001

Werkstattgespräch: Heinz-Paul Derber, Betriebsratsvorsitzender der GKN Walterscheid Presswerk GmbH (Trier): „Spezifische Probleme der Betriebsratsarbeit in einem multinationalen Unternehmen mit interner Konkurrenz.“

04.12.2001

Dr. Frank Hoffmann (Postvertrieb Siegerland): „Die Praxis des Traveling-Salesman-Problems“. 10.12.2001

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Sabine Lindenthal

„Co-determination in the Supervisory Board“ SASE-Conference (13th Annual Meeting on Socio-Economics). University of Amsterdam, Amsterdam, 28.06.-01.07.2001.

Oliver Ludewig

Korreferat zu „Betriebliche Strategien gegen Fachkräftemangel.“ von Corinna Schmidtke und Uschi Backes-Gellner, 7. Wissenschaftliches Forschungstreffen des IAB – Betriebliche Reorganisation und Fachkräftebedarf, Verwaltungsschule Iphofen, 03.-05.10.2001

Kerstin Pull

„Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment: An Options Perspective“, 4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, IAAEG, Trier 27.-28.03.2001.

„Standortfaktor Arbeitsrecht: US-Investoren in Deutschland und Großbritannien als ‚critical test case‘“, Workshop Empirische Forschung, Universität Mannheim, Leinsweiler/Pfalz 29.-31.03.2001.

„The Comparative Attractiveness of International Business Locations: The Role of Labor Law“, 4th Annual International Business and Economics Conference (IBEC), St. Norbert College, De Pere, WI, USA, 06./07.10.2001.

„The International Regulation of Maternity Leave“, International Business and Economics Research Conference (IBERC), Reno, NE, USA, 08.-12.10.2001 (mit Alewell).

Kerstin Reden

„Personnel Policies in Joint Ventures and Foreign Subsidiaries in the People’s Republic of China“, 13th Annual Meeting of SASE „Knowledge - The New Wealth of Nations?“, Amsterdam (NL), 28.06. -01.07.2001

Petra Riemer-Hommel

„Wettbewerb im Gesundheitswesen und die Investitionsentscheidungen von Krankenhäusern – Gilt die Medical Arms Race Hypothese?“, Jahrestagung der Arbeitsgruppe „Opera-

tions Research“ im Gesundheitswesen; Trier; 02.03.2001.

Dieter Sadowski

„Moralische Folgen ökonomischer Didaktik“, Moralkonferenz am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, 11.-13.01.2001

Recruiting, funding, career opportunities of research professionals/junior researchers, „International competitiveness and innovative capacity in universities and research organizations“, Research Workshop, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 04.05.2001

„Recht und Gerechtigkeit: zur Legitimität ökonomischer Rechtsanalysen“ – Vortrag vor den Stipendiaten der Cusanus-Stiftung, Trier, 24.11.2001

„The international transfer of HRM/IR-Practices within MNCs: Anglo-Saxon multinationals operating in the Federal Republic of Germany“, International Conference on „Multinational Companies and Human Resource Management: Between Globalisation and National Business Systems“, Leicester (GB), (zus. mit Schmitt), 12.07.-14.07.2001

„Arbeitnehmerhaftungsrecht“, Kontaktseminar IAB-IAAEG, Schloss Quint, 12-16.11.2001.

Matthias Schmitt

„The International Transfer of HRM and IR-Practices within Multinational Enterprises: Empirical Evidence on Anglo-Saxon MNCs Subsidiaries Operating in Germany“, 13th Annual Meeting of SASE „Knowledge - The New Wealth of Nations?“, Amsterdam (NL), 28.06.01-01.07.01

„The international transfer of HRM/IR-Practices within MNCs: Anglo-Saxon multinationals operating in the Federal Republic of Germany“, International Conference on „Multinational Companies and Human Resource Management: Between Globalisation and National Business Systems“, Leicester (GB), (zus. mit Sadowski) 12.07. -14.07.2001

„Personalpolitik angelsächsischer multinationaler Unternehmen“ Kontaktseminar IAB-IAAEG „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“, Trier, 12.11.-16.11.2001

Martin Schneider

„Italienische Verhältnisse?“. WSI-Autorenworkshop, Düsseldorf, 01.-02.02.2001.

„Rechtsproduktion und Karriereanreize: Das Beispiel der Landesarbeitsgerichte“. Forschungskolloquium, Universität Konstanz, 07.02.2001.

„Judicial Tournaments? A Test with German Labor Court Data.“ Society for Labor Economists (SOLE) Annual Conference, Austin (Texas, USA), 21.-22.04.2001.

„Judges and Institutional Change“. International Society for the New Institutional Economics (ISNIE) Annual Conference, Berkeley (Kalifornien, USA), 13.-15.09.2001.

„Richter als Produktionsfaktoren“. Kontaktseminar IAB-IAAEG, Schloss Quint, 12-16.11.2001.

6.2.4 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

Moderation mehrerer Sitzungen des Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie Trier, 27.-28.03.2001

Moderation der Tagung des „Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik, Trier, 29-30.03.2001

Moderation der Sitzung „Evaluationstheorien in der Organisationstheorie“, Pfingsttagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Freiburg, 06.06.2001

Moderation und Leitung der Tagung zu Ehren des 70. Geburtstags von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Horst Albach „Entrepreneurial Spirits.“, Trier, 06.07.2001

Moderation zweier Sessions des 13th Annual Meeting of SASE „Knowledge - The New Wealth of Nations?“, Amsterdam (NL), 28.06.01-01.07.01

Moderation und Leitung des Kontaktseminars des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg) „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts.“, Trier, 12.-16.11.2001

6.2.5 Lehraktivitäten

Bret Kragel

„Quantitative Consulting Tools“ Übung im WS 2001/02

Catharina Leilich

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, SS 2001 (mit Sadowski).

Oliver Ludewig

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

Petra Riemer-Hommel

„Wirtschaft und Kultur“, PbSf im Hauptstudium im WS 2000/2001 und SS 2001 (gemeinsam mit Sadowski und Antweiler).

„Kontraktmanagement II: Dienstleistungsverträge“, Übung, SS 2001.

Dieter Sadowski

„Quantitative Consulting Tools“ Vorlesung im WS 2001/2002.

„Kontraktmanagement II: Dienstleistungsverträge“, Vorlesung im SS 2001.

„Kontraktmanagement I: Arbeitsverträge“, Vorlesung im WS 2000/2001.

„Wirtschaft und Kultur“, PbSf im Hauptstudium im WS 2000/2001 und SS 2001 (gemeinsam mit Antweiler und Riemer-Hommel).

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

„Institutionenökonomische Analysen der Beschäftigung von Frauen“, Arbeitsgemeinschaft im WS 2000/2001.

„New developments in personnel and organisational economics“, Arbeitsgemeinschaft im SS 2001.

„Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“, „Proposal Writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Arbeitsgemeinschaft im WS 2001/2002.

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, SS 2001.

Martin Schneider

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

„Comparative Employment Relations in Europe and Worldwide“. Bordeaux School of

Business. 02.-05.12.2001.

Katharina Stysial

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

Florian Turk

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2001 und SS 2002.

Susanne Vaudt

Übung zur Vorlesung „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ im WS 2000/2001.

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

6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Kerstin Pull

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

Gutachterin für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Best Paper Award der International Business & Economics Research Conference in Reno, Nevada, USA, 08.-12.10.2001 für den Beitrag „The International Regulation of Maternity Leave“ (mit D. Alewell).

Dieter Sadowski

Mitglied der Bibliothekskommission, der Promotionskommission (in 2001 Vorsitzender) und der Promotionsreformkommission des FB IV der Universität Trier.

Stellvertretendes Mitglied der Bibliothekskommission des Senats.

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

Externes Mitglied der Berufungskommission „Organisation“ der neu gegründeten Utrecht School of Economics.

Koordinator der Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“ (bis 05/2001) und „Bildung und Wettbewerb.“ (ab 10/2001).

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

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

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

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

Mitglied der High Level Expert Group, Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission: „Mediation, Conciliation, Arbitration“.

Mitglied im unabhängigen Expertenbeirat des Landes Nordrhein-Westfalen zur Erarbeitung der zukünftigen Struktur der nordrhein-westfälischen Hochschulen (bis 02/2001).

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

Mitglied des Beirats des Projekts „Institutionen, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung in der EWU“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Centrum für Hochschulentwicklung: Hannover: Evaluierung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Privaten Hochschule Witten-Herdecke.

Wissenschaftsrat: Evaluierung des Instituts für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

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

6.2.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

Abschlusskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“, Graduierte

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2000/2001

Intensive course: Dynamic Programming and Optimal Control, Dipl.-math. T. Voetmann, Universität Trier.

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
13.-15.09.2001

Intensive course: Simulation of Dynamic Programs, Dipl.-Vw. L. Weinke, Universität Pompeu Fabra.

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
16.-17.09.2001

Mikroökometrie (Panel-Daten-Analyse), Dr. L. Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg)

Veranstalter: Universität Trier/IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2001/2002

Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“, „Proposal Writing and organisations-ökonomische Grundlagen“, Prof. Sadowski und Graduierte

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2001/2002

Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „New developments in personnel and organisational Economics“, Prof. Sadowski und Graduierte

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
SS 2001

Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Institutionenökonomische Analysen der Beschäftigung von Frauen“, Prof. Sadowski und Graduierte

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2000/2001

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

6.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Christina Henke

Januar 2001: „Ökonometrische Analysen von Querschnitts- und Paneldaten“, Blockveranstaltung an der Universität Kiel von Prof. Dr. Gerd Hansen und Dr. Norbert Janz (ZEW).

März 2001: Einwöchiges Seminar zur Panelanalyse im Rahmen der Doktorandenausbildung der Universität Frankfurt bei Prof. Dr. Ulrich Rendtel.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 25.-28.09.2001.

Catharina Leilich

„4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, IAAEG, 27.-28.03.2001.

Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 05.-08.06.2001.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 25.-28.09.2001.

German Economic Association for Business Administration e. V., „II. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung“. 04.-06.10.2001, WHU.

Sabine Lindenthal

Jahrestagung der „Economic Science Association“ (ESA) in Barcelona. 21-24 Juni 2001.

Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, IAAEG, 27.-28.03.2001.

Oliver Ludewig

„4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“

nomie“, IAAEG, 27.-28.03.2001.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 25.-28.09.2001.

Kerstin Pull

„4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, IAAEG, Trier 27.-28.03.2001.

„Workshop Empirische Forschung“, Leinsweiler/Pfalz 29.-31.03.2001.

„4th Annual International Business and Economics Conference (IBEC)“, St. Norbert College, De Pere, WI, USA, 06.-07.10.2001.

„International Business and Economics Research Conference (IBERC)“, Reno, NE, USA, 08.-12.10.2001.

„Führungskräftevergütung: Wissenschaftliche Befunde und praktische Erfahrungen im internationalen Vergleich“ Wissenschaftliche Tagung der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft Köln e.V., Köln, 15.12.2001.

Martin Schneider

„4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, IAAEG, Trier 27.-28.03.2001.

„New Patterns of Management in the Knowledge Economy“. The Fifth Annual UC Berkeley Forum on Knowledge and the Firm, UC Berkeley (USA), 21.09.2001.

Florian Turk

„4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, IAAEG, 27.-28.03.2001.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 25.-28.09.2001.

German Economic Association for Business Administration e. V., „II. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung“. 04.-06.10.2001, WHU.

Katharina Stysial

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 25.-28.09.2001.

Seminar des Integrationsamtes, Zweigstelle Koblenz: Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, 16.10.2001

Fachtagung Ziele und Inhalte einer Integri-

onsvereinbarung, Mainz 22.10.2001.

Tagung „Pflegeversicherung auf dem Prüfstand.“, Zentrum für Sozialpolitik, Bremen, 15.-16.11.2001.

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 2001 günstig entwickelt. Erneut konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

7.1.2 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

The European Social Charter and the European Union, in: The Council of Europe and the Social Challenges of the XXIst Century, Kluwer, The Hague 2001, S. 41-48.

Podstawy prawne wspólnotowego prawa pracy, Die rechtlichen Voraussetzungen des Arbeitsrechts der Gemeinschaft, S. 27-44, Swobodny przepływ pracowników i ich rodzin – Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników – Individualne prawo pracy, Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Sicherheit und Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers – Individuelles Arbeitsrecht, S. 71-87, Dyrektywy Komisji dotyczące partycypacji pracowników i inne ważne dyrektywy dotyczące Rad Zakładowych, Die Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte, S. 93-101, Porozumienie z zakresu polityki socjalnej, Das Abkommen über die Sozialpolitik, S. 149-159, in: Lewandowski/ Serafin (Hrsg.), Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne, European Social and Labour Law, Lodz 2000.

A tarifaszzerződés szabályai a német jogban (Das Kollektivvertragssystem in Deutschland), in: Magyar Jog, Heft 4/ 2001, S. 254-256.

Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung – Die Kontrolle der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta, in: ZvglRWiss, Heidelberg 2001, S. 48-61.

As Európai Munkajog Dogmatikai Alapjai (Die Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts), in: Az Európai unió Munkajoga (Das Arbeitsrecht der Europäischen Union), Verlag Osiris Kiadó, Budapest 2001, S. 19-54.

Derogations and Restrictions on the Right to Strike under International Law, in: Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, Kluwer Law International 2001, S. 95-106.

Die Rolle des Notars in erbrechtlichen Angelegenheiten – eine rechtsvergleichende und kollisionsrechtliche Skizze – , in: Deutsche Notar-Zeitschrift, Sonderheft 2001, 100 Jahre DNotZ, Beck München 2001, S. 43-51.

Die Auswirkungen des Europarechts auf die nationalen Regelungen des Betriebsübergangs, in: Festschr. f. Borenius & Kempinen, Jyväskylä By Gummerus Publishers Ltd, Helsinki 2001, S. 211-224.

Bernd Waas

Drittwirkungen der Friedenspflicht – Die tarifvertragliche Rechtstellung des verbandsangehörigen Arbeitgebers im Arbeitskampf –; ca. 210 Sn. (Manuskript), Verlag Duncker & Humblot.

The legal concept of employment discrimination according to the laws of Germany, the European Union and the Council of Europe, Rand Afrikaans University (Hg.: Centre for International and Comparative Labour and Social Security Law, CICALASS), Publication Series 1/2001 (October); 146 Sn.

Der Kalkulationsirrtum zwischen Anfechtung und unzulässiger Rechtsausübung – zugleich Besprechung der Entscheidung des BGH v. 7. 7. 1998 – X ZR 17/97, in: Juristische Schulung (JuS) 2001, 14-20.

Mitwirkendes Verschulden i. S. d. § 254 BGB durch Abschluß eines Vertrags mit dem Schädiger?, in: Juristische Rundschau (JR) 2001, 1-6.

Zur Konsolidierung des Betriebsbegriffs in der Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Betriebsübergang, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 2001, 377 – 395.

Risikoverteilung zwischen Auftraggeber und Makler bei „fehlerhaftem“ Hauptvertrag, in: Neue Zeitschrift für Miet- und Wohnungsrecht

(NZM) 2001, 453 – 458.

Zur Problematik einer Verlagerung des Verwendungsrisikos bei der Anmietung von Ladenlokalen in einem Einkaufszentrum, in: Zeitschrift für Miet- um Raumrecht (ZMR) 2001, 493-499.

Anmerkung zu BAG v. 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - , in: Arbeitsrechtliche Praxis (AP), Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte), AP Nr. 12 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag.

Anmerkung zu: BAG v. 21. Februar 2001 - 4 AZR 18/00 - (Tarifablösung nach Betriebsübergang nur bei beiderseitiger Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien), in: Betriebsberater (BB) 2001, S. 1853.

Sandra Liebmann, Sandra Isenberg

Collective Labour Law in Europe: Part I: The right to strike (Sandra Liebmann); Part II: Employee Representation and Participation (Sandra Isenberg); <http://www.labourlaw.it/ejournal> vol. III n. 1, gennaio 2001.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 2000 sind folgende Ausgaben erschienen:

- 63 Dieter Sadowski, Kerstin Reden M.A.: Arbeits- und Sozialrecht im Unternehmensalltag ausländischer Investoren in China.
- 64 Susanne Vaudt: Außergerichtliche Konfliktregelung unter Rechtsunsicherheit. Dokument am Beispiel der Schiedsstelle für Krankenhauspflegegesetze nach §18 A KHG, Juni 2001.
- 65 Dieter Sadowski, Joachim Junkes, Sabine Lindenthal: Labour Co- determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights, August 2001.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Joachim Junkes

Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. In: J. Schwalbach (Hg.) Corporate Governance. Essays in Honor of Horst Albach. Springer Verlag. Berlin u. a. 2001: 146-162. (mit Sadowski und Lindenthal).

Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR), 1/2001. (mit Sadowski und Lindenthal).

Gewerkschaften in China – Ein Rotes Tuch? In: China Contact (2001)6: 44-46 (mit Reden).

Sabine Lindenthal

Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. In: J. Schwalbach (Hg.) Corporate Governance. Essays in Honor of Horst Albach. Springer Verlag. Berlin u. a. 2001: 146-162. (mit Sadowski und Junkes).

Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR), 1/2001. (mit Sadowski und Junkes).

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats: Ein vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance Debatte. Hampp Verlag. München und Mering, 2001.

Oliver Ludewig

Personalpolitische Systeme in Deutschland. In: Kossbiel, Hugo (Hg.): Modellgestützte Personalentscheidungen 5. München, Mering: Hampp 2001: 9-26.

Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34(2001)3: 302-313.

Kerstin Pull

Standortfaktor Arbeitsrecht: Die Bedeutung von sunk costs für Investitionsentscheidungen. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften 52(2001)2: 190-201.

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl: ein optionstheoretischer Ansatz. In: Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Dieter Sadowski, Johannes Mure (Hg.): Entlohnung, Arbeitsorganisation und personalpolitische Regulierung. München, Mering: Hampp 2001: 145-161.

The Comparative Attractiveness of International Business Locations: The Role of Labor Law, Conference Proceedings from the 4th Annual International Business and Economics Conference (IBEC), De Pere, Wisconsin, USA 2001: 66-75.

The International Regulation of Maternity Leave. Conference Proceedings from the International Business and Economics Research Conference (IBERC), Reno, Nevada, USA 2001 (mit Alewell).

An international comparison and assessment of maternity leave regulation. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 2001: Diskussionspapier Reihe A, Nr. 2001/02 (mit Alewell).

Kerstin Reden

Arbeits- und Sozialrecht im Unternehmensalltag ausländischer Investoren in China. In: WSI-Mitteilungen 54(2001)1: 49-56 (gemeinsam mit Sadowski).

Gewerkschaften in China – Ein Rotes Tuch? In: China Contact (2001)6: 44-46 (mit Junkes).

Chinas Rechtsordnung: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: China Contact (2001)7: 44-46.

Petra Riemer-Hommel

The Changing Nature of Contracts in German Health Care. Discussion Paper no. 77, Universität Trier (erscheint in: Social Science and Medicine).

Dieter Sadowski

Entrepreneurial Spirits – Festschrift für Horst Albach zum 70. Geburtstag. Wiesbaden: Gabler 2001. (Hrsg.).

Arbeits- und Sozialrecht im Unternehmensalltag ausländischer Investoren in China. In: WSI-Mitteilungen 54(2001)1: 49-56. (gemeinsam mit Reden).

Berufsausbildung: Ein Allmendegut. In: Christoph Badelt: Aphorismen für den sozio-

ökonomischen Fortschritt – gewidmet Werner Clement zum 60. Geburtstag. Frankfurt/Main et al.: Peter Lang 2001: 181-188.

Soziale Voraussetzungen erfolgreicher Berufspolitik – eine institutionenökonomische Betrachtung. In: A. Caster, E. Gros (Hg): Sozialpolitik im Spannungsfeld von Individuum und Gesellschaft – Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Hans Braun. Frankfurt/Main: Eigenverlag des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge 2001:63-67.

Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. In: J. Schwalbach (Hg.) Corporate Governance. Essays in Honor of Horst Albach. Springer Verlag, Berlin u.a. 2001: 146-162. (mit Lindenthal und Junkes)

Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR), 1/2001. (mit Lindenthal und Junkes)

Ökonomische Analyse der Arbeitnehmerhaftung. In: Claus Ott; Hans-Bernd Schäfer (Hg.): Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Beiträge zum VII. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts (22.-25. März 2000): 112-139. (mit Schneider)

Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Dieter Sadowski, Johannes Mure (Hrsg.): Entlohnung, Arbeitsorganisation und personalpolitische Regulierung. München, Mering: Hampp 2001.

Martin Schneider

„Strategische Komplementaritäten“ und das Management intangibler Ressourcen. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zbf) 53(2001)9: 589-604.

Individual Conflict Resolution on the Rise? Comparing British Employment Tribunals and German Labour Courts. Forthcoming in Comparative Labor Law and Policy Journal 2002.

Ökonomische Analyse der Arbeitnehmerhaftung. In: Claus Ott; Hans-Bernd Schäfer (Hg.): Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Beiträge zum VII. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts (22.-25. März 2000): 112-139.

Italienische Verhältnisse? Eine Interpretation betrieblicher Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Diskussionspapier. Beitrag zum Workshop des WSI „Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen über Beschäftigung“, 28. Juni 2000 in Bremen.

Judicial Tournaments? A Test with German Labor Court Data. Discussion Paper presented at the SOLE Annual Conference, 20-04-2001, Austin (Texas, USA).

Judges and Institutional Change: An Empirical Case Study. Discussion paper presented at the International Society for the New Institutional Economics Annual Conference, 14-09-2001, Berkeley (California, USA).

Auf der Suche nach dem „inoffiziellen Richterrecht“: Konfliktbeilegung und Rechtsschöpfung durch die Landesarbeitsgerichte. Diskussionspapier. Beitrag zum Kontaktseminar IAB-IAAEG „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“, Schloss Quint, 12.-16. November 2001.

Susanne Vaudt

"Außergerichtliche Konfliktregelung unter Rechtsunsicherheit: Das Beispiel der Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze" Hampp-Verlag, München-Mering, 2001.

7.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

Trierer Schriften zur Sozialpolitik und Sozialverwaltung, Frankfurt/New York: Campus Verlag seit 1988 (gemeinsam mit Braun und Knappe).

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

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

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

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

Studien zum ausländischen und internationalen Arbeitsrecht, Baden-Baden: Nomos-Verlag

(seit 1993; gemeinsam mit Birk).

International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik (gemeinsam mit Birk).

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen (gemeinsam mit Frick).

Rechtsökonomische Theorien der Arbeitsbeziehungen. Schwerpunktheft „Industrielle Beziehungen“ 7(2000)4: 317-412.

7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

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

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäi-

schen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Im Berichtsjahr 2001 sind in der Reihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ zwei neue Arbeiten publiziert worden.

Susanne Wienecke (2001): Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken, Band 11.

Sabine Linenthal (2001): Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein vertragstheoretischer Beitrag zu Corporate Governance-Debatte, Band 12.

Im laufenden Jahr sind zwei weitere Arbeiten in der Reihe erschienen, so dass es nun insgesamt 14. Bände sind. Bei den beiden neuen Arbeiten handelt es sich um folgende:

Kerstin Reden (2002): Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregime, Band 13.

Matthias Schmitt (2002): Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen, Band 14.

8 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

8.1 Personal- und Organisationsentwicklung

In den Jahren 2000 und 2001 hat ein weitgehender Wechsel der Nachwuchsforscher stattgefunden. Allerdings sind die Habilitanden Dr. Kerstin Pull, Dr. Petra Riemer-Hommel und Dr. Martin Schneider gleichsam als Post-docs in der Gruppe geblieben und haben auch die Qualifikation und Sozialisation der neu eingestellten Kräfte wesentlich gefördert.

Angesichts eines schwierigen Arbeitsmarkts für hochqualifizierte, quantitativ orientierte Wirtschaftswissenschaftler blieben einige Stellen eine Zeit lang sogar unbesetzt.

Neu hinzugekommen ist Dipl.-Math. Bret Kragel, der nicht nur über die Reduzierbarkeit großer Datenmengen arbeiten wird, sondern die Gruppe auch in vieler Hinsicht mathematisch unterstützt; Dipl.-Vw. Tanja Breuer, die mit einer empirisch vergleichenden Diplomarbeit zur Jugendarbeitslosigkeit qualifiziert ist und engagiert politische Fragen in das Kolleg trägt sowie Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA, die sich dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen wissenschaftlicher Unternehmen durch arbeitsvertragliche Mittel in ihrer Diplomarbeit gewidmet hat.

Christina Henke ist Volkswirtin und arbeitet über die qualifikatorischen Konsequenzen technologischen Wandels mit mikroökonomischen Methoden; sie ist Cusanus-Stipendiatin und wird vor allem von Prof. Harde (Universität Trier) betreut.

Es entspricht dem interdisziplinären Forschungsziel der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsgruppe, auch soziologische Kompetenz explizit zu nutzen, weshalb die Einstellung von Katharina Stysial M.A. erfolgt ist.

Zum ersten Mal ist es der wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe gelungen, einen One-Dollar-Man aus der Praxis zu rekrutieren: Dipl.-Vw. Martin Holtmann, langjähriger Leiter des Moskauer Büros einer internationalen Beratungsgesellschaft im Mikrokreditbereich, hat sich für 9 Monate mit unbezahltem Urlaub

für die Fertigstellung seiner Dissertation dem IAAEG wieder angeschlossen, dem er als studentische Hilfskraft schon vor 10 Jahren einmal angehört hat. Da er auch regelmäßig in Postgraduierten-Studiengängen in den USA unterrichtet, ist seine Mischung von Theorie- und Praxiserfahrungen ein besonderer Gewinn.

Weitere positive Rückkoppelungen stellen auch weitere Ehemalige her: Besonders hervorgehoben sei Prof. Dr. M'Bayo (aus Lubumbashi, Kongo), Dipl.-Math. Tim Voetmann (Universität Trier), Dipl.-Vw. Lutz Weinke, z.Zt. Ph.D.-Student der Universität von Barcelona, Cuiping Pang, wissenschaftliche Assistentin an der Xiamen-Universität in der Volksrepublik China und Doktorandin der Prof. Sadowski und Heilmann (Politikwissenschaft, Universität Trier).

Während für die Abgänger nationaler und internationaler Präsentationen ihre Arbeitsergebnisse im Vordergrund standen, hat für das neue Graduiertenkolleg das neue Qualifikationsprogramm begonnen (vgl. 3.2.3.1).

In der juristischen Abteilung kam es ebenfalls zu einigen Personalbewegungen:

Frau Astrid Lang, ist auf eigenen Wunsch zum 31.08.2001 aus dem IAAEG ausgeschieden. Sie ist seit 01.09.2001 im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie in Mainz tätig. Frau Isenberg verwaltet die Stelle von Frau Lang in deren Erziehungsurlaub seit 21.03.2000. Aufgrund des Ausscheidens von Frau Lang konnte der Arbeitsvertrag von Frau Sandra Isenberg verlängert werden.

Frau Anke Johans befindet sich seit 08.09.2001 in Elternzeit. Sie arbeitet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden weiter im Institut.

Seit Oktober 2001 ist Frau Meike Strauß ebenfalls mit einer Arbeitszeit von 10 Stunden im IAAEG tätig.

Lebensläufe der neuen Mitarbeiter und Kollegiaten finden sich nachstehend.

8.2 Neue Mitarbeiter und Graduierte

Breuer, Tanja (geb. 1974), 1993-1995 Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Landesbank

Hessen-Thüringen Frankfurt/Main; 1995-1996 Junior-Händlerin in der Landesbank Hessen-Thüringen S.A. Luxemburg, Oktober 1996 bis März 1998 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main. Seit April 1998 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Arbeit, Personal, Organisation. Abschluss als Diplomvolkswirtin im Januar 2002. Thema der Diplomarbeit: „Staatliche Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit. Ein Vergleich der Programme in Deutschland, Frankreich und Großbritannien“. 1999-2001 wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. Ab Januar 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt SAM.

Henke, Christina (geb. 1974), 1994-1999 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Services Administration & Management. November 1999 Abschluss des Studiums als Diplom-Volkswirtin (Thema der Diplomarbeit: „Das Ruhestandsverhalten älterer Erwerbspersonen in Ost- und Westdeutschland. Eine empirische Untersuchung auf der Basis des Sozioökonomischen Panels“). März 1997-November 1999 Stipendiatin der Bischöflichen Studienförderung Cusanuswerk in der Grundförderung. Seit Dezember 2000 Stipendiatin der Bischöflichen Studienförderung Cusanuswerk in der Promotionsförderung. Seit September 2001 Kollegiatin des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

Holtmann, Martin (geb. 1963), 1982-1984 und 1987-1989 Studium der VWL an der Universität Trier. Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes. 1984-1985 Auslandsstudium am NIHE in Dublin. Abschluß als Diplom-Volkswirt. 1989-1991 Studium an der John F. Kennedy School of Government der Harvard University als John J. McCloy-Stipendiat. Abschluss als Master of Public Administration. Nach kurzer Tätigkeit im Londoner Büro einer internationalen Unternehmensberatung Eintritt bei einer auf Entwicklungsfinanzierung spezialisierten Frankfurter Consulting-Firma. Mitarbeit in zahlreichen Projekten in Lateinamerika und Afrika, seit 1995 Leiter des Moskauer Büros und Koordinator des „Russia Small Business Fund“-Projektes im Auftrag der Europäischen Bank für Wiederaufbau und

Entwicklung, seit 1997 Mitglied der Geschäftsführung. Seit 1996 Mitglied der Faculty des „Microfinance Training Program“ am Economics Institute (University of Colorado, Boulder) bzw. an der Naropa University. Seit Ende 2001 „Sabbatjahr“ für Promotionsvorhaben.

Kragel, Bret (geb. 1960) Nach langjähriger Berufstätigkeit 1994-2000 Studium der angewandten Mathematik an der Universität Trier, Schwerpunkt Numerik. Abschluss des Studiums mit Erlangungen des Grades eines Diplom-Mathematikers (Thema der Diplomarbeit: „Mathematische Analyse von Sterilisationsverfahren“). Von September 2000 bis September 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Mathematik / Numerik von Prof. Sachs an der Universität Trier. Seit Oktober 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre / Services, Administration & Management von Prof. Sadowski an der Universität Trier

Leilich, Catharina (geb. 1977), 1996-2001 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Geld, Kredit, Finanzierung. August 1998 - Juni 1999 Integriertes Auslandsstudium an der Clark University in Worcester, USA, mit Abschluss MBA. Dezember 2001 Abschluss des Studiums als Diplom-Volkswirtin (Thema der Diplomarbeit: "Der Schutz wissensbasierter Unternehmen"). Seit Januar 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Pang, Cuiping (geb. 1972), 1990-1994 Studium der Geschichte an der Fudan Universität in Shanghai, Oktober 1994 bis Februar 1995, Sprachkurse an der Universität Trier, Oktober 1995 bis November 2000 Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre (im Schwerpunkt Services, Administration & Management) an der Universität Trier. Abschluss in Politikwissenschaft im November 2000. Thema der Magisterarbeit: Die „sowjetische Lektion“: Die Auswirkungen des Zerfalls der Sowjetunion und der KPdSU auf die Reformpolitik in der VR China. 1997-2000 wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre von Professor Sadowski und am IAAEG. Seit Januar 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Xiamen, VR China. Seit April 2001 Promotion bei Professor Sadowski und Professor Heilmann, vorläufiges

Dissertationsthema: Investment Banking und IPOs im chinesischen Kapitalmarkt.

Strauß, Meike (geb. 1974) 1993-1999 Studium der Rechtswissenschaft in Trier und Nancy (Frankreich), abgeschlossen mit dem 1. Juristischen Staatsexamen; Fachspezifische Fremdsprachenausbildung für Juristen (Französisch); 1999-2001 Referendariat in Saarbrücken mit Verwaltungsstation an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer, und Wahlstation bei einer Anwaltskanzlei in San

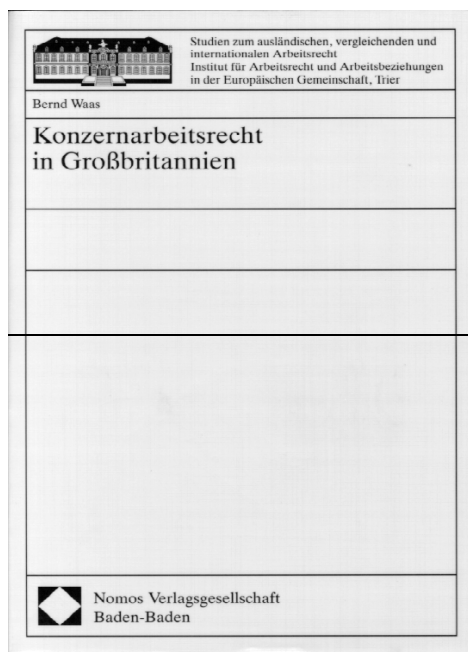
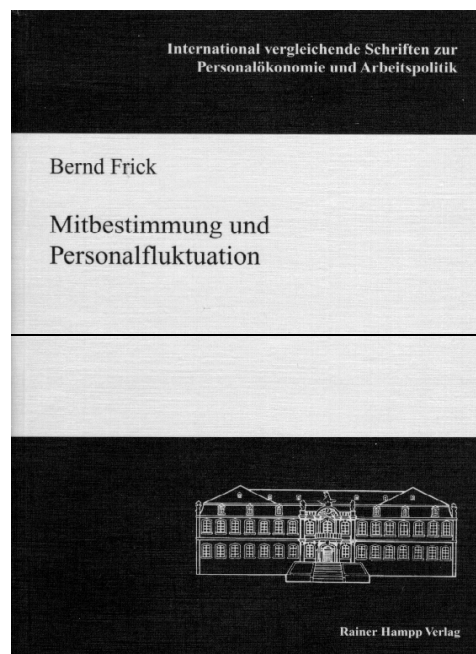
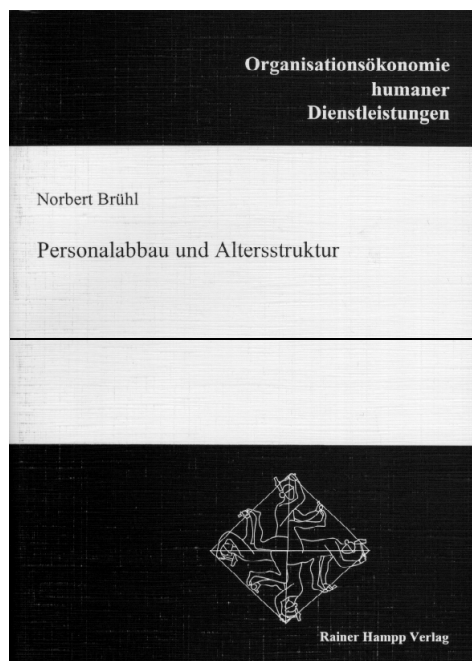
Francisco, abgeschlossen mit dem 2. Juristischen Staatsexamen; seit Oktober 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

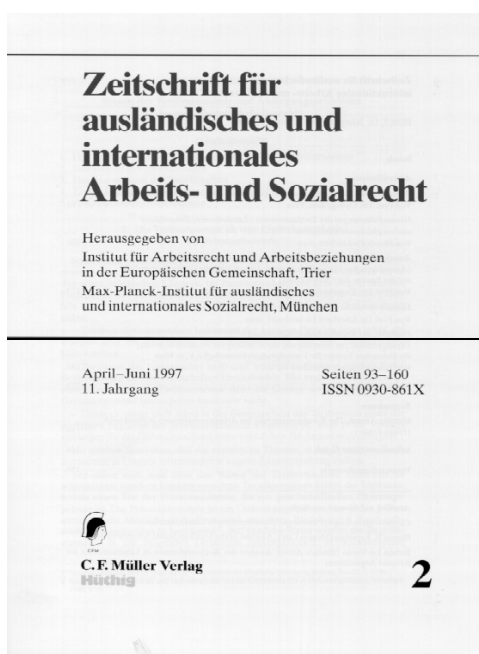
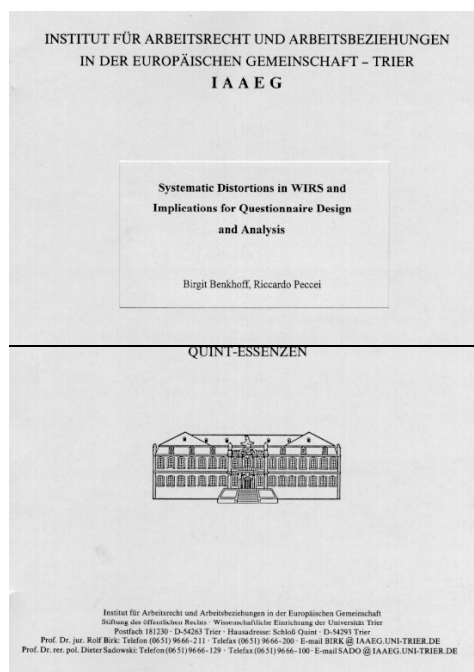
Stysial, Katharina (geb. 1974) 1994-2001 Studium der Soziologie und Kunstgeschichte an der Universität Stuttgart. Oktober 1998-Juni 1999 Auslandsstudium an der University of Edinburgh. Seit Juli 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Arbeit und Soziales.

8.3 Mitarbeiter des IAAEG

Mitarbeiter	Telephon: +49-(0)651-9666 plus (Durchwahl)	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium		
(Sekretariat) Prof. Dr.Dres.h.c. Rolf Birk	210/ 211	birk@iaaeg.de
(Sekretariat) Prof. Dr. Dieter Sadowski	130/ 129	sadowski@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe		
Dr. Kerstin Pull	133	pull@iaaeg.de
Dr. Martin Schneider	131	schneider@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Martin Holtmann	119	holtmann@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA	128	leilich@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	120	ludewig@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Florian Turk	213	turk@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe		
Ass. Jur. Anke Johannis	215	johannis@iaaeg.de
Ass. jur. Franz Kibler	141	kibler@iaaeg.de
Ass. jur. Sandra Liebmann	216	liebmann@iaaeg.de
Ass. jur. Sandra Isenberg	212	isenberg@iaaeg.de
Ass. jur. Meike Strauß	215	strauss@iaaeg.de
Akad. ORat Dr. jur. Bernd Waas	217	waas@iaaeg.de
Bibliothek		
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	235	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	235	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	235	zeuner@iaaeg.de
Bibl.- Ass. Annette Krämer	235	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung		
Leitung-EDV (Florian Turk)	213	turk@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	141	
Instandhaltung		
Ernst Holstein	127	
Fax und Internet-Homepage		
Fax Wirtschaftswissenschaften	100	
Fax Rechtswissenschaften	200	
Fax Bibliothek	300	
IAAEG Homepage	http://www.iaaeg.de	

9. Publikationsreihen des IAAEG





10 Ausgewählte Pressemitteilungen

Unijournal 3/2001, S. 18.

Personalökonomische Tagung: Edward Lazear über Beförderungssysteme

Kürzlich fand auf Einladung von Prof. Dr. Dieter Sadowski, wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, das „4. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“ am IAAEG statt. Die etwa siebzig Konferenzteilnehmerinnen vertraten Lehrstühle und Forschungsinstitute aus der gesamten Bundesrepublik. Mit besonderer Spannung wurde der Vortrag von Prof. Dr. Edward Lazear erwartet, welcher eine ökonomische Erklärung des sogenannten „Peter-principle“ referierte, also des empirisch zu beobachtenden Faktums, dass Mitarbeiter so lange befördert werden, bis sie die Stufe ihrer Inkompetenz erreichen. Lazear ist Professor an der renommierten amerikanischen Stanford University und gilt als einer der weltweit profiliertesten Personalökonomien. Er vertritt ein Forschungsprogramm, dem sich auch der Gastgeber, Prof. Sadowski, besonders verpflichtet fühlt.

Die personalökonomischen Kolloquien sind

seit ihrer Initiierung durch Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Uni Köln) und Prof. Dr. Matthias Kräkel (Uni Bonn) zu einer etablierten und erfolgreichen wissenschaftlichen Veranstaltung herangewachsen, zumal sich auch im deutschen Sprachraum zunehmend die Auffassung durchsetzt, dass „personalpolitische“ Fragen sich nicht nur verhaltenswissenschaftlich, sondern auch unter Rückgriff auf ein mikroökonomisches und -ökonometrisches Analyseinstrumentarium erfolgreich bearbeiten lassen. So reichten dann auch die Vortragsthemen von Fragen optimaler Systeme leistungsbezogener Besoldung für Hochschullehrer/innen über den Einfluss der Personalrekrutierung auf die Teamperformance im professionellen Fußball bis hin zur Analyse der Auswirkungen international divergierender Arbeitsrechtsregime auf die Fähigkeit von Volkswirtschaften, ausländische Direktinvestitionen zu attrahieren.

Matthias Schmitt

Kolloquium zum 70. Geburtstag von Prof. Dr. Horst Albach in Schloss Quint

Um Prof. Dr. Horst Albach, einen der herausragenden Vertreter der deutschen Betriebswirtschaftslehre, anlässlich seines 70. Geburtstag für sein umfassendes wissenschaftliches Werk zu ehren, fand am 6. Juli 2001 am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der europäischen Gemeinschaft (Trier) ein Kolloquium zum Thema „Unternehmertum“ statt.

Obwohl Prof. Albach einer der letzten Betriebswirte ist, der die Betriebswirtschaftslehre universell vertreten kann und sich in jeder ihrer Teildisziplinen hervorgetan hat, äußerte er sich bisher nicht zu der Frage, was denn gerade das Unternehmertum ausmache. Um diese Lücke zu schließen befassten sich Schüler und Freunde von Horst Albach wie Prof. Dr. Klaus Brockhof oder Prof. Jan P. Beckmann auf Einladung von Prof. Dr. Dieter Sadowski, Direktor des IAAEG, mit diesem Thema. Einige persönliche Worte an ihren Freund Horst Albach richteten Dr. Alfons Titzrath, Aufsichtsratsvorsitzender der Dresdner Bank, und Prof. Dr. Santiago Garcia Echevarria, Madrid.

In seinem eigenen Beitrag näherte sich Horst Albach dem „Unternehmerischen in der Unter-

nehmenstheorie“ in einem großen historischen Bogen, der vom Mittelalter bis heute reichte, an, um die genannte Lücke in seinem Werk zu schließen. Dabei definierte er die Fähigkeit und den Willen zur Gestaltung der Zukunft anderer und der eigenen als das Unternehmerische an einer Person. Hierauf aufbauend lässt sich Innovationstätigkeit als Kern des unternehmerischen Handelns identifizieren, da es sich hierbei gerade um die Gestaltung der Zukunft in den drei Schritten Erfindung, Entwicklung und Markteinführung handelt.

Zum Abschluss der Tagung überreichte der Gastgeber Prof. Sadowski seinem Lehrer Horst Albach, eine Festschrift, die sich unter der Überschrift „Entrepreneurial Spirits“ dem Thema der Tagung näherte. In dem beim Gabler Verlag erschienen Buch entschlüsseln so verschiedene Autoren wie der Volkswirt Wilhelm Krelle, der Jurist Marcus Lutter, der Politiker Otto Graf Lambsdorff und der Architekt O. M. Ungers den Kern vom Unternehmertum.

Oliver Ludewig

Trierscher Volksfreund vom 16.08.2001

Personalie

PROFESSOR DR. DR. H.C. MULT. HORST. ALBACH ist zu seinem 70. Geburtstag im Rahmen, eines Kolloquiums am Institut für Arbeitsrecht- und Arbeitsbeziehungen in der europäischen Gemeinschaft (Trier) unter dem Titel „Unternehmertum“ geehrt worden. Professor Albach gilt als einer der letzten Betriebswirte, der die Betriebswirtschaftslehre universell vertritt und sich in jeder ihrer Teildisziplinen hervorgetan hat. Kern des unter-

nehmerischen Handelns sei die Innovationsfähigkeit, erläuterte Professor Albach. Persönliche Worte an ihren Freund Horst Albach richteten Dr. Alfons Titzrath, Aufsichtsratsvorsitzender der Dresdner Bank, und Professor Dr. Santiago Garcia Echevarria, Madrid. Gastgeber Professor Sadowski überreichte seinem Lehrer Horst Albach eine Festschrift. In dem im Gabler Verlag erschienen Buch entschlüsseln Autoren wie der Volkswirt Wilhelm Krelle, der Jurist Marcus Lutter, der Politiker Otto Graf Lambsdorff und der Architekt O. M. Ungers den Kern von Unternehmertum.

Wissenschaftlerinnenkarrieren

Mit dem frauenpolitisch brisanten Thema, ob und wie Frauen bei einer Wissenschaftskarriere benachteiligt werden, beschäftigte sich Prof. Jutta Allmendinger (München), derzeit Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, in ihrem Vortrag „Wissenschaftlerinnenkarrieren“, den sie am 28. Mai auf Einladung von Prof. Dieter Sadowski hielt.

Ausgangspunkt war die Feststellung, dass in so unterschiedlichen Ländern wie den USA, Frankreich oder der Türkei der Anteil der Frauen in akademischen Führungspositionen wesentlich höher liegt als in Deutschland. So sind in Deutschland nur etwa fünf Prozent der C4- und 11 Prozent der C3-Professuren mit Frauen besetzt, obwohl deren Anteil an den Studienabschlüssen bei gut 50 Prozent liegt. Diese Quoten sind bei den von Prof. Allmendinger in ihren organisationssoziologischen Studien untersuchten Instituten der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft niedriger (MPG: C4 2,3%, C3 7%; FHG: C4: 0%). Prof. Allmendinger legte unter anderem dar, dass die entsprechenden Institute zwar verhältnismäßig viele Frauen einstellten, dass aber auch viele von ihnen die Organisationen relativ schnell wieder verließen. Dieser „Drehtüreffekt“ und andere Organisationsspezifika führen zu einem niedrigen Frauenanteil, insbesondere in Führungspositionen.

Hinzu kommt bei den untersuchten Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft ein überraschender Effekt. Während in der humankapitaltheoretischen Diskussion um Karrierehemmnisse für Frauen häufig schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen als besonders relevant hervorgehoben würden, sei in den Fraunhofer-Gesellschaften der umgekehrte Fall zu beobachten: Die Arbeitsverträge für die Wissenschaftlerinnen sind befristet und können nur bei sozialen Härtefällen entfristet werden, so dass Frauen, die aus Karrieregründen auf Kinder verzichten, nach einer gewissen Zeit die Institute verlassen müssten; eine institutsinterne Karriere sei für sie somit nicht mehr möglich. Hingegen gelte die Notwendigkeit der Versorgung einer Familie mit Kindern als sozialer Härtefall, der eine Entfristung des Arbeitsvertrages und eine interne Institutskarriere ermögliche. Dies sei in den Fraunhofer-Instituten aber eher bei den Männern der Fall. An den Vortrag schloss sich eine angeregte Diskussion unter Beteiligung zahlreicher Vertreter des Faches Soziologie an. Dabei stand die Wechselbeziehung zwischen Organisationsmerkmalen und institutionellen Rahmenbedingungen bei der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft im Vordergrund.

Oliver Ludewig

11. Personalbewegungen und Personalstand

Personalbewegungen 2001 und Personalstand am 31.12.2001

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf	01.04.1983		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.1988		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Isenberg, Sandra	22.03.2000		IAAEG
Johanns, Anke	01.09.1999		IAAEG
Kibler, Franz	01.05.2001		SOCOSE
Lang, Astrid	15.01.1999	31.08.2001	IAAEG
Liebmann, Sandra	01.12.1999		IAAEG
Strauß, Meike	01.10.2001		IAAEG
Waas, Akad. ORat Dr. Bernd	01.04.1989		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Gotzen, Dipl.-Vw. Gabi	01.12.1997	31.03.2001	ZENTRAS
Junkes, Dipl.-Kfm. Joachim	01.07.1996	30.06.2001	Universität
Lindenthal, Dipl.-Vw. Sabine	01.10.1996	31.05.2002	IAAEG
Ludewig, Dipl.-Vw. Oliver	01.07.1999		IAAEG
Pull, Dr. Kerstin	01.08.1992		IAAEG
Riemer-Hommel, Ph.D. Petra	01.04.1997		Universität
Schmitt, Dipl.-Vw. Matthias	01.10.1996	31.05.2002	IAAEG
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.1994		IAAEG
Stysial, Katharina, M.A.	01.07.2001		ZENTRAS

Turk, Dipl.-Vw. Florian	01.12.1999		IAAEG
Vaudt, Dipl.-Kffr. Susanne	01.07.1996	30.06.2001	Universität
<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Balogh, Judith	08.07.2001	18.07.2001	
Banko, Zoltan	01.10.2001	31.01.2002	
Barancova, Helena	18.05.2001	27.05.2001	
Berke, Gyula	22.10.2001	27.20.2001	
Bernardo, Patrizio	14.05.2001	18.05.2001	ERASMUS
Czucz, Otto	03.07.2001	05.07.2001	
Drozd, Andrej	01.06.2001	31.08.2001	DAAD
Drozd, Andrej	10.12.2001	21.12.2001	DAAD
Fabok, Andras	08.07.2001	18.07.2001	
Fazekas, Judith	08.07.2001	18.07.2001	
Fodor, Laszlo	08.07.2001	18.07.2001	
Heinsius, Jan	29.10.2001	03.11.2001	
Höland, Armin	04.02.2001		
Holtmann, Martin	01.11.2001		
Jellinghaus, Steven	19.04.2001	20.04.2001	
Kiss, Györgi	22.10.2001	27.10.2001	
Laszolfy, Pal	08.07.2001	18.07.2001	
Levay, Miklos	08.07.2001	18.07.2001	
M'Bayo, Musewa	01.08.2001	05.09.2001	
Neumann, Laszlo	08.07.2001	18.07.2001	
Osvath, Ildiko	08.07.2001	18.07.2001	
Park, Jong-Hee	25.06.2001	24.08.2001	DAAD

Prugberger, Tamas	08.07.2001	18.07.2001	
Radnay, Jozsef	08.07.2001	18.07.2001	
Rasnic, Carol D.	20.07.2001	20.08.2001	
Toth, Hilda	08.07.2001	18.07.2001	
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.1984		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.1993		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.1993		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bibl. Renate	01.08.1983		IAAEG
Krämer, Bibl.-Ass. Annette	01.04.1991		IAAEG
Schrenk-Frohn, Dipl.-Bibl. Andrea	01.08.1990		IAAEG
Zeuner, Dipl.-Bibl. Annette	01.07.1998		IAAEG
<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Leilich, Catharina, MBA	01.01.2001	31.12.2001	IAAEG
Weller, Bernd	01.09.1999	30.04.2001	IAAEG
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Breuer, Tanja	01.08.1999	31.12.2001	IAAEG
Clemens, Sandra	01.04.2001		IAAEG
Döring, Ute	15.02.1998		IAAEG
Friedla, Nina	01.01.1999	30.04.2001	DM
Görgen, Claudia	01.08.2001		IAAEG
Havenith, Sören	01.04.2000		IAAEG
Kielholz, Stefan	01.10.1999	31.10.2001	IAAEG
Kniel, Daniel	01.03.2000	31.05.2001	IAAEG
Lehmann Christian	15.03.2000		IAAEG

Lemke, Stephanie	15.06.1998		IAAEG
Lordt, Daniela	01.10.2001		IAAEG
Maier, Sabine	01.08.2000	31.07.2001	IAAEG
Michel, Markus	01.05.2001	30.10.2001	DM
Petermann, Bernd	01.01.2000		IAAEG
Richei, Christine	15.08.2001		IAAEG
Roman, Ioana	01.12.2000		IAAEG
Szczepanowski, Renata	01.04.2000	30.11.2001	DM/IAAEG
Schäder, Birgit	01.01.2000		IAAEG
Stangenberg, Gero	01.04.2000		IAAEG
Wübbe, Dirk	01.05.2000		IAAEG

DM - Drittmittel