

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2002

und

Forschungsplan 2003 ff.

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend seit Mitte 2002)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend ab April 2003)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

- Sandra Isenberg, Ass. jur., Tel. (06 51) 2 01 - 47 56
- Oliver Ludewig, Dipl.-Vw., Tel. (06 51) 2 01 - 47 57

Neue Adresse voraussichtlich ab Mitte Mai (bitte auch die neuen Telefonnummern beachten; siehe Seite 81).

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	2
1 Vorwort	4
2 Organe der Stiftung	8
2.1 Das Kuratorium	8
2.2 Der Beirat.....	8
2.3 Das Direktorium	10
2.4 Dokumentation von ausgewählten Kuratoriumsbeschlüssen	10
2.4.1 Kriterien zur Bewertung der Forschung im IAAEG.....	10
2.4.2 Richtlinien für die Arbeit des Kuratoriums	12
3 Forschung: Programm und Ergebnisse	14
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	14
3.1.1 Die Ziele der Forschung	14
3.1.2 Forschungsprojekte	14
3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte.....	16
3.1.2.2 Fortlaufende Forschungsprojekte.....	19
3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten	32
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	36
3.2.1 Die Ziele der Forschung	37
3.2.2 Produkte der Forschung.....	38
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung	39
3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen	39
3.2.3.2 Lehrtätigkeiten	40
3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke.....	40
3.2.4 Fremdeinschätzung.....	44
3.2.5 Forschungsprojekte	46
3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte.....	46
3.2.5.2 Laufende Projekte	49
4 Infrastruktur.....	60
4.1 Bibliothek.....	60
4.2 EDV	62
5 Gastforscher und Besucher	63
5.2 Rechtswissenschaftliche Gastforscher.....	63
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	63
6 Wissenschaftliche Aktivitäten	65
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	65

6.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	65
6.1.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	65
6.1.3	Lehraktivitäten	65
6.1.4	Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts	65
6.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	66
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	67
6.2.1	Konferenzen und Workshops	67
6.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	67
6.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	67
6.2.4	Tagungsmoderationen	68
6.2.5	Lehraktivitäten	69
6.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	70
6.2.7	Interne Weiterbildungsveranstaltungen	70
6.2.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	71
7	Veröffentlichungen	73
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	73
7.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	73
7.1.2	Monographien und Aufsätze	73
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	74
7.2.1	IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)	74
7.2.2	Monographien und Aufsätze	74
7.2.3	Herausgeberschaften	76
7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften	77
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	77
7.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	77
8	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	79
8.1	Personal- und Organisationsentwicklung	79
8.2	Neue Mitarbeiter	79
8.3	Mitarbeiter des IAAEG	80
8.4	Organigramm	82
9	Publikationsreihen	83
9.1	Aus dem IAAEG	83
9.2	Mit Beteiligung des IAAEG	84
10	Ausgewählte Pressemitteilungen	85
11	Personalbewegungen und Personalstand	88

1 Vorwort

Das Jahr 2002 war für das IAAEG das letzte volle Jahr in Schloss Quint. Nach 17 Jahren steht für die Jahresmitte der Umzug auf den erweiterten Campus der Universität Trier an. In diesen 17 Jahren ist nicht nur die Gartenfassade des barocken Schlosses zum Erkennungszeichen auf Schriftenreihen und Korrespondenz geworden, sondern es hat sich auch gezeigt, dass eine gewisse Distanz und Abgeschlossenheit gegenüber der Unruhe einer Universität Konzentration und Kooperation fördern und dass die majestätischen Bäume unseres Parks nicht nur wohlgefällig sind, sondern vor allem dem Nachdenken dienen. Über die Ergebnisse der letztjährigen Überlegungen legt dieser Bericht wiederum Rechenschaft ab gegenüber Kuratorium und Beirat des IAAEG sowie gegenüber Landesregierung, wissenschaftlicher und allgemeiner Öffentlichkeit. Da wichtiger als die Produktion von Information die Aufmerksamkeit ist, die sie gewinnen kann, berichten wir gerne, dass unsere Homepage im Jahre 2002 pro Monat zwischen 1 200 und 1 600 mal von außen aufgerufen wurde (Vergleich 2001: 1000; vgl. Kapitel 3.2.3.3).

Unsere Forschung wird im Folgenden für die beiden Arbeitsgruppen des IAAEG dokumentiert. Sie folgt unvermeidlich den jeweiligen fachwissenschaftlichen Standards und ist offensichtlich auch den unterschiedlichen Sichtweisen von Juristen und Ökonomen verpflichtet, was Programmcharakter und theoretische Verortung angeht. Dies hat das Kuratorium des IAAEG schon 1993 durch einen Beschluss billigend festgehalten (vgl. Kapitel 2.4). Beiden Arbeitsgruppen ist gemeinsam, dass Qualifikationsprojekte wesentliche Bausteine der verfolgten Grundlagenforschung bilden. Dissertationen und Habilitationen brauchen Zeit und verlangen aufwändige Förderung, versprechen aber eher originelle Forschungsergebnisse als die betriebsförmige Aneinanderreihung von Projekten dauerbeschäftigter Spezialisten.

Für die *wirtschaftswissenschaftliche* Arbeitsgruppe ist die in 2002 vorgelegte Habilitationsschrift von Kerstin Pull ein sichtbarer Höhepunkt dieser Forschungsstrategie. Mit ihrer Arbeit „Standortwahl, Arbeitsmarktregulierung und der Optionswert von Flexibilität“

klärt sie nicht nur eine politisch und auch höchsttrichterlich ideologisch behandelte Frage, sondern bringt die betriebswirtschaftliche Standorttheorie einen großen Schritt voran. Dass diese Arbeit auch von einem international renommierten englischen Juristen gepriesen wird, freut uns ebenso wie die Tatsache, dass K. Pull gleichzeitig mit der Habilitation einen Ruf auf eine ordentliche Professur der Universität Wien erhalten hat. Ein wichtiger Weg, eine Disziplin zu prägen, ist die Nachwuchsförderung. Nimmt K. Pull den Ruf an, ist die Ökonomie des IAAEG mit Ehemaligen auf Lehrstühlen in Deutschland (Witten-Herdecke, B. Frick), der Schweiz (Zürich, U. Backes-Gellner) und dann eben Österreich (Wien, K. Pull) vertreten, im gesamten deutschsprachigen Raum also.

Die Kooperation von Habilitanden und Doktoranden im Graduiertenkolleg verbessert nicht nur spürbar die Qualität der Dissertationen, sondern sie zeitigt auch in den Veröffentlichungen des Direktors merkliche Folgen, wie dessen endlich erschienenen Lehrbuch „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ leicht erkennen lässt. Ein anderer, weniger subjektiver Nachweis für die Produktivität des von den Ökonomen im IAAEG verfolgten Forschungsweges wären Zitationsanalysen. Leider ist die Bibliometrie für die auch deutschsprachige Betriebswirtschaftslehre unterentwickelt. Wo Wunderer und Mitterer 1983 nur Spurenelemente von Ökonomie in der Personalwissenschaft entdecken konnten und Hax noch 1991 die Ökonomiearmut der Personalwirtschaftslehre beklagt hat, zeigt eine neue Zitationsanalyse von Matiaske und Nienhüser (2003)¹, dass der programmatische Aufsatz Sadowskis über Human- und Organisationskapital als Grundkategorien einer institutionenökonomischen Personalwirtschaftslehre (1991) der meistzitierte Aufsatz in der neueren deutschsprachigen Personalwirtschaftslehre ist und dass die im IAAEG verfolgte institutionenökonomische Theorie innerhalb der deutschsprachigen Personalwissenschaft inzwischen eine bedeutende Rolle spielt (vgl. Kap. 3.2.4).

¹ W. Matiaske und W. Nienhüser, (2003): Sinnprovinzen in der Personalwissenschaft - Befunde einer empirischen Untersuchung. Erscheint in: *Zeitschrift für Personalforschung*

Andere Aktivitäten – in der Weiterbildung die Veröffentlichung des Bandes „Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“, in der Politikberatung die Kritik der Mittelstandshypothese der Beschäftigungspolitik in der Studie ‚Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz‘ (Sadowski, Turk), aber auch die Fortsetzung unserer internationalen Großkooperation zur Repräsentativität der Sozialparteien für die Europäische Kommission – seien hier nur kurz erwähnt. Das gilt auch für die Tatsache, dass unser Erasmus-Studiengang „Master Européen en Sciences du Travail“ von der European University Association als einer der bestorganisierten internationalen Studiengänge in Europa ausgezeichnet worden ist. All dies ist im Bericht genauer dokumentiert (vgl. Kap. 3.3.2 und die Projektberichte).

Je länger ein Institut besteht, desto mehr nimmt das normale Tagesgeschäft die Zeit und Kraft der Mitarbeiter in Anspruch. Die *rechtswissenschaftliche* Abteilung fügt sich rein äußerlich gut in dieses Bild. Freilich stechen doch eine Reihe von Ereignissen hervor.

Am 22. Februar 2002 wurde der erste hauptamtliche Mitarbeiter vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier, Herr Dr. Waas, akademischer Oberrat im IAAEG, für die Fächer Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Rechtsvergleichung habilitiert. Dies ist für das Institut ein wichtiges Ereignis.

Im Bereich der Forschung konnte der rechtswissenschaftliche Direktor für das IAAEG, die Universitäten Trier und Mainz sowie Miskolc die Unterstützung eines umfangreichen Projekts über die Reform des ungarischen Arbeitsrechts, insbesondere des Insolvenzrechts, bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft durchsetzen. An ihm sind insgesamt acht Professoren beteiligt.

Darüber hinaus war die Präsentation des IAAEG in verschiedenen Ländern und europaweit recht erfolgreich. Auf den zentralen Veranstaltungen der Arbeitsrechtler in Österreich, im Vereinigten Königreich sowie in Ungarn hielt der rechtswissenschaftliche Direktor das Hauptreferat; auf dem Europäischen Kongress für Arbeitsrecht und Soziale Sicherheit in Stockholm war er mit der Kommentierung der beiden Hauptvorträge beauftragt worden.

Neben diesen erfreulichen Ereignissen bereitete allerdings die Personalentwicklung große Sorgen, da eine wichtige Stelle das ganze Jahr ausfiel und damit die juristische Arbeit sehr behindert war. Das Gleiche lässt sich auch über die sich zunehmend verschlechternde Bibliothekssituation feststellen. Eine sinnvolle Weiterführung der Bibliothek wird schwieriger, die wissenschaftliche Arbeit damit erheblich eingeschränkt.

Die Kontinuität der Forschung im IAAEG ist durch schwerwiegende Kürzungen der Haushaltsmittel und im Herbst des Jahres 2002 durch eine fast vollständige Haushaltssperre stark beeinträchtigt worden. Kürzungen der zur disponiblen Mittel um 15% haben schon Mitte des Jahres zu einem Bestellstopp für Monographien geführt, wobei ohne weitere Abbestellungen von Serien ein Spielraum für Monographien leider nicht wiedergewonnen werden kann. Notwendige Ersatzinvestitionen konnten nicht getätigt werden, ein allgemeiner Dienstreisestopp wurde verfügt. Der Nachtragshaushalt ist zwar noch nicht endgültig verabschiedet, die Regierungsvorlage sieht jedoch vor, dass die Universität Trier – und mit ihr das IAAEG – in erheblichem Maße an den Finanzierungsnotwendigkeiten des Landes beteiligt werden wird.

Der Schmerz über diese Situation wird durch den Umzug auf den Universitätscampus insofern leicht gelindert, als jedenfalls die Nutzung der Universitätsbibliothek dann erleichtert ist. Allerdings mussten auch dort schon viele Abbestellungen erfolgen, die Zeiten bleiben hart. Auf dem inzwischen für Mai 2003 vorgesehenen Umzug auf den Campus der Universität Trier ruhen – bei aller Wehmut über die Aufgabe unseres langjährigen Domizils – weitere Hoffnungen: die Interaktion mit der Universität sollte aufgrund der kurzen Wegezeiten in jeglicher Hinsicht noch intensiver und reibungsloser werden.

Wir danken der Universitätsleitung für die verständige Beachtung unserer Belange beim Umzug. Insbesondere die von Minister Zöllner und dem verstorbenen Präsidenten Hettich zugesagte räumliche Selbständigkeit wird uns auch unter den neuen Bedingungen garantiert.

Mit dem Jahre 2002 ist die Amtszeit von Kuratorium und Beirat ausgelaufen. Wir möchten

insbesondere denjenigen Mitgliedern unseren Dank erklären, die uns seit vielen Jahren mit kritischem, aber wohlwollendem Rat zur Seite gestanden haben: den Herren Kollegen Ehmann, Krause, Walter, Wisskirchen und Baron

von Maydell. Wir freuen uns auf die Kooperation mit ihren Nachfolgern und vor allem mit denjenigen kritischen Freunden, die sich der Mühen der Beratungs- und Kontrollaufgaben auch weiterhin unterziehen wollen.

Trier und Florenz, im März 2002

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend seit August 2002)

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend bis Juli 2002)

Kennzahlen-Übersicht 2002

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	4(14)	3(6)	7(20)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	2	0(3)	2(3)
Zweitgutachten je Direktor	4	2	6
Examensarbeiten je Direktor	3	8	11
Fluktuation	2	0(1)	2(1)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)	5	5	10
Veröffentlichungen der Mitarbeiter		17(18)	17(18)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 30 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	6	11,5	17,5
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	32	20	52
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	2(6)	14(25)	16(31)
Ausländische Gastforscher	15	1	16
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	8	3	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	-	21(23)	21(23)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	1	6
Gastvorträge/Werkstattgespräche	5	8	13

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. (vgl. auch 2.4)

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 07. Juni 2002 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

Die Mitgliedschaft von Kuratorium und Beirat läuft Ende 2002 aus. Die Neubesetzung ist noch nicht abgeschlossen. Bisher sind folgende Änderungen bekannt: Alle Kuratoriumsmitglieder stehen für eine weitere Amtszeit zur Verfügung, bis auf Herrn Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, dessen Nachfolge Herr Prof. Dr. jur. Ulrich Becker antritt, Herrn Dr. Alfred Wisskirchen, auf den Frau Renate Hornung-

Draus folgt, sowie Herrn Ralf Walter für den noch kein Nachfolger gefunden werden konnte.

Aus dem Beirat scheidern die Herren Prof. Dr. Krause und Ehmann aus. Nachfolger sind noch nicht benannt. Prof. Dr. Ockenfels, Prof. Dr. Filc und Prof. Dr. Windolf bleiben dem Beirat voraussichtlich erhalten.

Somit setzen sich Kuratorium und Beirat ab 2003 wie folgt zusammen:

Kuratorium:

- 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. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland (Als Nachfolger für Herrn Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell)
- 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

- Frau Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, Deutschland. (Als Nachfolgerin für Dr. Alfred Wisskirchen)

- Die Nachfolge von Ralf Walter, Mitglied des Europäischen Parlaments, ist noch offen

Beirat

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP Theologische Fakultät Trier als Vorsitzender
- Die Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Horst Ehmann, Fachbereich Rechtswissenschaft, ist noch offen
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Die Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft, ist noch offen
- Prof. Dr. Paul Windolf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

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.

Bis Juli 2002 hat Herr Sadowski die Geschäfte des Instituts geführt. Da er ab August in seinem Forschungssemester zwei Einladungen an das Europäische Hochschulinstitut sowie die Universität Florenz gefolgt ist, hat Herr Birk sich bereit erklärt, die Geschäftsführung für die Zeit der Abwesenheit wieder zu übernehmen (bis Ende März 2003).

2.4 Dokumentation von ausgewählten Kuratoriumsbeschlüssen

2.4.1 Kriterien zur Bewertung der Forschung im IAAEG

Zu der Kuratoriumssitzung des Jahres 1993 haben beide Direktoren für die jeweiligen Abteilungen Kriterien zur Bewertung der Forschung vorgelegt. Diese fachspezifischen Kriterien sind von dem damaligen Kuratorium gebilligt worden und bilden seitdem die Grundlage der Arbeit der beiden Arbeitsgruppen.

Auszug aus den von Prof. Birk zur vom Kuratoriumssitzung 09.06.1993 vorgelegten „Kriterien zur Bewertung der rechtswissenschaftlichen Forschung im IAAEG“:

“[...] I. Gegenstand der rechtswissenschaftlichen Forschung

Der Forschungsauftrag des IAAEG ergibt sich aus dessen Satzung und findet im Namen des Instituts seinen Niederschlag. Dieses weite Programm beinhaltet u.a. im einzelnen folgende Bereiche der arbeitsrechtlichen Forschung:

- die Arbeitsrechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft
- die Arbeitsrechtsvergleichung, dem Schwerpunkt nach auf die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft bezogen
- das supranationale Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft und seine Beziehungen zum Recht der Mitgliedstaaten
- das Arbeitskollisionsrecht als Koordinati-

onsrecht für die nationalen Arbeitsrechte

- das internationale Arbeitsrecht (Arbeitsvölkerrecht)
- die Zusammenhänge von Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen auf den vorgenannten Forschungsfeldern in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit den Wirtschaftswissenschaftlern des Instituts.

Konkrete Fragestellungen zu diesen einzelnen Forschungsbereichen ergeben sich aus den unterschiedlichsten Anlässen und Bedürfnissen, die von der bloßen Neugier des Wissenschaftlers bis zur Politikberatung reichen können. Aus der gegenwärtigen personellen Ausstattung des Instituts werden freilich größeren Projekten enge Grenzen gesetzt, will man deren Realisierungschancen nüchtern einschätzen.

II. Sachliche Herausforderungen an die arbeitsrechtliche Forschung im Institut

Das arbeitsrechtliche Forschungsprogramm orientiert sich unter Berücksichtigung des Ausbaustandes des Instituts und der in der Regel noch geringen Erfahrung der Mitarbeiter in der Forschung, gleichgültig ob sie Individual- oder Teamforschung ist, an einigen wichtigen, für das Institut konstitutiven Sachzusammenhängen. Solche sachlichen Herausforderungen für die arbeitsrechtliche Forschung des Instituts bilden:

- die europäische Integration
- die zu erwartende Erweiterung der Europäischen Gemeinschaft
- die zunehmende Internationalisierung der Unternehmen
- die Funktion des Arbeitsrechts als Standortbedingung für Investitionen.

Jeder dieser umfassenden Fragenkomplexe gibt zu weiteren Sach- und damit auch Rechtsfragen Anlaß. [...]

III. Die einzelnen Forschungsleistungen

Was kommt als Output der arbeitsrechtlichen Forschung in Frage? Der Erwartungshorizont wird zunächst nicht unwesentlich von der Sach- und Personalausstattung des Instituts beeinflusst. Während die Ausstattung der Institutsbibliothek auf fast allen arbeitsrechtlichen

Forschungsbereichen eine solide Grundlage bietet, gilt dies nicht in gleicher Weise für die personelle Seite. Die Zahl der Mitarbeiter schränkt bei der Menge der zu berücksichtigenden nationalen Rechtsordnungen, der verschiedenen Rechtsschichten (nationales, supranationales und internationales Recht) und der Anzahl verschiedener Sprachen die Forschungsmöglichkeiten und -leistungen gegenwärtig noch erheblich ein.

Als wissenschaftlich relevante Aktivitäten des Instituts kommen in Betracht:

- die Information über ausländisches Arbeitsrecht (durch Gesetzgebungs-, Rechtsprechungs- und Literaturberichte)
- umfassendere Darstellungen ausländischer Arbeitsrechtssysteme
- Untersuchungen über Fragen aus den genannten Forschungsbereichen in Form von Monographien und Abhandlungen
- Herausgabe und Mitherausgabe von Schriftenreihen und Zeitschriften (z.B. ZIAS)
- Anfertigung von Gerichtsgutachten für die Arbeitsgerichtsbarkeit, Rechtsgutachten für Rechtsanwälte, Unternehmen, Betriebsräte usw.
- Politikberatung durch Gutachten (Kommission der EG, Regierungen, Verbände)
- Veranstaltung von Kongressen, Symposien, Workshops, Vorträgen u.ä.
- Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses
- Zusammenarbeit mit anderen in- und ausländischen Forschungseinrichtungen.

Ob und inwieweit man vor allem die auftragsfreie Forschung zur Grundlagenforschung rechnen kann, läßt sich nicht generell beantworten, zumal kein breiter Konsens darüber besteht, was im Bereich der Rechtswissenschaft als Grundlagenforschung anzusehen ist. Dies erscheint auch nicht so essentiell zu sein, weil die vom Institut zu erforschenden Gegenstände nicht nur ein hohes theoretisches, sondern vor allem ein wichtiges praktisches Interesse besitzen. [...]"

Auszug aus den von Prof. Sadowski zu der gleichen Sitzung des Kuratoriums vorgelegten „Kriterien zur Bewertung der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung im IAAEG“:

“[...] Die Bewertung der Qualität, Relevanz und Effizienz der Forschung der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe soll international üblichen Maßstäben folgen - unter Berücksichtigung des Standes der übrigen Forschung sowie des Ausbaustandes des Instituts und der Jugendlichkeit der Forscher.

1. Schwerpunkte

Dem Stiftungsauftrag, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen, versuchen die Wirtschaftswissenschaftler in dem thematisch und methodisch weiten Feld der Forschung industrieller Beziehungen dadurch gerecht zu werden,

- daß sie sich auf Unternehmen als Akteure und Arenen konzentrieren;
- daß sie dabei methodisch eine Kombination aus unternehmenstheoretischen, Marktabhängigkeiten betonenden Ansätzen mit institutionenökonomischen Ansätzen versuchen, welche die Bedeutung der Regulierung von Personal- und Organisationsentscheidungen für die Kooperation und Konfliktlösung in Unternehmen und indirekt also für deren Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit untersuchen ("micro-micro approach").
- Der Vergleich international differierender Institutionen und Regulierungen der Arbeitsbeziehungen soll empirisch erfolgen.
- Aus den Einsichten über die Wettbewerbskonsequenzen unterschiedlicher sozialer Ausgestaltungen der Arbeitsbeziehungen soll auf europarechtlichen und politischen Handlungsbedarf geschlossen werden. [...]"

Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm mißt [...] der ökonomischen Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes (Arbeits- und Sozialrecht, Arbeitsmarktpolitik) eine besondere Bedeutung zu. [...]"

4. Relevanzkriterien

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe [be]treibt Grundlagenforschung. Sie möchte die organisations- und personalökonomische Unternehmenstheorie fortentwickeln.

Die Erkenntnisse haben mittelbare Bedeutung für das Verständnis der Funktionsfähigkeit [des] internationalen Institutionenwettbewerbs und sind damit von europapolitischer Bedeutung.

5. Qualitätskriterien

Entscheidendes Zielkriterium ist die wissenschaftliche Qualität der Arbeiten, also ihr Beitrag zur Entwicklung der Unternehmens- und Unternehmensverhalten in der Personalpolitik.

Diesem Ziel wird die Rekrutierung der Mitarbeiter, die Themen- und Methodenwahl sowie Ressourcenbudgetierung im Institut untergeordnet.

Andere Ziele, wie die aktualisierte Länderberichterstattung oder viele Ländervergleiche ebenso wie die praktische Unternehmens- und Ministerialberatung, werden dem Forschungsziel untergeordnet. Sie können also nicht in gleicher Weise von der Gruppe erwartet werden. ...“

Zu diesen beiden, sich in ihrer Ausrichtung doch stark unterscheidenden, Programmen nahm das Kuratorium „zustimmend ... Stellung“ (Protokoll der Sitzung vom 09.06.1993).

2.4.2 Richtlinien für die Arbeit des Kuratoriums

Haushaltsprüfung

In der 2. Sitzung des Kuratoriums vom 17.06.1992 wurde beschlossen, das Direktorium des IAAEGs auf Basis der Universitätsprüfbescheinigung für den Haushalt des IAAEGs (Testat) zu entlasten:

„[...] Daraufhin diskutierten die Kuratoriumsmitglieder, ob sie auf Basis des Testates das Direktorium entlasten wollen oder ob in Zukunft externe Rechnungsprüfer hinzugezogen werden sollten. Die Kuratoriumsmitglieder einigen sich darauf, dass sie auf der Basis des

Testates entlasten, daß sie dieses aber nur unter Bezugnahme auf die im Brief des Ministeriums vorgesehene Bedingung tun und daß sie vorschlagen, daß das Ministerium von Zeit zu Zeit eine interne Revision vornimmt. [...]“ (Protokoll der Kuratoriumssitzung von 17.06.1992).

Prüfung der Forschungstätigkeit

Am 10.05.2001 legten die Direktoren folgenden “Vorschlag zur Evaluation der Forschungsbereiche des IAAEG durch Kuratorium und Wissenschaftlichen Beirat” vor, der an die Richtlinien der Leibniz-Gesellschaft angelehnt ist. Der Vorschlag wurde zustimmend zur Kenntnis genommen; es wird seit 2001 grundsätzlich nach ihm verfahren.

„[...]“

1. Beurteilung des wissenschaftlichen Profils

Besitzt der Forschungsbereich ein Forschungsprogramm, das wissenschaftlich anspruchsvoll ist und gleichzeitig auf (zu erwartende) aktuelle Fragestellungen passt? An welchen Stellen besteht Korrekturbedarf? Fehlen wichtige Forschungsfelder?

Ist das Forschungsprofil in sich stimmig? Besteht eine klar erkennbare Ausrichtung? Welche Korrekturen sollten vorgenommen werden, um das Profil zu schärfen?

Fügt sich das Forschungsprofil in das des IAAEG insgesamt ein?

Wie grenzt sich die Ausrichtung des Forschungsbereichs zu vergleichbaren Instituten ab?

Gibt es Überschneidungen mit den Forschungsaktivitäten anderer Institute und sind diese Gemeinsamkeiten sinnvoll?

2. Beurteilung der wissenschaftlichen Standards

Entsprechen die theoretischen Grundlagen und die methodische Durchführung der Projekte anerkannten Standards? Gilt dies für grund- und drittmittelfinanzierte Projekte gleichermaßen? In welchen Forschungsfeldern müsste nachgebessert werden?

Ist die Publikationstätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlichen Publikationsorganen angemessen (unter Be-

rücksichtigung der beruflichen Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)?

Beteiligen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv mit eigenen Beiträgen an angesehenen nationalen und internationalen wissenschaftlichen Veranstaltungen?

3. Einbindung in das wissenschaftliche Umfeld

Besteht eine Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Universitäten oder Forschungseinrichtungen, beispielsweise durch Forschungsprofessoren oder in gemeinsamen Projekten?

Arbeiten kompetente Gastwissenschaftler und Gastwissenschaftlerinnen im Forschungsbereich?

Ist der Forschungsbereich in Netzwerke beispielsweise der DFG und Forschungsverbände der EU eingebunden?

4. Weiterqualifikation

Ist die Promotions- und Habilitationstätigkeit der Mitarbeiter angemessen?

Sind die internen Weiterbildungsangebote angemessen?

Unterstützt das IAAEG die Weiterbildungsanstrengungen der Mitarbeiter des Forschungsbereiches angemessen?

5. Organisatorische Durchführung der Evaluation

I. Ablauf

Vorbesprechung der Kuratoriums- und Beiratsmitglieder

Besprechung mit dem Forschungsbereichsleiter

Besuch der Kuratoriums- und Beiratsmitglieder bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Abschlussbesprechung(en) mit dem Forschungsbereichsleiter und ggf. mit dem Forschungsbereich

Klausur der Kuratoriums- und Beiratsmitglieder (u. a. zwecks Vorbereitung des Berichts)

II. Bericht

Der Evaluierungsbericht sollte in Anlehnung an die beschlossenen Evaluierungsfragen und -kriterien gegliedert sein und eine zusammenfassende Bewertung enthalten. Zusätzliche

Eindrücke und Anregungen außerhalb des Evaluierungsberichtes sind ausdrücklich erwünscht.

III. Beschluss

Kuratorium und Beirat diskutieren den Evaluierungsbericht, das Kuratorium beschließt ihn. Es hört dazu die Direktoren des IAAEG an, beide können ihre Stellungnahme in schriftlicher Form dem Protokoll der Kuratoriumssitzung beifügen. [...]“

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die 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- als auch für die Individualforschung. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm gliedert sich in langfristig verfolgte Ziele, mittelfristige Forschungsziele sowie kurzfristige Projekte.

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

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

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

- (2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

- (3) 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 Gegenstand rechtlicher Regelung bilden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) Ein weiterer Aspekt des kollektiven europä-

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

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

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

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

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

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

Modell Holland? – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande

Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start:	04/2002
	Ende:	12/2002

Ziel der Untersuchung ist es, ausgewählte Bereiche des niederländischen Arbeitsrechts einer kritischen Bestandsaufnahme zu unterziehen. Maßstab soll dabei in erster Linie sein, in welcher Weise der Gesetzgeber in den Niederlanden die Ziele „Schutz des Arbeitnehmers“ und „Gewährleistung der notwendigen Flexibilität“ ins Gleichgewicht gebracht hat. Dabei geht es allerdings, wie sogleich hinzugefügt werden muss, keinesfalls darum, bestimmte Regelungen des niederländischen Arbeitsrechts insgesamt zur Übernahme in das deutsche Recht zu empfehlen. Überhaupt ist es nicht die Absicht, auf der Grundlage einer rechtsvergleichenden Betrachtung zu einem konkreten Katalog von Forderungen an den deutschen Gesetzgeber zu kommen. Wenn das Anliegen, das sich mit der vorliegenden Untersuchung verbindet, ein rechtspolitisches genannt werden kann, dann nur in dem Sinne, dass dabei Elemente eines fremden Arbeitsrechtssystems näher beschrieben werden sollen, die den Gesetzgeber in Deutschland veranlassen könnten, über einen (partiellen) Umbau des deutschen Arbeitsrechts nach ausländischem Vorbild nachzudenken.

Die Arbeit wurde im Dezember 2002 abgeschlossen.

Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen

Ass. jur. Anke Johanns

Start: 10/1999

Ende: 06/2001

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 das Konzept des „shareholder value“ zu eigen gemacht hat und seine Unternehmenspolitik auf dessen Steigerung ausrichtet.

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.).

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen

	Start:	01/2000
Ass. jur. Sandra Liebmann	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 Problembereich zunächst nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt werden. Dabei wird insbesondere deutlich, dass die Vorrechte der einzelnen Gläubiger im Insolvenzverfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU teilweise völlig verschieden ausgestaltet sind.

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

Ausgangspunkt der Darstellung bildet die VO (EG) Nr.1346/2000 des Rates vom 29.05.2000 über Insolvenzverfahren, die am 31.05.2002 in Kraft treten wird. Mit dieser Verordnung existiert erstmals eine einheitliche Rechtsquelle zur Regelung des internationalen Insolvenzrechts in Europa. Sie schafft für den Insolvenzbereich einheitliche Kollisionsnormen, die die Vorschriften des internationalen Insolvenzrechts der von ihr erfassten Staaten ersetzen.

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

Der deutsche Gesetzgeber hatte 1992 den Versuch unternommen, im Rahmen des Regie-

rungsentwurfs 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 wurde im März 2002 abgegeben.

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

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

Start: 02/1997

Ende: 06/2003

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

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

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

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

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

	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:	12/2003

Der in Form einer Loseblattausgabe in vier Ordnern erscheinende Internationale Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention wird derzeit wieder aktualisiert, um dem enormen Anstieg der Rechtsprechung und der wachsenden Bedeutung der Konvention als europäische 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 verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2003 zu rechnen.

Grabitz/Hilf, Kommentar zum Recht der Europäischen Union

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

Start: 04/1997
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

Start: 01/1999

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

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 14.04.1994 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

Arbeits- und Zeitplan:

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

Weiß/Sewerinski, Employee Involvement in Europe

	Start:	02/2002
Prof. Dr. jur. Dres. h. c. Rolf Birk u. a.	Ende:	12/2003

Bei der von Prof. Dr. Manfred Weiß und Prof. Dr. Michal Sewerinski herausgegebenen Loseblatt-Publikation „Employee Involvement in Europe“ handelt es sich um den Nachfolger des „Handbook on European Employee Co-Management“ (Hg.: 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 Mitgliedsstaaten 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

	Start:	03/2002
Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	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 Implementierung 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 die Frage, inwieweit die Grundprinzipien des Arbeitsrechts auch auf diese Gruppe von Beschäftigten anwendbar sein sollten, weil sie u. U. einen ähnlichen Schutz wie die Arbeitnehmer verdienen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn solche Personen ähnlich wirtschaftlich abhängig sind wie die Arbeitnehmer.

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

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

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

Die von Prof. Birk 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. 30 EGBGB hinaus nach wie vor an einer thematisch breiteren Bearbeitung dieser Fragen.

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

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien

	Start:	03/1999
Ass. jur. Astrid Lang	Ende:	08/2003

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

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

Der Grund für diese Entwicklung war die Übernahme von Zanussi 1985 durch das schwedische Unternehmen Elektrolux, in deren Unternehmenstradition der Arbeitnehmerbeteiligung eine große Bedeutung beigemessen wird. Durch den Einfluss des Sozialpaktes und nicht zuletzt 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.

Blanpain, Europäisches Arbeitsrecht

	Start:	04/2001
Ass. jur. Anke Johannis, Ass. jur. Sandra Isenberg	Ende:	04/2003

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 - 04/2002: Übersetzungstätigkeit

05/2002 - 04/2003: Anpassung an die Rechtslage in Deutschland.

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr

Ass. jur. Sandra Isenberg

Start: 04/2000

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 01.01.1999 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 Arbeit-

nehmer und genießen damit den vollen Schutz des Arbeitsrechts. Doch auch hier wird lebhaft diskutiert, ob nicht eine dritte Kategorie für bestimmte Grenzfälle geschaffen werden sollte.

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

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich

Ass. jur. Meike Strauß

Start: 10/2001

Ende: 10/2003

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

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

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

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

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

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

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

Arbeits- und Zeitplanung:

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

11/2002 – 10/2003: 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 29.05.2000 (VO EG 1346/2000, Abl. EG L 160 vom 30.06.2000), die am 31.05.2002 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 Lohngarantiesgesetz 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./ Prof. Dr. Thomas Kieselbach/ Universität Bremen	Projektleitung: 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, den Niederlanden und Spanien.

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

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

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:	09/1997
Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und University of Stellenbosch/ IAAEG		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. Famy van Jaarsfeld.

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

Externe Dissertationsprojekte

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

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

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Abetisvertrags- und Personalpolitik	Holtmann: Anreizsysteme in Mikrofinanzbanken		
	Grunwald: Zertifizierungskonzept für arbeitsprozessorientierte Weiterbildung im neuen IT-Weiterbildungssystem		Schneider: Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit
Betriebs-, Unternehmensverfassungs- und Organisationspolitik			Breuer: Bildungsregulierung in der EU
			Stysial: Integrationsvereinbarungen
	Sadowski/Ludewig: Organisationskapital		Gotzen: Ärztenetzwerke im ambulanten Sektor
	Leilich: Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen		
Turk: Betriebliche Gesundheitsleistungen			
allgemeine Unternehmenspolitik	<i>Pull: Standortentscheidungen im internationalen Arbeitsregimewettbewerb</i>		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	Ludewig: Unternehmenspolitische Systeme		
	Henke: Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen		
Synthese	<i>Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik</i>		
	<i>Sadowski et al.: Europeanisation of Collective Bargaining</i>		
Daten, Methoden	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Ludewig/Turk: Panelanalysen		

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte. Schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 2002 abgeschlossen.

Gelöscht: .

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen gerichteten Forschungsprogramms sind ebenso wie die Bündelung der Themen unter dem Gesichtspunkt „Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit“ in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden (vgl. auch 2.4.1). Einige Kernsätze werden im Folgenden noch einmal festgehalten:

„[...]“

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

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

„[...]“

3. Die betriebswirtschaftliche Analyse des Arbeitsrechts hat in dem letzten Jahrzehnt international einige Fortschritte gemacht, wie die Beiträge des Maßstäbe setzenden *New Palgrave of Economics and the Law* (1998) beweisen. Was immer noch rar ist, sind auf fast allen Gebieten empirische Studien, die über Möglichkeitsanalysen oder ideologische Vorabentscheidungen hinausgehen und das Wirken des Rechts in den Betrieben und Unternehmen sowie auf den Arbeitsmärkten systematisch aufdecken. Dies ist [ein wichtiges] Ziel der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe. [...]“ (JB 1998, S. 28)

Es folgte im Jahre 2000 im Rahmen dieses Programms eine Fokussierung:

„[...] Die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitslosen und der von Arbeitslosigkeit Bedrohten - ihre „employability“ - einerseits, spürbare Fachkräftelücken - an IT-Spezialisten insbesondere, Ingenieuren und Lehrern allgemein - andererseits haben Bildung zu einem politisch wieder akuten Problem gemacht. Die makroökonomische Überzeugung, dass ein rohstoffarmes Land endogen wachsen könne, und zwar indem es sich durch Forschungs- sowie Bildungsinvestitionen selbst Entwicklungsstöße verabreicht, prägt die wissenschaftliche Sicht zunehmend. Sie hat ihr betriebswirtschaftliches Pendant in der Überlegung, dass die Wettbewerbsfähigkeit von Hochlohnunternehmen nur durch humankapitalintensive, wissensbasierte Produkte gelingen kann. [...]“ (JB 2000, S. 39)

„[...] Das europäische Recht beeinflusst den Bildungssektor über die Grundrechte der Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit, über Äquivalenzfiktionen - was heißt „abgeschlossene Hochschulbildung“? - im deutschen Falle auch im Hinblick auf die verbreitete, aber europarechtlich umstrittene Sonderstellung von Lehrern als Beamten. Es fragt sich auch: Welche Politik werden die Tarifparteien im europäischen sozialen Dialog einzunehmen versuchen? [...]“ (JB 2000, S. 41)

„[...] Das deutsche Bildungssystem wirft so viele Probleme auf und weist so viele Unklarheiten auf, dass die Forderung nach einem neuen Bildungsrat zunehmend erhoben wird, der die Probleme von allen Seiten erörtern sollte. In unserer betriebswirtschaftlichen Perspektive stehen die Bildungsproduzenten im Mittelpunkt: einerseits die Akteure in den Unternehmen und ihr Umgang mit den Normen beruflicher Aus- und Weiterbildung, andererseits die Akteure in Schulen und Hochschulen und die Bedingtheit ihres Verhaltens durch organisations- und arbeitsrechtliche Regelungen. [...]“ (JB 2000, S. 41)

„[...] Die ökonomische Theorie der Produktion der Dienstleistung „Bildung“ ist paradigmatisch für die neuere betriebswirtschaftliche Institutionenökonomie. Das Konzept des spezifischen Humankapitals ist grundlegend für die ökonomische Theorie des Arbeitsvertrages als eines relationalen Vertrages. Die Schwierigkeit der Messung und Zuweisung von Bil-

derungserfolg und -ertrag macht nicht nur die rechtliche Regelung der Finanzierung und Ertragsteilung in Unternehmen schwierig, sondern ist ursächlich für die Notwendigkeit, sich oft mit low powered incentives begnügen zu müssen. Je vager eine Materie ist, um so vielfältigere Interpretationen löst sie aus - allemal da, wo nennenswerte Interessenskonflikte herrschen.[...]“ (JB 2000, S. 41)

„[...] Ob zu Recht von nationalen „Bildungsrechtsregimes“, also von auf einander abgestimmten Teilsystemen und Rechtsprinzipien, gesprochen werden kann, ist noch zu prüfen. Ob es einen expliziten internationalen Wettbewerb zwischen Regimes gibt, sollten etwa die Bilanzen ausländischer Studierender und Nachwuchswissenschaftler für Hochschulen zeigen - allemal wo die Mobilität freizügig geregelt oder gar subventioniert wird. ...“ (JB 2000, S. 41)

Das Forschungsprogramm und Kernprojekte der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung fügen sich gut in den überfachlichen, politikwissenschaftlichen Diskurs ein, indem sie an Arbeiten zum Regimewettbewerb insgesamt und zu den „varieties of capitalism“ (Hall/Soskice) im Besonderen anknüpfen. Hall/Soskice zufolge ist das Bildungsrecht Bestandteil eines Arrangements komplementärer Institutionen, das in verschiedenen Ländern zu je verschiedenen Ergebnissen der beruflichen Qualifizierung führt: In Ökonomien mit wenig regulierten Märkten wie den USA dominieren allgemeine Qualifikationen der Beschäftigten; in Ökonomien mit Märkten, die durch andere Koordinationsmechanismen überformt sind, wie etwa Deutschland, dominieren branchen- oder gar betriebsspezifische Qualifikationen. Diese und ähnliche Ansätze sind jedoch bislang lediglich Theorien, die auf der Ebene der Gesamtwirtschaft formuliert sind. Sie verlangen geradezu nach einer Mikrofundierung, also nach Arbeiten, in denen die Logik unternehmerischen Handelns mit Hilfe unternehmenstheoretischer Methoden auch empirisch untersucht wird.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

Im Jahr 2002 ist endlich das lang angekündigte Lehrbuch Sadowskis „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ erschienen, in dem die For-

schungsperspektive des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors anschaulich entfaltet wird (vgl. Projektübersicht, S. 47). Thematisch schließt das Buch individuelle und kollektive Arbeitsbeziehungen ein und versucht auch die Bedeutung des Arbeitsrechts für die betriebliche Personalwirtschaft zu klären. Wenn auch die Grundfigur des Vertrages bestimmend ist, so wird für die kollektiven Entscheidungsprobleme in Unternehmen eine gesellschaftsrechtliche Interpretation gewählt, um Probleme in der Betriebs- und Unternehmensverfassung verständlich zu machen. Die gewählte Perspektive ist also eine der politischen Ökonomie, nicht der technokratischen Personalwirtschaft.

Die ersten Reaktionen der Fachöffentlichkeit sind sehr positiv, die Rezeption nach gründlicher Lektüre ist abzuwarten.

Auch der Band „Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“, der auf das mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Trier im Jahre 2001 abgehaltene Kontaktseminar zurückgeht, behandelt Kernprobleme des Forschungsgebietes, teilweise aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. Dieser Band, an dem mehrere Autoren aus dem IAAEG mitgewirkt haben, ist nicht in ökonomischem Jargon geschrieben, er sollte also auch Juristen zugänglich sein. Eine hohe Auflage dürfte eine weite Verbreitung sichern.

Ein aktuelles beschäftigungspolitisches Echo hat die mehrjährige Studie insbesondere zum Beschäftigungspotenzial kleiner und mittelständischer Unternehmen gefunden. Die Wirtschaftsförderung hat sich bisher insbesondere an der Größe eines Unternehmens orientiert; sie war mit anderen Worten: „Mittelstandsförderung“. Wer nach der beschäftigungspolitischen Effizienz dieser Förderpolitik fragt, muss sich daher mit der dahinter stehenden These befassen, der sog. „Mittelstandshypothese“. Als Forschungsproblem formuliert lautet sie: Schaffen mittlere und kleine Unternehmen im Vergleich zu Großunternehmen mehr Arbeitsplätze, als ihrem Anteil an der Anzahl der Unternehmen im Lande entspricht? Hier setzt die mikroökonomische Untersuchung mit Daten des Betriebspanels Rheinland Pfalz an. Sowohl die Quantität der durch KMU realisierten Beschäftigungsmöglichkeiten als auch die Qualität dieser Arbeitsplätze muss einen Beschäftigungspolitiker recht nüchtern stimmen. Inse-

samt bleibt festzuhalten, dass entgegengesetzt zu den Erwartungen der Mittelstandshypothese, KMU kein höheres Beschäftigungspotenzial aufweisen als größere Unternehmen. Der Mittelstandshypothese liegen weniger Unternehmensgrößeneffekte als Unternehmensalterseffekte zugrunde. Die hohen Bruttostellenzuwächse der KMU sind nicht gleichbedeutend mit der Realisierung langfristiger und stabiler Beschäftigungsmöglichkeiten. Vielmehr sind die realisierten Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer hohen Wahrscheinlichkeit des Abbaus belastet. Die Qualität realisierter Beschäftigungsmöglichkeiten ist dagegen eine positive Funktion der Exportintensität. Somit bestätigt sich eine Puffer-Funktion, allerdings keine Multiplikatorwirkung der Exporttätigkeit von Unternehmen.

Die Internationalität der Veröffentlichungen hat weiter zugenommen, insbesondere durch die Arbeiten von Kerstin Pull, aber auch einige Gemeinschaftsveröffentlichungen zur deutschen Mitbestimmung im Comparative Labor Law and Policy Journal und im International Business and Economics Research Journal.

Schließlich ist ein ganz ungewöhnlicher kommerzieller Erfolg zu vermelden: Die Dissertation von Werner Biewer (Biewer, W. 1993: *Steuerung und Kontrolle öffentlicher Schulen*. Neuwied. Luchterhand) ist in 1000 Exemplaren verkauft worden und jetzt vergriffen, ein Beweis dafür, dass der Bedarf an betriebswirtschaftlicher Schulforschung außerordentlich groß ist.

Gutachten

Prof. Sadowski und seine Arbeitsgruppe sind für das Jahr 2003 wieder von der Europäischen Kommission (Generaldirektion V) in Kooperation mit dem Koordinator Prof. Spineux, Louvain-la-Neuve, als deutsche nationale Experten für die Studie der Repräsentativität der Sozialparteien in Europa ausgewählt worden.

Für die Volkswagenstiftung hat Prof. Sadowski ein Gutachten über Modellversuche in der Universitätsorganisation übernommen.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

Mit Ende 2002 ist auch das letzte Promotionsverfahren des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ erfolgreich abgeschlossen worden: Alle Kollegiaten dieses Kollegs haben das Ziel einer Promotion erreicht.

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

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Vw. Tanja Breuer
- Dipl.-Math. Bret Kragel
- Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA
- Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA
- 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 korrespondierendes Mitglied: Cuiping Pang MA. (Xiamen University, Department of Economics, China)

Prof. Sadowski hat für seinen Forschungsaufenthalt in Italien Italienisch gelernt, mit gutem Erfolg, was den passiven Gebrauch, mit ausreichendem Erfolg, was die aktive Nutzung angeht.

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.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

Die Qualifikationsstrategie der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe schließt Studierende des Hauptstudiums ein, insbesondere Wissenschaftliche Hilfskräfte, aber auch andere interessierte Studierende. Im Projektstudium „Wissensmanagement“ etwa hat eine Arbeitsgruppe sich der empirischen Prüfung der „varieties of capitalism“-These von Hall und Soskice gewidmet und sie an entscheidender Stelle kritisieren können: Zwar wird, wie die Theorie behauptet, ein Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen auf die Exportstrukturen von Volkswirtschaften empirisch festgestellt, aber „[n]eben den Rahmenbedingungen spielen historisch gewachsene Strukturen und natürliche Ressourcenausstattung eines Landes eine besondere Rolle.“ Einzelne der Länderklassifizierungen durch Hall/Soskice sind empirisch nicht haltbar (Schweiz, Japan). Eine Veröffentlichung dieser studentischen Arbeit, die Herr Dr. Schneider betreut hat, ist in Vorbereitung.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Das seit 1993 bestehende Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“, an dem neben der Universität Trier die Universitäten Université Catholique de Louvain (Belgien), Université de Toulouse 1 - Sciences Sociales (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universidad de Granada (Spanien), Università degli Studi di Milano (Italien), London School

of Economics and Political Sciences (Großbritannien), University College Dublin (Irland), Universidad Autónoma de Barcelona (Spanien) und die Universität Bremen beteiligt sind, ist im Jahre 2002 von European University Association (EUA) zu einem der best organisierten Postgraduierten-Programme in Europa ausgewählt worden.

Der MEST-Studiengang wurde als eins der elf besten Masterprogramme von der EUA aus über 60 Bewerbern ausgewählt, um anhand dieser exemplarischen Programmen in einer Studie ‚good practices‘ zu identifizieren und modellhaft zu veranschaulichen, wie in europaweiter Kooperation zwischen Universitäten gemeinsame Abschlüsse auf hohem Niveau geschaffen werden können.

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.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Kooperationen und Außenaktivitäten

[Prof. Sadowski war im Jahr 2002 externes Mitglied](#) in der Berufungskommission für Lehrstuhlorganisation in der neu zu errichtenden Utrecht School of Economics. An der South Bank University London war er Zweitgutachter in einem Dissertationsverfahren: Fiona O’Brien – The Role of Employers’ Association in Collective Bargaining: A Study of the Transformation of German Employers’ Associations and their Collective Bargaining Strategies 1995 – 1999.

Prof. Sadowski ist Mitglied des Programmkomitees des Weltkongresses der International Industrial Relations Association, der im September 2003 in Berlin stattfinden wird. Er betreut die Arbeiten zum Track 2 „Changing Contours of the Employment Relationship and New Modes of Labor Regulation“ gemeinsam mit Prof. Linda Dickens, Warwick.

Für die Anbindung des IAAEG in internationale Forschungsnetzwerke ist das Europäische Hochschulinstitut in Florenz, an dem Prof. Dr. Dieter Sadowski von August 2002 bis einschließlich März 2003 am Department für Sozial- und Politikwissenschaften arbeitet, von potentiell großer Bedeutung.

Seit der Gründung des Europäischen Hochschulinstitut 1976 durch die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft hat es sich in wenigen Jahren zu einer kleinen sozialwissenschaftlichen Universität entwickelt, in der vor allem Doktoranden in den Fächern Ökonomie, Recht, Geschichte und Sozial- und Politikwissenschaften qualifiziert werden. In Europa dürfte heute nur die London School of Economics von ähnlichem Gewicht sein.

Wenngleich die Forschungsgegenstände häufig einen europäischen Bezug haben, ist dies nicht notwendig, sondern es werden auch wissenschaftliche Grundsatzfragen behandelt. Die Professoren können für maximal acht Jahre in Florenz arbeiten, was eine intensive Forschung und beständigen Austausch neuer Ideen sicherstellen soll.

Professor Sadowski konzentriert sich für seinen Forschungsaufenthalt am Europäischen Hochschulinstitut auf den dort intensiv geführten interdisziplinären Diskurs über: „Europa nach der Globalisierung: Die Kooperation von Regimen und der Regimewettbewerb“. Er erhofft sich insbesondere rechtstheoretische Einsichten, die für das am IAAEG laufende Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“ fruchtbar gemacht werden sollen.

Gleichzeitig hat Prof. Sadowski eine Einladung an das Department für Politik- und Sozialwissenschaften der Universität Florenz erhalten, dem er durch Lehr- und Forschungsk Kooperationen verbunden ist.

Die Mitgliedschaft im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Be-

rufsforschung (Sprecher), im Beirat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim sowie im Beirat des Deutschen Referenzzentrums für Ethik in den Biowissenschaften (drze) in Bonn sind weitere, wichtige Foren des Gedankenaustausches und des „Netzwerkens“. In dieser Hinsicht war besonders eindrucksvoll die Einladung durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände nach Berlin, als einziger Wirtschaftswissenschaftler an der Tagung der deutschen Arbeitsrechtler zum Kündigungsschutz im April 2002 teilnehmen zu können. Prof. Sadowski war auch Mitglied in der Berufungskommission Zivil- und Arbeitsrecht der Universität (Nachfolge Prof. Ehmann).

Prof. Sadowski betreut derzeit den folgenden externen Promotionskandidaten: Stefan Grunwald, Berlin: Die Zertifizierung informaler erworbener Kompetenzen.

Öffentlichkeitsarbeit

Über die Forschungstätigkeit des IAAEGs, die bearbeiteten Projekte und die weiteren wissenschaftlichen Aktivitäten wie Forschungsworkshops oder internationale Gastvorträge informiert das Institut regelmäßig in verschiedenen Medien, um so die Ergebnisse seiner Arbeiten und die Inhalte der laufenden Projekte einem möglichst breiten wissenschaftlichen Publikum zur Kenntnis zu bringen.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivität des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen soll.

Aktuelle Institutsentwicklungen, Forschungsergebnisse, Tagungen etc. werden in beständig aktualisierter Form auf der Internetseite des IAAEG bekannt gegeben. Es werden nicht nur Veranstaltungen angekündigt, sondern auch die Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere der Mitarbeiter im Volltext präsentiert, damit externe Wissenschaftler sich unkompliziert und schnell 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. Nachdem sich die Besucherzahl auf der Institutshomepage vom Jahr 2000 auf das Jahr 2001 verdoppelte (von durchschnittlich 500 auf 1000 Besucher pro Monat), trat im Berichtszeitraum nach einem weiterem Anstieg eine Stabilisierung auf hohem Niveau (zwischen 1300 und 1700 Besuchern pro Monat) ein.

Diese als Erfolg zu wertenden Zugriffzahlen sollen noch verbessert werden, daher arbeiten weiterhin die Mitarbeiter des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit und der EDV-Abteilung eng zusammen, um den Internet-Auftritt des Instituts und seine Auffindbarkeit 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 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 Veröffentlichung 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. Wissenschaftliche Ergebnisse werden teilweise über Presse- und Kurzmitteilungen einem breiteren Publikum zugänglich gemacht.

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 durch-

gehenden Bearbeitung von Anfragen zu Forschungsdatenbanken.

Im Verlauf des Frühjahrs 2002 wurde der Bereich Öffentlichkeitsarbeit durch Frau stud. rer. pol. Inke Hacker verstärkt. Zu ihren Aufgaben gehört neben der allgemeinen Unterstützung von Herrn Oliver Ludewig im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit die beständige Aktualisierung der Institutshomepage sowie die Betreuung der technischen Abwicklung der Erstellung des Jahresberichts. Bei der technischen Handhabung und der Gestaltung des Layouts des Internetauftritts wird der Bereich Öffentlichkeitsarbeit von Herrn stud. rer. pol. Gero Stangenberg unterstützt.

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 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 19. jährlichen Erhebungswelle. Der Datensatz enthält soziale und ökonomische Informationen über Haushalte und Personen. Im Jahr 2000 wurde die Befragung aufgestockt, so dass sich der Stichprobenumfang im Erhebungsjahr 2001 auf etwa 12.000 Haushalte mit mehr als 22.000 Personen belief. Mittels des SOEPs können trotz der Konzentration auf Haushalte zahlreiche Fragen der Betriebswirtschaftslehre, der industriellen Beziehungen oder auch der Gesundheits- und vor allem Bildungsökonomik 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 werden nach verschiedenen Aufstockungen mittlerweile bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und aller Größen zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen befragt. 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. Dies findet unter anderem seinen Ausdruck in der Verwendung des Datensatzes in den Qualifikationsprojekten von Frau Dipl.-Vw. Christina Henke und Herrn Dipl.-Vw. Ludewig.

In Kooperation mit dem Leiter des Betriebspanels am IAB, Dr. Lutz Bellmann, wurde in den Wintersemestern 01/02 und 02/03 Schulungen in angewandeter Ökonometrie und am IAB-Betriebspanel für Graduierte des Kollegs und Mitarbeiter der Universität Trier durchgeführt (zuletzt zusammen mit Oliver Ludewig).

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 Mikrodatsatz, 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 Mo-

natsmelder- 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 auf diesen Datensatz bezogenen Projekte sind weitestgehend abgeschlossen und es sind im Berichtszeitraum mehrere Publikationen unter Verwendung dieses Datensatzes erschienen (z.B.: Turk 2001, Turk 2002).

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 Merkmalspektrum 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 2003 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. Die im Jahr 2003 durch den Institutsumzug entstehenden räumliche Nähe von Archiv und Institut könnte die Nutzung des Archivs weiter intensivieren.

Trotz stetig steigender Konkurrenz durch elektronische Datenbanken zieht das von stud. jur. Wolfgang Schulz betreute Archiv weiterhin Interessenten an und erfüllt somit auch wichtige Aufgaben. Es bleibt jedoch die Frage nach der auszubauenden räumlichen Kapazität. Auch hinsichtlich dieses Aspekts bietet der anstehende Umbau eine neue Chance.

3.2.4 Fremdeinschätzung

Statt der an dieser Stelle üblichen Selbsteinschätzung ist es in diesem Jahr möglich, einmal eine kurze Fremdeinschätzung des in der ökonomischen Arbeitsgruppe gewählten Forschungsansatzes zu präsentieren, auf die im Vorwort des Berichtes schon hingewiesen worden ist. In einem viel beachteten Aufsatz hat Herbert Hax 1991 (Theorie der Unternehmung – Information, Anreize und Vertragsgestaltung. In: Ordelheide, D./ Rudolph, B./ Büselmann, E. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie, C. E. Poeschel, Stuttgart, S. 51-74) die mikroökonomische Armut der derweil verbreiteten Personalwirtschaftslehre beklagt, genauer hat er gesagt: „[...] Dennoch kann von einer Integration der Mikroökonomik in der Betriebswirtschaftslehre nicht die Rede sein. [...] Am auffälligsten ist die Vernachlässigung mikroökonomischer Ansätze in der Lehre von der Personalwirtschaft; die mikroökonomische Theorie des Arbeitsmarktes ist bisher ganz unbeachtet geblieben. [...]“ (S. 52). Und weiter heißt es „[...] Es gibt Ausnahmen wie die Arbeit von Sadowski (1980) über „Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget“, die aber bisher keinen Einfluß auf die methodische Orientierung des Faches hatten [...].“ (S. 66).

In einer neueren bibliometrischen Arbeit haben

im Jahre 2001 Matiaske und Nienhüser (vgl. Vorwort) über Zitationsanalysen herauszufinden versucht, wessen Arbeiten vor allem beachtet werden und wer sie zur Kenntnis nimmt oder auch nicht. Ohne auf die Ergebnisse genauer einzugehen, ist festzuhalten, dass unter den zehn meist zitierten Publikationen der deutschsprachigen Personalwirte fünf Beiträge von Wissenschaftlern sind, „die eindeutig als Vertreter der ökonomischen Theorie bezeichnet werden können“ (S. 8). Dabei ist - von Lehr- und Grundlagenbüchern abgesehen - der Aufsatz von Sadowski „Humankapital und Organisationskapital – zwei Grundkategorien bei der ökonomischen Theorie der Personalwirtschaftslehre“, In: D. Ordelheide et.al. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie, Stuttgart: Poeschel 1991, 127-141, der meist zitierte Aufsatz. In dieser Studie geben auch die Ehemaligen des IAAEG, U. Backes-Gellner und B. Frick, der personalökonomischen Perspektive Profil. Von Sadowski heißt es, dass er eine Mittlerrolle zwischen den Welten einnehme, die durch reine Personalökonomie und eher sozial- oder verhaltenswissenschaftlich orientierte Forscher gekennzeichnet seien (S. 16). Matiaske und Nienhüser schließen, dass heute keineswegs nur Spurenelemente von Ökonomie in der Personalwissenschaft zu finden seien, sondern dass die Vertreter der ökonomischen Theorie sich durchgesetzt haben. Die ein Jahrzehnt nach der Klage von Hax erfolgenden Stellenausschreibungen für Lehrstühle im Bereich Personalorganisation sind ein weiterer Beleg für die in den letzten zehn Jahren erfolgte Umorientierung, vgl. etwa die Ausschreibung der Ruhr-Universität Bochum einer C4-Professur für „[...] Human Resource Management: Die Bewerberein oder der Bewerber soll das Fachgebiet „Human Resource Management“ als Spezielle Betriebswirtschaftslehre auf Basis einer mikroökonomischen Fundierung und quantitativen Ausrichtung vertreten [...]“.

Zu dieser Entwicklung hat auch die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung des IAAEG beigetragen (u.a. durch das Lehrbuch U. Backes-Gellner, E. Lazear, B. Wolf: Personalökonomik, Stuttgart 2000 oder auch die Veröffentlichung der Habilitation von M. Kräkel in der Schriftenreihe des Instituts: Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik, Mering 1999 (2. Auflage)). In der Zukunft soll der

internationale Institutionenvergleich – comparative law and economics – noch stärker für die Unternehmenstheorie genutzt werden.

Der Kategorie des Organisationskapitals ist das letzte Kapitel in „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ gewidmet, gemeinsam mit Oliver Ludewig ist auch ein Aufsatz in der Neuauflage des Handwörterbuchs der Organisation in Arbeit und ein Vortrag auf dem nächsten Weltkongress der Society for the Advancement of Socio-Economics in Aix-en-Provence angenommen.

Gelöscht: ¶

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Standortwahl, Arbeitsmarktregulierung und der Optionswert von Flexibilität

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

Ziel: Der „überregulierte“ deutsche Arbeitsmarkt gilt als eine der Hauptursachen für die diagnostizierte Standortschwäche: 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 *realoptionstheoretischer Ansatz* gewählt, um den Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf Standortentscheidungen zu analysieren. Während die traditionelle Investitionstheorie die *cash flows* einer Investition in den Mittelpunkt rücken, betonen neuere Ansätze, dass mit Tätigen einer Investition auch Realoptionen begründet bzw. vernichtet werden, die ebenfalls im Investitionskalkül zu berücksichtigen sind (für einen Überblick vgl. etwa Trigeorgis 1999). Diese Realoptionen, so das hier vorgetragene Argument, werden nicht zuletzt auch von Arbeitsmarktregulierungen beeinflusst: Während etwa ein restriktiver Kündigungsschutz den Wert der *Schrumpfungsoption* mindert, erhöht ein *Bildungssystem*, welches auf Seiten der beschäftigten Arbeitnehmer einen hohen Anteil allgemeiner, flexibel einsetzbarer Qualifikationen sichert, den Wert der *Umnutzungsoption* eines Investitionsprojektes. In der Folge lassen sich dann Hypothesen darüber ableiten, welche Unternehmen – gegeben ihre Wertschätzung ausgewählter Realoptionen – welches Set an Arbeitsmarktregulierungen bevorzugen dürften. Neben solchen Implikationen zur Selbstselektion von Unternehmen lassen sich auch Vermutungen zur differentiellen Nutzung verschiedener Realoptionen ableiten. Die Überprüfung

der Hypothesen erfolgt im Rahmen eines deutsch-britischen Vergleiches mithilfe eines eigens generierten Unternehmensdatensatzes US-amerikanischer Investoren in Deutschland und Großbritannien.

Ergebnisse: 85 Unternehmen haben sich an der von der DFG geförderten Befragung beteiligt (Rücklaufquote: 19 Prozent). Die erhobenen Daten deuten darauf hin, dass – wie theoretisch vorhergesagt – v.a. solche Unternehmen für ihre Töchter den Standort Großbritannien wählen, die die *Expansions- und Schrumpfungsoption* besonders schätzen, d.h. deren Töchter durch zyklische Produktnachfrageschwankungen gekennzeichnet sind, sowie solche, die die *Verkaufsoption* besonders hoch bewerten, d.h. die in ihren Töchtern mit eher transparenten Kapitalgütern arbeiten. Der Standort Deutschland hingegen wird präferiert von Unternehmen, die in ihren Töchtern flexible Technologien einsetzen, deren Töchter mit unvorhersehbaren Schwankungen der Produktnachfrage oder einer hohen technologischen Unsicherheit konfrontiert sind. Alle drei Faktoren begründen ein gesteigertes Interesse an der in Deutschland begünstigten *Umnutzungsoption*. Die Evidenz zu den Hypothesen zum Anpassungsverhalten ist dagegen eher gemischt: Zwar deutet einiges daraufhin, dass Investoren in Großbritannien – wie vorhergesagt – eher die Beschäftigungsmenge variieren als solche in Deutschland, aber es ist weniger klar, ob sie tatsächlich seltener umnutzen und ob sie wirklich eher bereit sind, ihr Engagement abzubrechen und sich aus dem Projekt zurückziehen.

Publikationen:

„Standortwahl, Arbeitsmarktregulierung und der Optionswert von Flexibilität“. masch.verf., am 15.10.2002 als Habilitationsschrift eingereicht am FB IV der Universität Trier

weitere Publikationen siehe Abschnitt 7.2.2

Personalökonomie und Arbeitspolitik

Prof. Dr. Dieter Sadowski.	Start:	01/1990
	Ende:	06/2002

- | | |
|--|---|
| A. Praktische Herausforderungen und theoretische Aufgaben | ensschutz |
| 1. Die personalpolitischen Herausforderungen für die Unternehmen heute | E. Rechtsökonomie: Der Umgang mit und die Produktion von Arbeitsrecht |
| 2. Perspektive, Methoden und Ziele des Buches | 17. Das Schlichtungspotenzial der Arbeitsgerichte |
| B. Klassische Unternehmenstheorie: Belegschaftsgröße und -struktur | 18. Die Effizienz der Arbeitnehmermitbestimmung |
| 3. Die Nachfrage nach Arbeit | 19. Das Engagement in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften |
| 4. Humankapitalinvestitionen und die dynamische Nachfrage nach Arbeit | |
| C. Personalökonomie: Die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen | F. Personalpolitischer Systemwettbewerb |
| 5. Der Arbeitsvertrag und die Aushandlung von Arbeitsbeziehungen | 20. Organisationskapital als strategische Ressource |
| 6. Die Lohnform: Anreiz- versus Zeitentlohnung | Anhand der Grundfigur des spezifischen Humankapitals analysiert Sadowski zunächst die Anreiz- und Risikoprobleme individueller Arbeitsverhältnisse und erörtert sodann die Organisation kollektiver Arbeitsbeziehungen. Deren politische Natur fängt er mit dem Konzept des Ressourcenpools von Sach- und Humankapitaleignern ein. Im gesamten Buch wird versucht, theoretische Fragen auch empirisch zu klären und vorempirische Zuschreibungen und Annahmen bewusst zu machen. Am Ende sollen nicht nur die objektiven, sondern auch die subjektiven Voraussetzungen für eine strategische Gestaltung von Kooperationschancen und des Ausgleichs von Interessenkonflikten im Unternehmen klar werden. Das Buch spart daher auch die Organisation von Interessen in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nicht aus. |
| 7. Das betriebliche Lohnniveau | |
| 8. Das Timing von Entlohnung: Senioritätslohn und Betriebsrenten | <i>Veröffentlichung:</i> |
| 9. Lohn und Karriere | Sadowski, Dieter (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Schäffer Pöschel. |
| D. Arbeitspolitik: Selbstregulierte kollektive Arbeitsbeziehungen | |
| 10. Das Unternehmen als Ressourcenpool | |
| 11. Die Aushandlung von Lohn und Beschäftigung | |
| 12. Lohnkompression und Lohnspreizung: Fairness zwischen Arbeitnehmern | |
| 13. Betriebliche Altersversorgung: Zwecke und Rechtfertigung | |
| 14. Beschäftigungssicherheit: Interessen versus Normen | |
| 15. Unternehmenskultur und impliziter Vertrauensschutz | |
| 16. Personalpolitische Publizität und Vertrau- | |

Europeanisation of Collective Bargaining

 Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Oliver Ludewig;
 Dipl.-Vw. Florian Turk

 Start: 10/2001
 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?

Obwohl eine Reihe von wichtigen Rechten und Regelungen, wie zum Beispiel das Arbeitskampf- und Streikrecht, auf europäischer Ebene fehlen, ist durch den Amsterdamer Vertrag der „verhandelten Gesetzgebung“ (Biagi 1999) den Sozialpartnern, insbesondere den Gewerkschaften, ein potenziell starkes Instrument zur Beeinflussung des europäischen Willensbildungsprozess in die Hand gegeben worden. Ungeachtet dieses Machtpotenzials wurden bisher nur wenige bedeutende Vereinbarungen auf inter-industrieller Ebene verabschiedet. Wie lässt sich das, zumindest auf dem ersten Blick, geringe Interesse der Gewerkschaften an der koordinierten Einflussnahme auf europäischer Ebene erklären?

Ähnliche Frage lassen sich auch für die Organisation der Arbeitnehmerinteressen auf der europäischen Ebene aufwerfen. Auf der einen Seite haben sich in der Vergangenheit zwar sektorenübergreifende Organisationen wie die ETUC sowie eine wachsende Anzahl an europäischen 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 natio-

nen 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: Zur Betrachtung dieser Fragen, wurde zunächst ein Überblick über den Prozess der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen einschließlich der institutionellen Entstehung und der Ausfüllung durch die Sozialpartner bis heute gegeben. Für die Analyse vergangener und zukünftigen Entwicklung dieses Prozesses wird in Anlehnung an die Theorie optimaler Währungsräume die Frage nach dem optimalen Lohn- bzw. Verhandlungsraum aufgeworfen. Mittels dieses Analyserahmens lassen sich nicht nur für die Gesellschaft sondern auch für die Gewerkschaften selbst sowohl Zentralisierungs- als auch Dezentralisierungskosten identifizieren. Zuletzt werden die beteiligten Akteure betrachte, indem die bisher verwandten eher institutionellen Argumente durch eine mikroökonomische Analyse des Verhaltens der Sozialpartner innerhalb eines Rational Choice Rahmens vervollständigt werden.

Die gemachten Überlegungen legen den Schluss nahe, dass die nationale Gewerkschaftsverbände und die Funktionäre dieser Verbände, wenn überhaupt, nur ein eingeschränktes Interesse an ein Europäisierung der Kollektivverhandlungen haben.

Veröffentlichung:

„Europeanization of Collective Bargaining.“
 In: Addison, John; Schnabel, Claus (Hg.):
 International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar. Erscheint im letzten Quartal 2003.

3.2.5.2 Laufende Projekte

Der Wettbewerb zwischen Bildungssystemen in der EU: Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung beruflicher Bildung am Beispiel des Bankensektors.

Dipl.-Volksw. Tanja Breuer	Start:	03/2002
	Ende:	06/2005

Ziel: Es wird untersucht, ob und inwiefern Unternehmen, die auf die Rekrutierung von Arbeitskräften aus unterschiedlich strukturierten Bildungssystemen angewiesen sind, systematisch zwischen nationalen Bildungsabschlüssen differenzieren, die aus Sicht der EU als gleichwertig gelten. Welche Konsequenzen resultieren daraus für den „Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen“ in Europa? Bildet sich im Zuge eines fortschreitenden Regulierungswettbewerbs ein „dominantes“ System heraus, das den Qualifikationsanforderungen von Unternehmen am besten entspricht, oder werden diese durch Selbstregulierung weitgehend „unabhängig“ von nationalen Bildungssystemen?

Vorgehen: Ausgangspunkt der Überlegungen ist die geringe Mobilität(sbereitschaft) von Arbeitnehmern innerhalb der EU, die spätestens seit der Vollendung des Binnenmarktes weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Als ein Problem bei der internationalen Rekrutierung wird von vielen Unternehmen die fehlende Transparenz von Bildungsabschlüssen ins Feld geführt. Zwar haben die EU und das Europäische Zentrum zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Absichtserklärungen, Richtlinien und Übersichten zur Stärkung der Transparenz und einer verbesserten Anerkennung von Abschlüssen erarbeitet, diese scheinen jedoch in der Praxis kaum hilfreich zu sein.

Zunächst soll deshalb in Anlehnung an die Arbeit von Spence (1973) erläutert werden, welche Bedeutung Arbeitgeber den sog. „credentials“ bei der Rekrutierung beimessen. Im nächsten Schritt werden diese Bildungszertifikate als „Produkt“ nationaler Bildungs(produktions)systeme charakterisiert. Diese Produktionssysteme stehen unter zunehmendem Wettbewerbsdruck (in Form eines Reputationswettbewerbs), der gerade in den letzten Jahren zur Orientierung an „best practices“ und dem Versuch der Übernahme verschiedener Regulierungen geführt hat (Beispiel für

Deutschland sind die neuen Bachelor- und Master-Abschlüsse). Aus den theoretischen Überlegungen sollen Implikationen für die empirische Untersuchung des Umgangs von Unternehmen mit den differierenden „Produktqualitäten“ abgeleitet werden.

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

Stand: Die umfangreichen Studien des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), die sich mit der Frage der Transparenz von Bildungsabschlüssen auseinandersetzen, wurden aufgearbeitet; ebenso die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Bildungsbereich auf EU-Ebene. Die bisher durchgeführten empirischen Studien zur Bedeutung von „credentials“ auf dem Arbeitsmarkt wurden gesichtet und kategorisiert. Die Aufarbeitung der Literatur zum Regulierungswettbewerb vs. Harmonisierung in der EU und Fragen der Produktregulierung ist ebenfalls weitgehend abgeschlossen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01-06/2003: Weitere Aufarbeitung der Literatur und Entwicklung des theoretischen Ansatzes

07-12/2003: Konzeption der empirischen Untersuchung

Zertifizierungskonzept für arbeitsprozessorientierte Weiterbildung im neuen IT- Weiterbildungssystem

	Start:	12/2001
Dipl.-Kfm. Stefan Grunwald, Fraunhofer ISST Berlin	Ende:	06/2004

Ziel: Als 1999 im Bündnis für Arbeit-, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die „Offensive zum Abbau des Fachkräftemangels“ vereinbart wurde, war es Ziel, durch den Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems und anderer Maßnahmen den großen Bedarf an qualifiziertem Personal in der IT-Branche zu befriedigen. Für dieses neue IT-Weiterbildungssystem 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-Weiterbildungssystems bis hin zu einer innovativen Methode der dezentralen Personalentwicklung, deren Kern die Verbindung von Arbeiten und Lernen darstellt.

Ziel dieses 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 der 29 IT-Spezialistenprofile arbeitsprozessbegleitend Dokumentationen erstellt werden, die die Grundlage zur Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenz des Individuums darstellen. Entsprechende Dokumentationen liegen aus exemplarischen Umsetzungen des APO-Konzepts u.a. bei der Deutschen Telekom AG vor (insgesamt 30 Teilnehmer). Zur Durchführung der dokumentenzentrierten Prüfung, wurde ein Modell zur Ableitung von Kompetenzen aus den Dokumentationen entwickelt, mit dem es gelingt, auch informell erworbene Kompetenzen zu erfassen. Objektivität, Reliabilität und Validität müssen nun überprüft und gesichert werden. Ein Ansatz zur Überprüfung beruflicher Handlungskompetenzen findet sich in abgeschwächter Form in der *IT-Erstausbildung* (vgl. Borch/Weißmann 2002). 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), nur begrenzt zur qualitativen und objektiven Messung verwendbar. Größere Übereinstimmungen mit dem hier beschriebenen Konzept gibt es bei dem französischen System zur Anerkennung von beruflich erworbenen Kompetenzen (vgl. Abisse, Mangnier & Werthe 1999). 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 von *Weiterbildungsumsetzungen* des APO-Projekts bei verschiedenen deutschen Unternehmen angewendet, evaluiert und ggf. angepasst.

Stand: Überlegungen zur Modellierung des Prüfungsverfahrens wurden abgeschlossen (Grunwald 2002). Eine erste praktische Anwendung, Überprüfung und Anpassung des Verfahrens erfolgte bereits. Weitere Projekte zur Überprüfung schließen sich an. 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:

01/2003 - 12/2003: Weiterführende Theoriebildung und Literaturrecherche

01/2003 - 12/2003: Qualitative Überprüfung

07/2003 - 03/2004: Niederschrift der Arbeit

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

	Start:	11/2000
Dipl.-Vw. Christina Henke	Ende:	06/2003

Ziel: In vielen Industrieländern lässt sich eine Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit feststellen. Es wird deutlich, dass die formale Qualifikation immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor des Einzelnen wird. Wie lässt sich die relativ steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland erklären? In diesem Projekt werden theoretische Überlegungen und empirische Untersuchungen vorgenommen, um Erklärungen für die Veränderung der Qualifikationsstruktur in den Betrieben zu finden.

Vorgehen: Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Frage, inwieweit zwischen- und innerbetriebliche Faktoren 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. Mithilfe 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 Betriebe häufig ausschließlich durch die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien operationalisiert wurden, wurde oftmals nicht berücksichtigt, welche Auswir-

kungen 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. Es wird von drei komplementären Faktoren ausgegangen. Diese bestehen aus den qualifizierten Arbeitnehmern, der Einführung neuer Technologien und einer Veränderung der Arbeitsorganisation. Auf der Outputseite führt der gemeinsame Einsatz dieser Faktoren zu qualitativ verbesserten oder neuen Produkten. Die treibende Kraft dieses Ansatzes ist der technologische Fortschritt, der zur Einführung von neuen und billigeren Technologien führt. Das zentrale Argument besteht dann aus zwei Teilen. Eine Komponente ist die, dass die Einführung neuer Technologien zu einem Anstieg der Produktivität führt, in dem die Produktionskosten gesenkt werden oder die Qualität des Outputs durch neue oder verbesserte Produkte erhöht wird. Auf der anderen Seite eröffnet die Einführung neuer Technologien die Möglichkeit zu komplementären Veränderungen der Arbeitsorganisation. Das Zusammenwirken dieser Entwicklungen führt in diesem Ansatz zu dem qualifikationsverzerrenden Fortschritt. Mithilfe des IAB-Betriebspanels werden vorwiegend Inputfunktionen geschätzt, um zu überprüfen, ob der Einsatz der komplementären Faktoren (Einsatz neuer Technologien, Veränderung der Arbeitsorganisation) zu einer höheren Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern führt.

Stand: Die Literatur zur Forschungsfrage wurde aufgearbeitet und der theoretische Teil der Arbeit formuliert. Der empirische Teil der Arbeit wird in den nächsten Monaten erstellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

12/2002 – 6/2003: Ausformulierung des empirischen Teils der Arbeit

Microfinance and Incentives: Anreizsysteme für das Personal von Mikrofinanzbanken

Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA

 Start: 11/2001
 Ende: 07/2003

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, Molgrom 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 rückschließen 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. Seit Ende 2002 werden die Daten in zwei Mikrobanken in Lateinamerika erhoben.

Arbeits- und Zeitplanung:

11/2002 - 01/2003: Datenerhebung in El Salvador

01/2003-03/2003: Datenerhebung in Bolivien

02/2003-06/2003: Empirie, vorläufige Fassung

Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen

Dipl.-Volkswirtin Catharina Leilich, MBA	Start:	02/2002
	Ende:	01/2005

Ziel: Auf der Suche nach einer optimalen Organisationsstruktur lässt sich in der deutschen sowie der internationalen Forschungslandschaft beobachten, dass Einrichtungen, die teilweise sehr unterschiedliche Strukturen aufweisen, dennoch vergleichbar erfolgreich sind. Beispiele sind in Deutschland Institute der Max-Planck-Gesellschaft mit einer stark auf die Forschungsinteressen des Direktors ausgerichteten Struktur und die Institute der Blauen Liste, beispielsweise das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), in denen die einzelnen Wissenschaftler relativ autonom arbeiten.

In dem geplanten Projekt wird der Frage nachgegangen, welche Form die Organisation für Forschungseinrichtungen unter welchen Bedingungen optimal ist. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Organisationsmerkmalen, die den Einsatz der in der Institution vorhandenen Wissensressourcen und deren Transfer abbilden.

Vorgehen: Die Analyse der relevanten Prozesse erfolgt aus einer Wissensperspektive, bei der die Positionen und das Verhalten der Akteure in der Organisation über die von ihnen für den Produktionsprozess zur Verfügung gestellten Wissensressourcen bestimmt werden. Ein – im Hinblick auf die Vorgehensweise – verwandtes Feld, das sich jedoch nicht mit Forschungseinrichtungen als Untersuchungseinheiten befasst, stellt die Analyse wissensbasierter Unternehmen dar. Es ist durch die Arbeiten von Rajan/Zingales geprägt. Zur Beantwortung der Forschungsfrage dieses Projekts wird ein Modell von Rajan/Zingales (1999) herangezogen. Aus der Übertragung dieses Modells auf Forschungseinrichtungen sind bedingte Aussagen über eine optimale Organisationsstruktur zu erwarten: Für verschiedene Typen von Organisationen lassen sich optimale Hierarchiestrukturen und optimale Kooperationshäufigkeiten und -intensitäten für die Interaktionen der Akteure identifizieren. Dabei ist eine Abhängigkeit der Einzelergebnisse für die verschiedenen Organisationstypen von der Art der spezifischen Investitionen, die die Mitarbeiter tätigen müssen, um ihr Humankapital in der jeweiligen

Organisation einsetzen zu können, wahrscheinlich. Entscheidend ist dabei das Zusammenwirken der Spezialisierungen verschiedener Mitarbeiter: Je nachdem, ob es sich bei den Spezialisierungen um perfekte Substitute, bedingte Substitute oder für den Produktionsprozess komplementäre Fähigkeiten handelt, sind verschiedene Hierarchiestrukturen optimal. Unterschiedliche Arten der Spezialisierung – und damit ein unterschiedliches Zusammenwirken dieser Spezialisierungen – resultieren in Forschungseinrichtungen z.B. aus Unterschieden zwischen Fächern, der Art der durchgeführten Forschung (Grundlagen- vs. angewandte Forschung), zwischen Typen von Doktoranden bzw. Habilitandenausbildungen oder zwischen relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen. Aus der Gesamtheit der theoretisch plausiblen Einflussfaktoren auf die Art der Spezialisierung von wissenschaftlichen Mitarbeitern sollen diejenigen Faktoren isoliert werden, die sich entscheidend auf die Gestaltung der Organisationsstruktur auswirken.

Diese theoretisch ermittelten Bestimmungsfaktoren einer optimalen Organisationsstruktur für Forschungseinrichtungen sollen in einem zweiten Schritt empirisch abgebildet werden. In dieser Hinsicht bieten sich Untersuchungen in nationalen Forschungseinrichtungen an, die grundsätzlich verschiedenen Organisationsprinzipien folgen.

Stand: Relevante Literaturrichtungen werden derzeit aufgearbeitet, insbesondere organisationsökonomische und humankapitaltheoretische Beiträge und Arbeiten zu Fragen des Forschungsmanagements. Der nächste Schritt besteht in der Konkretisierung des verwendeten Modells und der Formulierung forschungsleitender Hypothesen für die empirische Untersuchung.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2003-06/2003: Weitere Aufarbeitung der Literatur, Modellierung

07/2003-03/2004: Empirische Untersuchung

04/2004-01/2005: Fertigstellung der Arbeit

Komplementaritäten, Systeme der Unternehmenspolitik und deren Dynamik

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig

Start: 12/1999

Ende: 11/2003

Ziel: Mittlerweile existiert eine nennenswerte Zahl an Arbeiten, die davon ausgehen, dass positive Interaktionseffekte zwischen unterschiedlichen unternehmenspolitischen Praktiken dazu führen, dass der Ertrag der kombinierten Praktiken höher ist als deren addierten Einzelträge. Daher sollten solche komplementäre Praktiken von Gewinn maximierenden Unternehmungen zusammen verwandt werden und sich gleichgerichtet verändern; es besteht eine systematische Beziehung zwischen komplementären Praktiken. Derartige Systeme komplementärer unternehmenspolitischer Praktiken wirken ertragssteigernd. Ziel dieses Projektes ist es, solche Systeme, ihre Wirkung und ihr dynamisches Verhalten für Deutschland theoretisch zu bestimmen und empirisch zu testen.

Vorgehen: In einem ersten Schritt soll das Konzept der Systembildung als Folge von Komplementaritäten und seine Implikationen auf Basis von Milgrom und Roberts und 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 bisher hauptsächlich für den Personalbereich geschehen (z.B.: Huselid 1995, Ichniowski et al. 1997). Zudem liegen für Deutschland 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. Es lassen sich positive Interaktionseffekte und damit Systembildung nicht nur bei personapolitischen Praktiken, insbesondere den *betrieblichen Bildungsaktivitäten*, sondern zum Beispiel auch bei Investitions-, *Forschungs-* und *Distributionsaktivitäten* erwarten. Erste empirische Untersuchungen lassen sowohl auf die Existenz als auch auf positive Performancewirkungen solcher Systeme schließen.

Die Anwendung von Systemen 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. Es ergeben sich also mehr oder weniger schroffe ‚Hügellandschaften‘. Diese Performancelandschaften lassen sich mittels Kauffmans NK-Modell beschreiben und analysieren. Hierbei ist die geplante Anwendung des NK-Modells auf komplementäre Variablen eine Neuerung verglichen mit der bekannten Literatur, die es erlauben soll das Anpassungsverhalten von Unternehmungen auf den Performancelandschaften zu analysieren. Dabei wird ein auf einem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül basiertes Verhalten unterstellt. Die so theoretisch entwickelten Hypothesen über das dynamische Verhalten von Unternehmen mit Bezug auf unternehmenspolitische Systeme sollen anschließend empirisch überprüft werden.

Stand: Große Teile der Literatur wurden durchgesehen und die Verbandstheorie und das NK-Modell aufgearbeitet. Überlegungen zur Verknüpfung der beiden Modellansätze sowie zur theoretischen Modellierung sowohl des statischen als auch des dynamischen Ansatzes wurden vorangetrieben. Weitere empirische Untersuchungen, die über die Vorarbeiten im Personalbereich (Ludewig 2001) hinausgehen, wurden unternommen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2003 - 04/2003: Theoriebildung und weitere Literaturrecherche

04/2002 - 08/2003: Empirische Untersuchung

09/2003 - 02/2004: Niederschrift der Arbeit

Formatiert

Formatiert

Formatiert

Formatiert

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

	Start:	05/1997
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Ende:	12/2003

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 Ergeb-

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

Stand: Ausgehend von der Darstellung der Entscheidungssituation von Anbietern und Kassen wurde das Modell von Gal-Or (1997) an die Gegebenheiten des deutschen institutionellen Rahmens angepasst. Die Entscheidung der Kassen und Anbieter für bzw. gegen zusätzliche individuelle Verträge mit „weichen“ Beschränkungen der Wahlmöglichkeiten von Versicherten wird mit Hilfe eines sequentiellen Spiels modelliert – die Preisfindung wird mit Hilfe einer Nash-Verhandlungslösung abgebildet. Die Ergebnisse werden nun im letzten Schritt in sowohl die aktuelle als auch die historische Reformdebatte im deutschen Gesundheitswesen eingeordnet.

Arbeits- und Zeitplanung:

Seit 03/2002: Elternzeit

Organisationskapital

	Start:	09/2001
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	Ende:	06/2002

Ziel: Seit der Popularisierung des Begriffs Humankapital durch Becker findet die Kapitalmetapher auch in vielen anderen Feldern Anwendung. So sprechen sowohl Ökonomen, Politikwissenschaftler als auch Soziologen vom Sozialkapital, wobei sie häufig unterschiedliche Zusammenhänge bzw. Sachverhalte mit diesem Begriff bezeichnen (siehe z.B. Bourdieu 1976, 1986; Coleman 1988, Putnam 2000). Ähnlich verhält es sich mit dem Begriff Organisationskapital der spätestens mit Prescott und Visscher (1980) sowie Tomer (1981, 1986) in der englischsprachigen und mit Sadowski (1990) in der deutschsprachigen Literatur etabliert wurde, aber seitdem in vielerlei Bedeutungen Verwendung fand. Seit dem Beginn des ‚New Economy Booms‘ und noch verstärkt durch dessen abruptes Ende fand der Begriff, wiederum mit den unterschiedlichsten Bedeutungen, Eingang in die Managementliteratur, Statements von Firmen und Konzepte von Unternehmensberatungen. Diese zunehmende praktische Bedeutung des Begriffs wird kontrastiert durch die begriffliche und konzeptionelle Unschärfe, daher ist es Ziel dieses Projektes, oder vielmehr dieser Projekte, zum einen den konzeptionellen und analytischen Gehalt dieses Begriffs sowie seine Anwendbarkeit zu bestimmen und zum anderen die Bedeutung von Organisationskapital für die deutsche Wirtschaft empirisch zu ermitteln. Ersteres soll hauptsächlich in einem Handbuchbeitrag und letzteres in einem Zeitschriftenaufsatz unternommen werden.

Vorgehen: In einem ersten Schritt wurde die klassische Literatur nicht nur zu Organisationskapital sondern auch zu Sozial- und Humankapital durchgesehen, wobei ersteres häufig synonym für letzteres verwendet wird, um auf dieser Basis eine konzeptionell und analytisch gehaltvolle und vor allem trennscharfe Definition für Organisationskapital zu entwickeln. Wesentlich für eine solche Definition ist nach unserer Ansicht, dass das Organisationskapital auf der Organisationsstruktur und Organisationspraktiken und Routinen beruht und nicht verloren geht, wenn die Organisationsmitglie-

der ausgetauscht werden. Hierin liegt ein wesentlicher Unterschied zu Human- und Sozialkapital. Eine besonders ertragreiche Form von Organisationskapital entsteht durch die Kombination komplementärer Organisationspraktiken.

In einem weiteren Schritt soll in Anwendungsbeispielen verdeutlicht werden, inwieweit das Konzept eine Analyse von Organisationen bzw. Unternehmen verbessert. Hierbei steht die kritische Reflexion und Re-Interpretation bestehender Literatur im Vordergrund. Daraufhin sollen die Fragen nach der Messbarkeit und der praktischen Anwendung in Unternehmen diskutiert werden. Schließlich soll der Versuch unternommen werden, die Bedeutung von Organisationskapital für deutsche Unternehmen zu bestimmen. Nach den bisherigen Überlegungen soll dies auf Basis des IAB-Betriebspanels geschehen. Dabei scheint die Schätzung von Produktionsfunktionen zunächst ein sinnvoller methodischer Zugang zu sein, jedoch sollen andere Vorgehensweisen nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

04/2002: Fertigstellung des Handbuchbeitrags
 06/2002: Fertigstellung des Aufsatzes

Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit

Dr. Martin Schneider

Start: 07/1998

Ende: 02/2003

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 den Steuerungsversuchen von außen skeptisch gegenüber, da ein ausgeprägter Sinn für Unabhängigkeit ihren Berufsethos kennzeichnet. Wie dennoch ein Leistungsvergleich zwischen Gerichten möglich ist und wie sich mit Hilfe der Leistungsmessung die Performance professioneller Bürokratien steuern lässt, 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 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 Maß der Outputeffizienz, dass Leistungsunterschiede offen gelegt werden. Um jedoch ein aussagefähiges DEA-Modell herzuleiten, müssen zunächst die wichtigen Inputs und Outputs sowie wesentliche Leistungsde-terminanten bestimmt werden. Ausführliche Leistungs- und Personaldaten von neun LAG im Zeitraum 1980-1998 erlauben eine solche Studie.

Stand: Zunächst wurden geeignet Einzelindikatoren der Leistung von Gerichten identifiziert. Da die Datenbank JURIS die Entscheidungen mit einem neuen juristischen Argument dokumentiert, lassen sich aus einer Inhaltsanalyse in JURIS zwei Maße für die Rechtsschöpfung herleiten: die Zahl der von den LAG veröffentlichten Entscheidungen sowie die Zahl der vom Bundesarbeitsgericht bestätigten Entscheidungen. Als Maße für die Aufgabe der Konfliktbeilegung werden die Zahl der erledigten Verfahren, der Vergleiche und der in nicht mehr als sechs Monaten erledigten Verfahren untersucht. Empirische Verhaltensproduktionsfunktionen, die im Anschluss für die genannten Outputgrößen geschätzt werden, 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 und der Verfahrensrückstau beeinflussen den Output der Gerichte deutlich. Drittens beeinflussen die Fähigkeiten und Karriereanreize der Richter den Gerichtoutput, was auf die grundsätzliche Steuerbarkeit des Gerichtoutputs durch Leistungsvergleiche schließen lässt.

Diese Vorarbeiten münden in die Formulierung verschiedener DEA-Modelle, mit deren Hilfe die Outputeffizienz der Landesarbeitsgerichte abgeschätzt werden kann. Die entsprechenden Daten können zur Leistungssteuerung im Rahmen eines operativen Gerichtscontrollings beitragen, da sie genauer und gleichzeitig transparenter sind als die praktizierten Kennzahlenvergleiche. Die verwendete Methodik lässt sich auf andere Gerichtszweige und andere professionelle Bürokratien übertragen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01-02/2003: Fertigstellen des Abschlussberichts

Integrationsvereinbarungen: Wirkung eines reflexiven Regelungsinstruments

M.A. Katharina Stysial

Start: 07/2001

Ende: 07/2004

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

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

Zunächst soll die Frage beantwortet werden: Wie beeinflusste das politische Handlungssystem die Wahl dieses Instrumentes? Die zweite Frage lautet: Warum sollen Organisationen Ressourcen für sozialpolitische Ziele zur Verfügung stellen?

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

Auch wenn man eine Tendenz zu reflexivem

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

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

Wie kann man untersuchen, ob ein Instrument wirkt, das offen in seiner Zielsetzung ist und auf Sanktionsmechanismen verzichtet? Das Schema der Normdiffusion kann dafür Hinweise geben, weil es ebenso wie Recht, das auf Freiwilligkeit setzt, auf sozialen Mechanismen wie zum Beispiel der Tätigkeit von Normentrepreneuren oder Imitation verweist. Dieses Schema erlaubt die Formulierung von Thesen über die Motive von Akteuren zum Zeitpunkt der Normadaption. Lassen sich dabei Institutionalisierungstendenzen feststellen, oder bleiben Integrationsvereinbarungen punktuelle Lösungsoptionen für Einzelprobleme? Befragungen von an Verhandlungen zu Integrationsvereinbarungen beteiligten Akteuren sollen Hinweise darauf geben.

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

Arbeits- und Zeitplanung:

12/2002 – 02/2004: Empirische Erhebung

03/2004 – 06/2004: Niederschrift der Arbeit

Betriebliche Gesundheitsleistungen - Ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals

Dipl.-Vw. Florian Turk

Start: 11/1999

Ende: 6/2003

Ziel: Betriebliche Mikrodaten zeigen, dass Betriebe zusätzlich zu den gesetzlich oktroyierten 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-offs 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. Ziel der Arbeit ist es, eine Erklärung dieses nicht-lohnkompensierten Transfers zu formulieren, indem gefragt wird, wann Arbeitgeber, in welcher Höhe und bei welchen Arbeitnehmern in die Gesundheit investieren.

Vorgehen: Die rationale Rekonstruktion der Investitionskalküle von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt in einem Modell der Gesundheitskapitalinvestition. Gesundheit wird als transferierbares *Humankapital* modelliert. Dieser Gesundheitskapitalbestand bestimmt die Quantität und die Qualität der Markt- und Konsumaktivitäten des Trägers in einem Kontinuum an Gesundheitszuständen. Kern des Modells ist die Modellierung der Funktionstüchtigkeit des Arbeitnehmers über ein Konzept multiplikativer Qualität, in das allgemeine und spezifische Bildung als weitere Humankapitalbestandteile eingehen.

Das Modell kann nicht nur über die Generierung von Akkumulationsgleichgewichten den

gleichgewichtigen Gesundheitskapitalbestand, die Bedingungen einer Investition und das optimale Gesundheitsvolumen erklären, es können auch Sortierungsgleichgewichte abgeleitet werden und Aussagen zur Korrelation von *Bildung* und Gesundheit als elementare *Humankapitalbestandteile* formuliert werden sowie einige Kreuzeffekte der jeweiligen institutionellen Systeme bestimmt werden.

Die Anwendung des Erklärungsmodells erfolgt in der Diskussion von einer der elementaren Rechts-Institutionen betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen: den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Dualität der theoretischen Erklärungsansätze zur investitionstheoretischen Analyse von Bildungs- und Gesundheitskapital findet sein wirtschaftspolitisches Spiegelbild in der Dualität der Regulierungslogik: bildet das Prinzip der Parteienautonomie die dogmatische Chiffre von Bildungsinvestitionen, gilt Polizei- und Ordnungsrecht als dogmatische Chiffre von Gesundheitsinvestitionen in das Humankapital des Arbeitnehmers.

Stand: Die theoretische und empirische Literatur innerhalb der Bezugspunkte Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gesundheit und Humankapital wurde umfassend aufgearbeitet. Das Erklärungsmodell wurde in einer ersten Version geschlossen modelliert. Schwerpunkt bildet jetzt die Rückbindung und Diskussion der institutionellen Arrangements.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2002 - 12/2002: Fertigstellung einer ersten Version.

4 Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Im Jahr 2002 nahmen die Planungen und Vorbereitungen für den bevorstehenden Bibliotheksumzug in das ehemalige französische Lazarett „André Genet“ großen Einsatz und viel Arbeitszeit der Bibliothekarinnen, insbesondere der Bibliotheksleiterin Renate Pichler, ein.

Dies umfasste folgende Bereiche:

- Berechnung des Raumbedarfes anhand der aktuellen Bestands- und Zugangszahlen,
- Sitzungen und Besprechungen mit der Universitätsverwaltung und dem Staatsbauamt LBB Trier,
- Begehung des Gebäudes zu verschiedenen Zeitpunkten des Baufortschritts zur Abstimmung der baulichen Umsetzung der Planungsvorgaben,
- Gespräche und Verhandlungen mit zahlreichen Bibliothekseinrichtern über die Gestaltung der Bibliotheksräume, die Zusammenstellung des Bibliotheksmobiliars sowie die Lieferkonditionen.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Abwicklung des Umzugs wurde mit der Revision des Bibliotheksbestandes ab November 2002 vorgenommen. Jede einzelne Sachgruppe wurde am Regal anhand der Signaturdateien auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft und ausgemessen, um die gleichmäßige Verteilung der Bände auf die neuen Regalanlagen zu berechnen. Die zu geringe verfügbare Regalfläche im Schloß Quint erforderte dabei vor Beginn der Revision umfangreiche Umräumarbeiten.

Diesen zusätzlichen Aufgaben stand im gesamten Jahr 2002 ein erheblich reduziertes Bibliothekspersonal gegenüber. Die Arbeitszeit von 4 Bibliotheksstellen reduzierte sich im Jahresdurchschnitt auf 2,4 Stellen (= 60,94 %). Dies bedeutet bereits bei einem „normalen“ Geschäftsablauf einen erheblichen Einschnitt. Nur durch den überdurchschnittlichen Einsatz der Bibliothekarinnen konnten der Bibliotheksbetrieb am Laufen gehalten und die arbeits- und

zeitintensiven Sonderaufgaben erledigt werden.

Um einen weiteren Einbruch bei den wichtigsten laufenden Tätigkeiten zu vermeiden, wurde ab Mitte Oktober eine halbe Stelle mit dem Bibliotheksassistenten Sebastian Wagner besetzt. Er soll vornehmlich den Zeitschrifteneingang des IAAEG überwachen. Denn die zahlreichen Abonnements der Spezialbibliothek bei vielen verschiedenen Lieferanten aus allen EU-Staaten und den USA erfordern große Sorgfalt bei der Eingangskontrolle und bringen viele einzelne Reklamationen in verschiedenen Sprachen mit sich.

Im April 2002 nahmen Renate Pichler und Annette Krämer am Hochschulbibliothekszentrum (HBZ) Köln an einer Schulung zur Dateneingabe in die Zeitschriftendatenbank teil. Bis zum Jahresende konnten die Bibliothekarinnen jedoch aus Zeitmangel nur eine geringe Menge von Bestandsdaten melden.

Der kontinuierliche Bestandsaufbau der Bibliothek des IAAEG konnte im Jahr 2002 aufgrund der reduzierten Haushaltsmittel nicht gewährleistet werden. Bereits im Mai wurde ein absoluter Bestellstopp für Monographien verfügt. So müssen die wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts und auswärtige Bibliotheksbenutzer bereits seit Mitte des Jahres auf die aktuelle Buchliteratur verzichten. Dieser frühzeitige und rigorose Bestellstopp war jedoch unumgänglich, um die Zahlungsverpflichtungen aus den laufenden Abonnements für Zeitschriften, Fortsetzungen und Loseblattausgaben erfüllen zu können. Denn trotz umfangreicher Stornierungen von Abonnements in den zurückliegenden Jahren reicht der Bibliotheksetat angesichts steigender Buchpreise bei weitem nicht aus, zumal dann, wenn Ausgaben, die eigentlich im Vorjahr fällig waren, den neuen Etat bereits belasten.

Im Dezember 2002 wurde der Kaufvertrag für die Bibliothekssoftware Alephino zwischen dem IAAEG und der Firma Ex Libris Deutschland GmbH abgeschlossen. Er beinhaltet die Migration des Datenbestandes von BIS-LOK nach Alephino und die Installation der Software Alephino. Der Zeitpunkt der Umstellung ist noch nicht festgelegt, er soll erst nach dem Bibliotheksumzug und der Schulung des Bibliothekspersonals erfolgen.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- Geschäftsbeziehungen zu 97 inländischen und 126 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 406 Bestellungen im System BIS-LOK
- Akzessionieren von 1.250 bibliographischen Einheiten
- Inventarisieren von 216 Geschenken und 21 Tauschgaben
- Ausstellen von 279 Auszahlungsanordnungen (240 in Euro, 39 in Fremdwährungen) für 503 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- Erstellen von 736 Titelaufnahmen und 65 Korrekturen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 755 Bände, Anlegen von 338 Autorsätzen (zzgl. 18 Korrekturen), 22 Körperschaftssätzen (zzgl. 6 Korrekturen) und 84 Serientiteln (zzgl. 10 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.411 Bänden
- Verwalten von 100 laufenden Loseblattausgaben aus 9 Ländern
- Bearbeiten von 21 Fortsetzungen aus 6 Ländern
- Verwalten von 6 laufenden CD-ROM-Datenbanken
- Verwalten von 478 Zeitschriftenabonnements aus 27 Ländern: 147 deutsche Titel (31 %) und 331 ausländische Titel (69 %)
- Bearbeiten von 1.596 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 22 Neuaufnahmen, 20 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- 136 Bestandsmeldungen in der Zeitschriftendatenbank (ZDB)
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 223 Bände
- Betreuen von 68 in- und ausländischen Benutzern

Übersicht 1: Zugang 2002 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2002	2001	2002	2001	2002	2001
Monographien	358	547	404	489	762	1.036
Fortsetzungen	15	63	12	45	27	108
Summe	373	610	416	534	789	1.144
Zeitschriften	71	111	266	329	337	440
Summe	444	721	682	863	1.126	1.584
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	12	50	7	8	19	58
Gesamtsumme	456	771	689	871	1.145	1.642

4.2 EDV

Die Tätigkeit der Abteilung umfasst die Systembetreuung, Organisation, Pflege und Aktualisierung der institutsinternen Netzinfrastruktur (Novell 5 und Linux), der Hard- und Software, sowie die Verantwortung für die Sicherheit der Datenverarbeitungs-Systeme (Datensicherung, Virenschutz, ununterbrochene Stromversorgung, u.a.) und die Betreuung der Anwender. Der Arbeitsaufwand der Abteilung verteilt sich auf zwei wissenschaftliche Hilfskräfte und einen wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Planungs- und Realisierungsschwerpunkt des Berichtszeitraums sind u.a. die Vorbereitung des im Frühjahr 2003 bevorstehenden Umzugs des IAAEG. Bedingt durch den Umzug ist die Netzwerkinfrastruktur und -architektur von Novell 5 zu einem Windows XP, bzw. UNIX basierten Netzwerk zu transformieren. Als Konsequenz müssen vor der Realisierung des Netzanschlusses an das Universitätsnetz erhebliche Hard- und Softwareanpassungen erfolgen (Datensicherung, Notstrom, Webdienste, E-Mail-Dienste, Clients).

Ein Tätigkeitsschwerpunkt im Berichtszeitjahr lag daher zunächst in dem Beginn der hardwareseitigen Erweiterung der noch nicht den Bedingungen der Umstellung genügenden Arbeitsplätze und in der anschließenden Softwareumstellung auf das universitätsnetzwerktaugliche Windows XP. Im Zuge der Softwareumstellung wurden die Softwarelizenzen für die Grundausstattung durch Lizenz-Mietverträge ersetzt.

Schwerpunkt des operativen Geschäfts war neben der fortlaufenden Nutzerbetreuung und Systemwartung insbesondere die Erprobung des neuen Betriebssystems in der Praxisanwendung.

Weiterhin administriert die EDV-Abteilung 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 kontinuierlich weiterentwickelt. In Zusammenarbeit mit der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit wurde ein Content-Management institutionalisiert, dass ein einheitliches Erscheinungsbild und eine ständige dezentralisierte Aktualisierung der angebotenen Inhalte

garantiert. Über ein Software-Tool werden die externen Zugriffe fortlaufend ausgewertet und das Angebot an das Adressatenverhalten angepasst. Das Online-Angebot des IAAEG wurde in über hundert Suchmaschinen eingetragen. Die über ein Software-Tool verwalteten Suchmaschinendaten werden über das Internet ständig auf dem aktuellsten Stand gehalten. Über eine Meta-Tag-Importfunktion und einen Meta-Tag-Manager wird die Homepage für die unterschiedlichen Suchmaschinen optimiert.

Der Erfolg der getroffenen Maßnahmen schlägt sich schon in diesem Berichtszeitraum erheblich in den Zugriffsstatistiken nieder. Das durchschnittliche Zugriffsvolumen externer Adressaten beträgt pro Tag derzeit etwa 50 Besucher bei ca. 2500 Dateidownloads online verfügbarer Veröffentlichungen der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe pro Quartal.

Datenanbindungen der Web-Tools und Formularhinterlegungen stellen die Aufgaben der nächsten Geschäftsperioden zur Erweiterung und Verbesserung des Web-Angebots dar.

Im Zuge der Reorganisation der System Operation wurde der Web-Server externalisiert. Dadurch konnte die Zugriffsgeschwindigkeit bzw. die Datenübertragungsrate vervielfacht und die Systembetreuung verschlankt werden.

5 Gastforscher und Besucher

5.2 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Dr. Zoltan Banko, Universität Pécs, Ungarn

Herr Dr. Banko besuchte das IAAEG vom 01.10.2001-31.01.2002. 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.

Dr. Pedro Madeira de Brito, Universidade Nova de Lisboa

Er hielt sich vom 10.-17.02.2002 im IAAEG auf. Er arbeitet an einer rechtsvergleichenden Studie zum Arbeitsrecht der Europäischen Union.

Prof. Dr. Tamas Prugberger und Prof. Dr. Judith Fazekas, Universität Miskolc, Ungarn

Sie besuchten das IAAEG vom 07.-09.03.2002 und informierten sich über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht im Rahmen eines deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über „Das Insolvenzrecht in Ungarn“.

Saskia Peters, Universität Nimijen, Niederlande

Sie besuchte das IAAEG vom 01.04.-30.06.2002. Ihre Dissertation befasst sich mit der rechtsvergleichenden Zusammenstellung der Arbeitsrechtssysteme von Frankreich, den Niederlanden und Deutschland.

Prof. Dr. Tamas Prugberger, Universität Miskolc, Ungarn

Er besuchte das IAAEG vom 14.07.-20.07.2002 und informierte sich über Neuerungen im Rahmen eines deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über „Das Insolvenzrecht in Ungarn“.

Prof. Dr. Guus Heerma van Voss und Jan Heinsius, Universität Leiden, Niederlande

Sie besuchten das IAAEG vom 15.-18.07.2002. Herr Heinsius ist Doktorand von Herrn Professor van Voss. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitneh-

mer“. Herr van Voss informierte sich über die Neuerungen im Deutschen Arbeitsrecht.

Prof. Dr. Jozsef Radnay, Universität Budapest, Prof. Dr. Tamas Prugberger, Dr. Istvan Kovacs, Dr. Imre Matyas, Universität Miskolc, Ungarn

Sie besuchten das IAAEG vom 21.-27.10.2002 und informierten sich über Neuerungen im Rahmen eines deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über „Das Insolvenzrecht in Ungarn“.

Simona Küng, Universität Zürich, Schweiz

Frau Küng hielt sich vom 02.-15.-09.2002 im IAAEG auf. Sie arbeitete an ihrer Dissertation zum Thema „Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis – ein europäischer Vergleich“.

Prof. Dr. Alan Neal, Warwick, UK

Er besuchte das IAAEG am 11.11.2002 mit einer Gruppe von Studenten. In einem längeren Arbeitsgespräch mit Herrn Professor Birk informierte sich die Gruppe über die neuesten Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht.

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

Sie besuchten das IAAEG vom 08.-11.12.2002 mit einer Gruppe von Kollegen 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.

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

Professor Park hielt sich vom 10.07.2002-31.01.2003 im IAAEG auf. Sein Forschungsprojekt mit dem Thema: „Der Arbeitnehmerbegriff“ wurde vom DAAD gefördert.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Prof. Dr. Musewa M'Bayo

Prof. Dr. M'Bayo, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Lubumbashi (Kongo), war auch 2003 für mehrere Forschungsaufenthalte am IAAEG. Zur Zeit befasst sich Prof. M'Bayo vorwiegend mit gesundheitsökonomischen Fragen.

Susanne Warning

Susanne Warning, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für BWL, insbesondere Unternehmenspolitik an der Universität Konstanz hielt sich während eines zehntägigen Forschungsaufenthaltes am IAAEG auf (11.-21.03.2002).

6 Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Human Rights at the Work Place & the Work of the Council of Europe“, Vortrag anlässlich des Kongresses „United Kingdom Employment Law & The Impact of Transnational Regulation“ der University of Warwick, London, 29.-31.01.2002.

„Neue Wege des Arbeitsrechts aus europäischer Sicht“, Vortrag anlässlich der 37. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Zell am See, 20.-23.03.2002.

„Scholarship in Labor Law – The national Style“, Vortrag anlässlich der Club Conference „National Style in Labor Law and Social Science Scholarship“ der Herausgeber des „Comparative Labour Law and Policy Journal“, Philadelphia, USA, 03.-07.05.2002.

„Neues aus Brüssel: Unerledigtes und Pläne im europäischen und nationalen Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der Euroforum-Konferenz „Arbeitsrecht 2002“, Berlin, 25.-26.06.2002.

„Some Reflections on Globalization and Labour Law“, Vortrag anlässlich des Symposiums „Reflection on Industrial Relations after Entering into WTO: International Symposium for the 50th Anniversary of Social Security Convention“ des Institute for Labour Research der National Cheng-Chi University of Taiwan, Taipeh, 08.10.07.2002.

„Social Dialogue in the EU“, Vortrag vor dem „Council of Labor Affairs“, Taipeh, Taiwan, 11.07.2002.

„Tarifautonomie zu Beginn des 21. Jahrhunderts“, Vortrag anlässlich des VII European Regional Congress der International Society for Labour Law and Social Security (ISLLSS), Stockholm, 04.-06.09.2002.

„Die Integration Europas und die nationalen arbeitsrechtlichen Rechtskulturen“, Vortrag

anlässlich des Kongresses „10 Jahre Ungarisches Arbeitsgesetzbuch“ der Universität Pécs, Ungarn, 09.-12.10.2002.

6.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dr. Zoltan Banko, Pécs, Ungarn, „Atypische Beschäftigungsformen in Europa“, 24.01.2002.

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Miskolc, Ungarn, „Das Insolvenzrecht in Ungarn“, 25.10.2002.

Prof. Dr. Alan Neal, Warwick, UK, „Die Neuerungen im Arbeitsrecht des United Kingdom“, 11.11.2002.

Prof. Dr. Darcy du Toit, Bellville, Südafrika „Das Arbeitsrecht in Südafrika“, 21.11.2002.

Prof. Dr. Jong-Hee Park, „Der Arbeitnehmerbegriff in Korea“, 04.12.2002.

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

WS 2001/2002:

Internationales Privatrecht

Übung im Arbeitsrecht

SS 2002:

Übung im Arbeitsrecht

WS 2002/2003:

Übung im Arbeitsrecht

Droit social allemand, Université de Metz

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

Seit dem 1. Oktober 1996 hatte Herr Prof. Dr. 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. 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.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Eröffnungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
12.-13.07.2002

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dipl.-Kffr. Corinna Schmidtke (Universität Köln): „Personalmarketing, Arbeitgeber-Signaling und Rekrutierungserfolg“ 10.01.2002.

Prof. Dr. Reinecke (Universität Trier): „Theorieorientierte Techniken der Längsschnittdatenmodellierung am Beispiel des Sexualverhaltens“ 18.02.2002.

Dr. Rainer Schieben (Geschäftsführer Good-year Deutschland) Unternehmergespräch 25.02.2002.

Dipl. Kffr. Susanne Warning: „Effizienz von Universitäten. Eine empirische Untersuchung mit britischen Universitäten.“ 12.03.2002.

Dipl. Kffr. Susanne Warning: „Tagungsteilnahme als Qualitätssignale für wirtschaftswissenschaftliche Fachbereiche“ 20.03.2002.

Prof. Dr. Werner Güth (Direktor am Max-Planck-Institut zur Erforschung von Wirtschaftssystemen in Jena): „Wie Du mir, so ich Dir! Reziprozität in Ökonomischer Theorie und Experiment“ 29.04.2002.

Dipl. Vw. Sven Fischer: „Vereinigung klassischer Verhandlungsspiele – Theorie und Experiment“ 29.04.2002.

Prof. Anthony Ogus: „Developing Countries, Regulation and Development“ 11.07.2002.

Prof. Derek Hum: „Heckman’s Nobel prize lecture“ 15.07.2002.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Tanja Breuer

„Der Wettbewerb zwischen Bildungssystemen in der EU: Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung beruflicher Bildung am Beispiel des Bankensektors“. Präsentation vor dem Internationalen Gutachterbeirat des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier 12.-13.07.2002.

Catharina Leilich

„Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen“. Präsentation vor dem Internationalen Gutachterbeirat des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier 12.-13.07.2002.

Oliver Ludewig

„Systems of Personnel Policy in East Germany - Some Empirical Evidence“. 14th Annual Meeting on Socio-Economics der Society for the Advancement of Socio-Economics, Minneapolis, 27.-30.06.2002.

„Unternehmenspolitische Systeme in Deutschland und ihre Dynamik: Vorüberlegungen und erste empirische Evidenz“. Präsentation vor dem Internationalen Gutachterbeirat des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier 12.-13.07.2002.

Kerstin Pull

„Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl“. Betriebswirtschaftliches Kolloquium des FB IV der Universität Trier, Trier 08.05.2002.

„Standortentscheidungen und der Wert der Rückzugsoption: Eine empirische Analyse von US-Investoren in Deutschland und Großbritannien“. 64. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München 21.-24.05.2002.

„Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl“. Sitzung des Internationalen Gutachterbeirat des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier 12.-13.07.2002.

„Managerial Flexibility, Labour Market Regulations and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location“. British Academy of Management Annual Conference, London 09.-11.09.2002.

Korreferat zum Vortrag von Kirstein/Kirstein: „Efficient wage renegotiations and endogenous points“. III. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung, Berlin 30.09.-02.10.2002.

[„Personalpolitische Flexibilität und die Standortentscheidung Multinationaler Unternehmen“. Universität zu Köln 21.10.2002.](#)

[„Personalpolitische Flexibilität und die Standortentscheidung Multinationaler Unternehmen“. Universität zu Köln 21.10.2002.](#)

ortsentscheidung Multinationaler Unternehmen. Universität Paderborn 29.10.2002.

„Personalpolitische Flexibilität und die Standortentscheidung Multinationaler Unternehmen.“ Universität Wien 08.11.2002.

„US-Multinationals in Großbritannien und Deutschland: Idee, Design und ausgewählte Befunde einer international vergleichenden Studie“. Universität Zürich 03.12.2002.

Petra Riemer-Hommel

„Koexistenz von Vertragsformen im Gesundheitswesen“. 64. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München 21.-24.05.2002.

Dieter Sadowski

„Anglo-Saxon-Multinational Scope with German Labor Market Institutions“. American Bar Association International Law Committee, Berlin 19.04.2002.

„Neue Initiativen im Bereich Hochschulreform: Effektivität und Effizienz“. Tagung der Volkswagen-Stiftung zum Arbeitsprogramm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ zur Frage der Hochschulreform 27. 06.2002.

Korreferat zu E. Posner „Constraint Bargaining in American Labor Law“. Internationales Seminar „Conflicts: Management and Causes“, Wörlitz 20.07.2002.

Martin Schneider

„Leistungssteuerung und Karriereanreize für ‚professionals‘: Ein Vergleich deutscher und amerikanischer Berufsrichter“. 5. Köln-Bonner-Kolloquium zur Personalökonomie, Bonn, 07.-08.03.2002.

„Managing Judicial Performance: A Comparison of German Labor Court Judges with U.S. Administrative Law Judges at the NLRB“. American Bar Association, International Labor Law Meeting, Berlin, 18.04.2002.

„Das deutsche System der industriellen Beziehungen seit 1990: Reform oder Niedergang?“ Tagung „Die Entwicklung des italienischen Kollektivvertragssystemes im europäischen Kontext: Neue Perspektiven für eine lokale Lohnpolitik?“ des Arbeitsförderungsinstituts, Bozen, 29.04.2002.

„Benchmarking mit Daten aus der Justizstatis-

tik: Das Beispiel der Landesarbeitsgerichte“. 64. wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Offener Teil: ÖBWL, München, 21.-24.05.2002.

„Benchmarking professioneller Dienstleistungen am Beispiel der Landesarbeitsgerichte“. Betriebswirtschaftliches Kolloquium des FB IV der Universität Trier, 10.07.2002.

„Benchmarking professioneller Dienstleistungen am Beispiel der Landesarbeitsgerichte“. Gutachterkolloquium, IAAEG, Trier, 12.-13.07.2002.

„Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labour Courts of Appeal“. Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Innsbruck, 17.-20.09.2002.

Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labour Courts of Appeal“. Annual Conference, European Association of Law & Economics, Athen, 19-21.09.2002.

Florian Turk

„Ein O-Ring Ansatz des Humankapitals“. Präsentation vor dem Internationalen Gutachterbeirat des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier 12.-13.07.2002.

Institutionenökonomische Theorie betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen“. Tagung „Modellgestützte Personalarbeit“, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, 21.-22.11.2002.

6.2.4 Tagungsmoderationen

Kerstin Pull

Moderation der Sitzung „Experimente und Entscheidungsverhalten“ des III. Symposiums zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung, Berlin 30.09.-02.10.2002.

Dieter Sadowski

Moderation der Sitzung zur „Vereinheitlichung des Arbeitsrechts in der Europäischen Union“ auf der internationalen Tagung zur ökonomischen Analyse des Rechts, Travemünde 13.-16.03.2002.

Gelöscht: ¶
Die bewerbungsvortraege auch, der zweck ist dabei gleichgueltig ¶
¶

6.2.5 Lehraktivitäten

Tanja Breuer

„Wettbewerb im Gesundheitswesen“. PbSf im Grundstudium, WS 2001/2002 und SS 2002 (mit Sadowski u.a.).

„Qualitätssicherung im Bildungswesen“. Seminar im Hauptstudium, SS 2002 (mit Sadowski).

„Personal und Organisation“. Übung zur Vorlesung (allgemeine und spezielle BWL), WS 2002/2003.

Bret Kragel

„Mathematische Mikroökonomie“. Proseminar WS 2002/2003 (mit Ludewig).

„Moderne Mikroökonomik“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, WS 2002/2003 (mit Oliver Ludewig).

Catharina Leilich

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002 (mit Sadowski, Schneider et al.).

Oliver Ludewig

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002 (mit Sadowski, Schneider et al.).

„Mathematische Mikroökonomie“. Proseminar WS 2002/2003 (mit Kragel).

„Moderne Mikroökonomik“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, WS 2002/2003 (mit Kragel).

„Angewandte Mikroökonomie (Panel-Daten-Analyse) – Kolloquium für Post-Graduierte“. Kolloquium für Post-Graduierte, WS 2002/2003 (zusammen mit Bellmann (IAB, Nürnberg)).

Kerstin Pull

„Personal und Organisation“. Vorlesung im Hauptstudium, WS 2002/2003

Petra Riemer-Hommel

„Wettbewerb im Gesundheitswesen“. PbSf im Grundstudium, WS 2001/2002.

„Antitrust and Strategic Management“ 15 Stunden Kurs Executive MBA-Programm WHU Vallendar-Kellogg School of Management (Northwestern University).

Dieter Sadowski

Vorlesung „Quantitative Consulting Tools“ (in Englisch) für Studierende des Schwerpunkts SAM, WS 2001/2002.

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

„Wettbewerb im Gesundheitswesen“, PbSf im Grundstudium, WS 2001/2002 und SS 2002.

Seminar „Qualitätssicherung im Bildungswesen“ (mit Eckert).

Arbeitsgemeinschaft „Bildungsökonomie“ im Rahmen des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ für Doktoranden und interessierte Studierende, SS 2002.

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

Martin Schneider

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002 (mit Sadowski u.a.).

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, Seminar im Hauptstudium, SS 2002.

„Wissenschaftliches Schreiben: Praktische Übungen für Studierende“. Übung für Hörer aller Fachbereiche, SS 2002 (mit Müller).

„TOPSIM“. Unternehmensplanspiel für Studierende der BWL im Hauptstudium, WS 2002/2003 (mit Vedder u.a.).

„Comparative Employment Relations in Europe and Worldwide“. Bordeaux School of Management. 04.-06.11.2002.

Katharina Stysial

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2002 und SS 2002 (mit Sadowski u.a.).

Florian Turk

„Wissensmanagement“. PbSf im Hauptstudium, WS 2001/2001 und SS 2002 (mit Sadowski u.a.).

Gelöscht: zusammen

Gelöscht: zusammen

Gelöscht: zusammen

Gelöscht: zusammen

Gelöscht: zusammen

Gelöscht: Markus

Gelöscht: zusammen

6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Oliver Ludewig

Gutachter für „European Journal of Law and Economics“.

Kerstin Pull

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

Mitglied der Senatsarbeitsgruppe Budgetierung der Universität Trier.

Gutachterin für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Petra Riemer-Hommel

Gutachterin für „OR Spectrum“.

Dieter Sadowski

Mitglied der „European Academy of Arts and Sciences“.

Mitglied der Bibliothekskommission, der Promotionskommission (in 2002 Vorsitzender) und der Promotionsreformkommission des FB IV der Universität Trier.

Stellvertretendes Mitglied der Bibliothekskommission der Universität Trier.

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

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

Mitglied 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 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.

Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, „Bilder und Beschäftigung“.

Mitglied des Arbeitsmarktpolitischen Beirates des Ministers für Arbeit und Soziales.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

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

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

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

Betreuer im ERASMUS-Programm in Law and Economics, Universität Hamburg.

Martin Schneider

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“, „Schmollers Jahrbuch“.

6.2.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

Eröffnungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“, Graduierte.

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2001/2002.

Mikroökonomie (Einführung in die Panel-Daten-Analyse), Dr. Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg).

Veranstalter: Universität Trier/ IAAEG

Veranstaltungsort: Universität Trier
WS 2001/2002.

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

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

Arbeitsgemeinschaft „Bildungsökonomie“ im Rahmen des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit“, Prof. Sadowski und Graduierte.

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: Universität Trier
SS 2002.

Mikroökonomie (Angewandte Panel-Daten-Analyse), Dr. Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg)/ Ludewig (IAAEG).

Veranstalter: Universität Trier/ IAAEG
Veranstaltungsort: Universität Trier
WS 2002/2003.

„Moderne Mikroökonomie“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Ludewig, Kragel und Graduierte.

Veranstalter: Universität Trier/ IAAEG
Veranstaltungsort: Universität Trier
WS 2002/2003.

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

Catharina Leilich

„International Labour Regulation“, Exkursion zur ILO, Genf, 03.-07.03.2002.

64. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München 21.-24.05.2002.

Oliver Ludewig

„International Labour Regulation“, Exkursion zur ILO, Genf, 03.-07.03.2002.

Kerstin Pull

„5. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Bonn 07.-08.03.2002.

64. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München 21.-24.05.2002.

British Academy of Management Annual Conference 2002, London 09.-11.09.2002.

III. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung, Berlin 30.09.-02.10.2002.

Konferenz „Personalpolitik US-amerikanischer multinationaler Unternehmen in Deutschland“, Trier 11.10.2002.

Petra Riemer-Hommel

Habilitanden-Workshop Organisation „Koexistenz von Vertragsformen im Gesundheitswesen – eine historische Perspektive“, Erfurt 08.-10.10.2002.

Martin Schneider

5. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Bonn 07.-08.03.2002.

64. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, München 21.-24.05.2002.

TOPSIM-Unternehmensplanspiel. Seminarleitertraining. Mersburg 25.-26.09.2002.

Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik, Innsbruck 17.-20.2002.

Katharina Stysial

Fachtagung zur Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, „Schritt für Schritt II“, Bonn 04.-06.02.2002.

„International Labour Regulation“, Exkursion zur ILO, Genf, 03.-07.03.2002.

Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, „Entstaatlichung und soziale Sicherheit“, Leipzig, 07.-11.10.2002.

Informationsveranstaltung der Landesvereini-

gung Unternehmensverbände Rheinland-Pfalz,
„Diversity Management“, 05.11.2002.

Florian Turk

„International Labour Regulation“, Exkursion
zur ILO, Genf, 03.-07.03.2002.

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 2002 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

„Soziale Sicherheit und Europäische Sozialcharta“, in: Sozialrecht und Sozialpolitik in Deutschland und Europa, Festschr. f. B. v. Maydell, Luchterhand Verlag Neuwied, 2002, S. 27-37.

„Vereinbarungen der Sozialpartner als Regelungsinstrumente in der Europäischen Sozialcharta und im supranationalen Arbeitsrecht“, in: Recht im Wandel seines sozialen und technologischen Umfeldes, Festschr. f. M. Rehbinde, Beck Verlag, Stämpfli Verlag 2002, S. 3-16.

„Die Betriebsschließung aus Anlass eines Streiks nach französischem und deutschem Recht“, in: Festschr. für Wiedemann zum 70. Geburtstag, Beck, München 2002, S. 199-210.

„Internationale und supranationale Regulierungen von Multinationalen Unternehmen – Eine Gliederung“, in: Sadowski/Walwei (Hg.), Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts, Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, BeitrAB 259, fgb Freiburg, 2002, S. 169-170.

“Some reflections on globalization and labour law”, in: Bulletin of Labour Research No. 12, July 2002, Liber Amicorum in Honour of Professor Hwang Yueh-Chin, Institute for Labour Research, National Cheng-Chi-University, Taipei, Taiwan, S. 11-22.

Bernd Waas

Modell Holland? – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande –, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 216 S., erscheint demnächst.

Zur Abgrenzung des Beseitigungsanspruchs gem. § 1004 Abs. 1 S. 1 BGB vom Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung, in: Zeitschrift für Versicherungsrecht, Haftungs- und Schadensrecht (VersR) 2002, S. 1205-1213.

Ausschluss der Wissenszurechnung gem. § 166 Abs. 1 BGB bei Bevollmächtigung einer Person aus dem „Lager“ des Vertragspartners?, in: Juristische Arbeitsblätter (JA) 2002, S. 511-517.

Corporate restructuring and the role of labor law in Germany, in: The Japan Institute of Labour: Corporate Restructuring and the Role of Labor Law – 2002 JIL Comparative Labor Law Seminar, JIL Report 2002 No. 10, Tokyo, 2002, S. 25-47 = Blanpain/Araki/Ouchi (Hg.), Corporate restructuring and the role of labour law, Bulletin of Comparative Labour Relations, 47, Den Haag/London/ New York, 2003.

Bestehen und gerichtliche Durchsetzbarkeit des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung nach deutschem, französischem und niederländischem Recht (zusammen mit Eise mann, Schinz, LeFriant), in: Recht der Arbeit (RdA), erscheint demnächst.

Tarifvertragsrecht in den Niederlanden und Deutschland im Vergleich, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), erscheint demnächst.

Die Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland im Lichte des niederländischen Rechts, in: Recht der Internationalen Wirtschaft – Betriebs-Berater International (RIW), erscheint demnächst.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. Aus Anlass des Umzuges des Institutes fand eine Umbenennung in IAAEG Discussion Paper Series statt. Die Discussion Paper Series sind online verfügbar. 2001/02 sind folgende Ausgaben erschienen:

Sadowski, Dieter; Oliver Ludewig; Florian Turk (2002): Europeanization of Collective Bargaining. Centralization Costs and Optimal Wage Bargaining Area. Trier: IAAEG Discussion Paper 06/2002

Schneider, Martin (2002): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/05.

Pull, Kerstin (2002): Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment: US Multinationals in Germany and the UK. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/04.

Schneider, Martin (2002): Leistungssteuerung und Karriereanreize für "professionals": Ein Vergleich deutscher und amerikanischer Berufsrichter. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/03.

Schneider; Martin (2002): Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/02.

Turk, Florian (2002): Export und Beschäftigungsdynamik: eine mikroökonomische und -ökonometrische Analyse mit dem Betriebspanel Rheinland-Pfalz. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/01.

Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2001): Employment-related Collective Bargaining in Germany. Trier: IAAEG Discussion Paper 2001/01.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Joachim Junkes

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur. München u. Mering:

Hampp 2002.

Rolf Dockter

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Team sport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs. München u. Mering: Hampp 2002.

Catharina Leilich

Rezension zu: Liefner, Ingo: Leistungsorientierte Ressourcensteuerung in Hochschulsystemen. Ein internationaler Vergleich. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 72(2002)10: 1087-1090.

Oliver Ludewig

Europeanization of Collective Bargaining. In: Addison, John; Schnabel, Claus (Hg.): International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar. Erscheint in 2003 (gemeinsam mit Sadowski und Turk).

Kerstin Pull

An international comparison and assessment of maternity leave regulation. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 22(2001): 297-326 (mit Alewell).

The Comparative Attractiveness of International Business Locations: The Role of Labor Law. In: Management Decision 40(2002): 647-654.

The International Regulation of Maternity Leave. International Business and Economics Research Journal 1(2002)2: 45-60 (mit Alewell).

Managerial Flexibility, Labour Market Regulation and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location. In: Proceedings der British Academy of Management Annual Conference (BAM), London 2002.

Rezension zu: Kräkel, Matthias: Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik. Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 54(2002): 207-209.

Will Equity Evolve? An Indirect Evolutionary Approach. Jena: Max Planck Institute for Research into Economic Systems 2002: Papers on Strategic Interaction 22-2002 (mit Güth).

Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment: US Multinationals in Germany and

the UK. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/04.

Firm size, wages, and production technology. *Erscheint in: Small Business Economics* 2003.

Ultimatum Games and Wages: Evidence of an „Implicit Bargain“? *Erscheint in: Schmalenbach Business Review (sbr)* April 2003.

Kerstin Reden:

Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregimes. München u. Mering: Hampp 2002.

Petra Riemer-Hommel

The changing nature of contracts in German health care. In : *Social Science & Medicine*, 55(2002)8: 1447-1455.

Dieter Sadowski

Ökonomische Rechtsanalyse als politische Ökonomie: Das Beispiel des Arbeitsrechts. In: Sadowski, Dieter; Walwei, Ulrich (Hg.): *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 259 (2002).

Personalökonomie und Arbeitspolitik: Schäfer-Poeschel (2002).

The German Model of Corporate and Labour Governance. In: *Comparative Labor Law and Policy Journal* Vol. 22, Nr. 1 (2002).

Europeanization of Collective Bargaining. In: Addison, John; Schnabel, Claus (Hg.): *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar. *Erscheint in* 2003 (mit Ludewig und Turk).

Was das Human Resource Management aus der Unternehmenstheorie lernen könnte. In: G. Schreyögg, P. Conrad (Hg.): *Theorien des Managements*. Managementforschung 12(2002). Wiesbaden: 241-244.

A rationalistic cost-minimization approach to the international transfer of HRM/IR practices. Anglo-Saxon Multinationals in the Federal Republic of Germany. *Erscheint in: The International Journal of Human Resource Management*, Mai 2003 (mit Schmitt).

Matthias Schmitt

A rationalistic cost-minimization approach to the international transfer of HRM/IR practices. Anglo-Saxon Multinationals in the Federal Republic of Germany. *Erscheint in: The International Journal of Human Resource Management*, Mai 2003 (mit Sadowski).

Deregulation of the German Industrial Relations System via Foreign Direct Investment – are Anglo-Saxon MNS's, Subsidiaries a threat for the Institutions of Industrial Democracy in the FRG? *Erscheint in: Economic and Industrial Democracy*, August 2003.

Personalpolitik angelsächsischer multinationalen Unternehmen. In: Sadowski, Dieter; Walwei, Ulrich (Hg.): *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 259 (2002): 145-168.

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen. München u. Mering: Hampp 2002.

Martin Schneider

Employment Litigation on the Rise? Comparing British Employment Tribunals and German Labour Courts. In: *Comparative Labor Law and Policy Journal* 22(2001): 261-280.

Italienische Verhältnisse? Eine Interpretation betrieblicher Bündnisse für Arbeit in Deutschland. In: Seifert, Hartmut (Hg.): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven*. Berlin: Edition Sigma: (2002): 213-227.

Auf der Suche nach dem „inoffiziellen Richterrecht“: Konfliktbeilegung und Rechtsschöpfung durch die Landesarbeitsgerichte. In: Sadowski, Dieter; Walwei, Ulrich (Hg.): *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 259 (2002): 179-190.

Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/02.

Leistungssteuerung und Karriereanreize für „professionals“: Ein Vergleich deutscher und amerikanischer Berufsrichter. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/03.

Judicial Employment Systems: Professional Attitudes of Administrative Law Judges. Summary Report. Ergebnisse einer Befragung unter amerikanischen Arbeitsrichtern im Rahmen des DFG-Projektes „Gerichtliche Beschäftigungssysteme und die Performance der Justiz im deutsch-amerikanischen Vergleich“, Februar 2002.

Das deutsche System der industriellen Beziehungen seit 1990: Reform oder Niedergang? In: Arbeitsförderungsinstitut – AFI-IPL (Hg.): Die Entwicklung des italienischen Kollektivvertragssystems im europäischen Kontext: Neue Perspektiven für eine lokale Lohnpolitik? Bozen: AFI-IPL, Dokumentation Nr. 20, Oktober 2002.

Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 2002/05.

Florian Turk

Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz. Mikroökonomische und -ökonometrische Analysen mit dem Betriebspanel Rheinland-Pfalz zur Begleitung und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz. "Berichte aus der Arbeitsmarktforschung" des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Nr. 19, 2002.

Bürokratisch-korporatistische Rationierung im Deutschen Gesundheitswesen - System der "barmherzigen Lüge"? Arbeit und Sozialpolitik 56(2002)3/4: 10-15.

Mittelstand als Hoffnungsträger der Arbeitsmarktpolitik Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung. Applied Economics Quarterly Vol. 47(2001)4: 362-386.

Europeanization of Collective Bargaining. In: Addison, John T.; Claus Schnabel (Hg.): International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar. Erscheint in 2003 (mit Ludewig und Sadowski).

Der Mittelstand als Beschäftigungsmotor, Fakt oder Fiktion? List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 28(2002)3: 253-270.

Irrtümer und Ansatzpunkte der Beschäftigungsförderung in Deutschland. Erscheint in: Arbeit und Sozialpolitik 2003.

Betriebliche Gesundheitsleistungen und betriebliche Gesundheitspolitik - ein institutionenökonomischer Ansatz betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen. Erscheint in: Kossbiel, Hugo (Hg.): Modellgestützte Personalscheidungen 7. München u. Mering: Hampp 2003.

7.2.3 Herausgeberschaften

Serien

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

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

Einzelwerke

Dieter Sadowski

Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 259 (gemeinsam mit Ulrich Walwei).

7.3 Gemeinsame Herausgeber-schaften

7.3.1 Studien zum ausländischen, ver-gleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingun-gen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungs-schutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italieni-schen 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 Ar-beitnehmer 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 Arbeitnehmerbeteili-gung bei Massenentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeits-verhältnis

Bernd Veigel (Band 14 2002)

Das niederländische Arbeitsschutzrecht und die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in den Nie-derlanden.

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäi-schen Integration.

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Im Berichtsjahr 2002 sind in der Reihe „Inter-national vergleichende Schriften zur Personal-ökonomie und Arbeitspolitik“ drei neue Arbei-ten publiziert worden.

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wett-bewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige be-triebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und inter-nationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit mul-tinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner: (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrate-gien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfluktuatation.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zu-sammenhang..

Matthias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Kar-rierpolitik.

Jörg Basten: (Band 9 1998)

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

Martin Schneider: (Band 10 1998)

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

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

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

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

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

Kerstin Reden (Band 13 2002):

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

Matthias Schmitt (Band 14 2002):

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

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

7.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Im Berichtsjahr ist in der Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ eine neue Arbeit publiziert worden.

Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)

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

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

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

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

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

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

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

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

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

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

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

[Docker, Rolf](#) (Band 9 2002):

[Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Teamsport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.](#)

Gelöscht: ¶

Formatiert:
Nummerierung und
Aufzählungszeichen

8 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

8.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Petra Riemer-Hommel PhD ist für zwei Jahre nach der Geburt ihres 2. Kindes in Erziehungsurlaub gegangen. Vertretungsweise ist Herr Dipl.-Vw. Martin Holtmann MPA eingestellt worden (Universität), der zuvor während seines Sabbaticals am IAAEG forschte.

Nach 18 Dienstjahren ist zum 31.12.2002 der Hausmeister des Instituts, Herr Ernst Holstein in den vorgezogenen Ruhestand verabschiedet worden. Er steht dem Institut bis zum Umzug noch beschränkt zur Verfügung.

In der juristischen Abteilung kam es ebenfalls zu einigen Personalbewegungen:

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

Frau Sandra Liebmann ist am 31.03.2002 aus dem Institut ausgeschieden. Die Stelle wurde angesichts der schwierigen Situation im Personalhaushalt bisher nicht wiederbesetzt.

Herr Franz Kibler ist am 31.05.2002 aus dem IAAEG ausgeschieden.

Während ihrer Elternzeit arbeiteten Andrea Schrenk-Frohn und Annette Krämer weiterhin auf Teilzeitbasis im IAAEG. Ebenso arbeitet Annette Zeuner seit Juli 2002 teilzeit.

8.2. Neue Mitarbeiter

Wagner, Sebastian (geb. 1980), 1999 – 2001 Ausbildung zum Bibliotheksassistenten an wissenschaftlichen Bibliotheken an der Saarländischen Universitäts- und Landesbibliothek, Saarbrücken. Seit Oktober 2002 Bibliotheksassistent in der Bibliothek des IAAEG sowie seit Januar 2003 in der Zeitschriftenstelle der Universitätsbibliothek Trier.

8.3 Mitarbeiter des IAAEG

Erreichbarkeit der IAAEG Mitarbeiter bis einschließlich April 2003

Mitarbeiter	Telefon: +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		
PD Dr. Kerstin Pull	133	pull@iaaeg.de
Dr. Martin Schneider	131	schneider@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 Johanns	215	johanns@iaaeg.de
Akad. ORat Dr. jur. habil. 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
Bib.-Ass. Sebastian Wagner	235	wagner@iaaeg.de
EDV-Abteilung		
Leitung-EDV (Florian Turk)	213	turk@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	141	
Instandhaltung		
Ernst Holstein (in Teilzeit)	127	
Fax und Internet-Homepage		
Fax Wirtschaftswissenschaften	100	
Fax Rechtswissenschaften	200	
Fax Bibliothek	300	
IAAEG Homepage	http://www.iaaeg.de	

Voraussichtliche Erreichbarkeit der IAAEG Mitarbeiter ab Mai 2003*

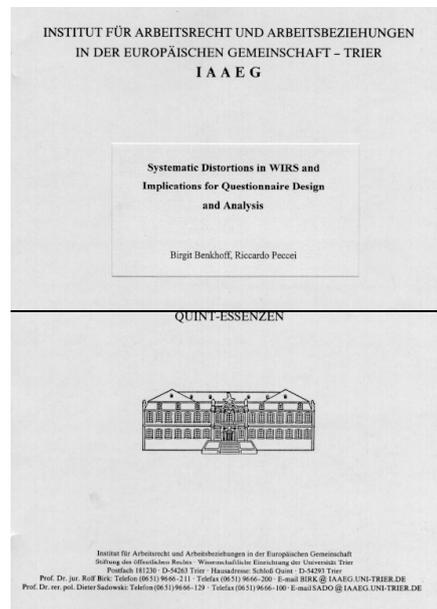
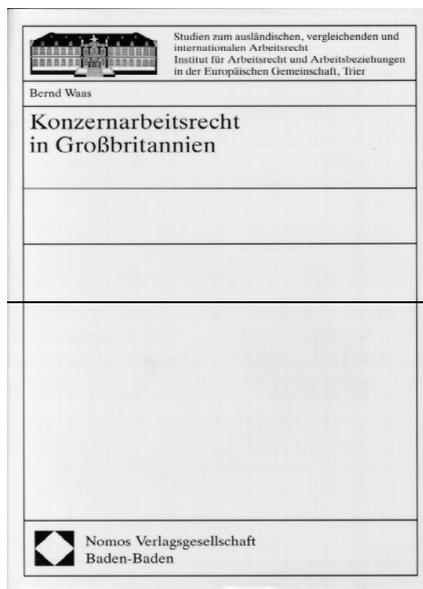
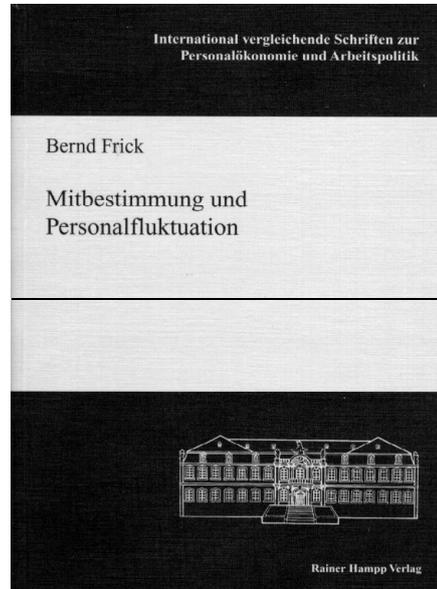
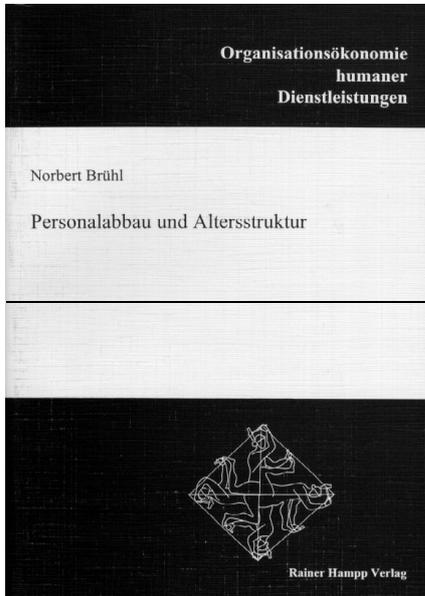
Mitarbeiter	Telefon: +49-(0)651-201 plus (Durchwahl)	Raum	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
(Sekretariat) Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk	722/ 721	4750	birk@iaaeg.de
(Sekretariat) Prof. Dr. Dieter Sadowski	723/ 724	4740	sadowski@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
PD Dr. Kerstin Pull	727	4744	pull@iaaeg.de
Dr. Martin Schneider	729	4746	schneider@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA	715	4759	leilich@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	717	4757	ludewig@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Florian Turk	719	4755	turk@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Akad. ORat Dr. jur. habil. Bernd Waas	728	4745	waas@iaaeg.de
Ass. jur. Fiona Geist	718	4750	geist@iaaeg.de
Ass. jur. Anke Johannis	720	4753	johannis@iaaeg.de
Ref. jur. Volker Widhammer	711	4763	widhammer@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4766	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4767	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	krämer@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Sebastian Wagner	709	4767	wagner@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung-EDV (Florian Turk)	719	4755	turk@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

* Die Angaben sind vorläufig und können sich noch bis zum abschließenden Bezug des Petrisbergkomplexes noch ändern.

8.4 Organigram

9 Publikationsreihen

9.1 Aus dem IAAEG



9.2 Mit Beteiligung des IAAEG



← **Formatiert:**
 Nummerierung und
 Aufzählungszeichen

10 Ausgewählte Pressemitteilungen

Unijournal 3/2002, S. 57.

Eine euro-afrikanische Brücke

Als der Afrikaner aus dem Kongo Maurice Musewa M'Bayo im Jahre 1982 zum Studium nach Trier kam, konnte er nicht ahnen, dass er nach seinem Studienabschluss der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (1985) sowie nach seiner erfolgreichen Promotion (1995) eine geschäftliche Brücke zwischen seinem Heimatland und Deutschland bauen würde.

Prof. Dr. Maurice Musewa M'Bayo, geboren 1959, ist der erste Preisträger des DAAD-Preises für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender in Deutschland im Jahre 1995. Nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier ging er zurück in sein Heimatland Kongo (ehemals Zaire). Auf Einladung des Universitätsprofessors Dr. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), gastierte er dank eines Stipendiums von 1992 bis 1996 im IAAEG, wo er an seiner Dissertation arbeitete. 1996 ist er wieder in sein Heimatland Kongo zurückgekehrt. Dort lehrt er als Universitätsprofessor an der „Université de Lubumbashi“ (Unilu) Personalökonomie sowie strategisches Management. Er wurde bereits 1998 vom damaligen Universitätspräsidenten Prof. Dr. Hettich als Gast an die Universität Trier eingeladen, damit der junge Professor besser seine Vorlesungen durch die ausgezeichnete Bibliothek der Universität Trier sowie des IAAEG vorbereiten konnte, da er im Kongo keinen Zugang zu aktuellen wissenschaftlichen Veröffentlichungen (Bücher und Zeitschriften) hat.

Prof. Dr. M'Bayo war dann zu Beginn des Sommersemesters 2002 auf Einladung seines Doktorvaters Prof. Dr. Dieter Sadowski nach Trier gekommen, um die Skripte für seine Vorlesungen in der von ihm als „einzigartig“ bezeichneten IAAEG-Bibliothek zusammenzu-

stellen. Während eines kurzen Gesprächs mit Prof. M'Bayo, der bei seinem Besuch im Verwaltungsgebäude von Universitätspräsident Prof. Dr. Schwenkmezger empfangen wurde, erzählte er von seinem Leben im Kongo: Da die Gehälter der Universitätsprofessoren im Kongo kaum zum Überleben ausreichen (das Professorengeloh beträgt knapp 20 Euro im Monat) übt Prof. M'Bayo eine parallele Tätigkeit aus: Neben der Lehre an der Uni, leitet der Wirtschaftswissenschaftler erfolgreich eine kleine Firma mit zehn Mitarbeitern in Lubumbashi, die Kopierer verkauft. Zusätzlich unterhält er einen Copyshop, in dem schwarz/weiße und bunte Kopien, Ringbindungen, Laminierungsarbeiten sowie das Bedrucken von T-Shirts mit eigenen Fotos oder Firmenlogos zum Verkauf angeboten werden. Die gebrauchten Kopierer sowie das Verbrauchsmaterial (Toner, Developer und die Ersatzteile), die er bei seinem Trierer Geschäftspartner kauft, werden in Containern von Antwerpen nach Afrika (Dar Es Salaam) verschifft, wo sie Lubumbashi über den Straßenweg erreichen. In Lubumbashi werden die gebrauchten Kopierer von zwei Mitarbeitern aufgearbeitet, die von einem deutschen Techniker, der im Rahmen der zwischen den beiden Firmen abgeschlossenen Verträge *sur place* in Lubumbashi geschult wurden. Der Copyshop, einer der ersten Läden in der Stadt, der derartige Dienstleistungen anbietet, ist nach dreijähriger Existenz zu der Referenz für gute Qualität und zuverlässige Arbeit für Studierende und Lehrende geworden, die zur Hauptkundschaft des ehemaligen Trierer Studenten und heutigen Professors gehören.

Erfahrungen mit grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Gast im IAAEG Kontaktseminar: „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“

Einmal im Jahr verlassen die Wissenschaftler das für die empirische Arbeitsmarktforschung in Deutschland wichtigste Institut - das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg, um in einer Woche den Stand neuerer theoretischer Forschung kennen zu lernen und sich für ihre Arbeit inspirieren zu lassen. Zum zweiten Mal in gut zehn Jahren haben sie die Arbeitsgruppe von Prof. Dieter Sadowski am IAAEG für ihr Kontaktseminar vom 12. bis zum 16. November 2001 ausgewählt, das der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts dem Arbeitsschwerpunkt der Gruppe gewidmet war. Führende Vertreter der ökonomischen Rechtsanalyse aus ganz Deutschland haben sich zu diesem Seminar eingefunden. Heinrich Alt, Vizepräsident der Bundesanstalt für Arbeit, betonte, dass sich Trier nicht nur wegen der Expertise des IAAEG angeboten hätte, sondern weil die Erfahrungen mit grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten die Folgen der unterschiedlichen Arbeitsrechtsregimes in Luxemburg, Belgien und Frankreich sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes auf dem Kirchberg anschaulich studieren ließen. Der EuGH hat mit seinem Urteil zum ärztlichen Bereitschaftsdienst gerade wieder seinen großen Einfluss dokumentiert. Hans-Dieter Kaeswurm, Chef des Arbeitsamtes Trier, informierte darüber, dass derzeit täglich 14 000 Personen allein aus Trier nach Luxemburg pendelten.

Im Mittelpunkt der Tagung standen kontroverse Themen. Sadowski selbst zeigte, dass die immer wieder als überaus arbeitnehmerfreundlich gescholtene Rechtsprechung der Arbeitsgerichte oft mit den Vorstellungen von einem wirtschaftlichen Recht in Einklang stünden und gerade nicht „ineffizient“ seien. Für den gesetzlichen Kündigungsschutz - dem allein drei Vorträge gewidmet waren (Schäfer und Eger aus Hamburg, Walwei aus Nürnberg) - wurden auch die feststehenden stereotypen Überzeu-

gungen einer gründlichen Prüfung unterzogen. Langfristige Verträge wie Mietverträge oder Liefer- und Leasingverträge sind überall durch besondere Normen gegen einseitige Kündigungen geschützt. Weder ist der auf Antidiskriminierungsabsichten gründende amerikanische Kündigungsschutz rechtlich leicht handhabbar noch zeigt die empirische Forschung, dass Länder mit strengem Kündigungsschutz höhere Arbeitslosigkeit aufweisen. Prof. Eger betonte, dass der strikte Schutz von Arbeitsverträgen, der natürlich nicht kostenlos ist und einstellungshemmend wirken kann, mit dazu beiträgt, eine hohe unternehmensinterne Flexibilität und Qualifikation der Belegschaften aufrechtzuerhalten. Ob er die Interessen der arbeitslosen Outsider nicht unangemessen beeinträchtigt, wurde intensiv erörtert.

Internationale Rechtsfragen und ökonomische Praxis

Die rechtliche Regelungsmacht gegenüber den ökonomischen Gesetzen der Internationalisierung stand in zwei höchst aktuellen Themenkreisen zur Debatte: im Hinblick auf das Entsendegesetz und seine Wirkung in der Bauwirtschaft - wo gleichzeitig eine Anhörung im Bundestag in Berlin mit dem für das Kontaktseminar ausgewählten Experten Prof. Bosch aus Gelsenkirchen stattfand - und im Hinblick auf das Gestaltungspotenzial und den konzerninternen Wettbewerb in multinationalen Unternehmen.

Während Prof. Birk vom IAAEG kreativ die vielfältigen Grundlagen des internationalen Rechts zu Multis zusammentrug, boten Gespräche mit Vertretern der GKN Walterscheid Presswerk GmbH im Trierer Hafen ausführlich Gelegenheit, die Praxis zu studieren. Personalleiter Huberti und Betriebsratsvorsitzender Derber blieben keine Antwort schuldig und konnten Beschäftigungswachstum bei Lohnnachteilen, aber auch Produktivitätsvorteilen gegenüber konzerninternen Wettbewerbern vermelden. Dass dies prekäre Erfolge sind, weiß man nicht nur bei Walterscheid in Trier allzu gut. Wo englische Multis ihre deutschen Töchter eher eng an der Leine der Muttergesellschaft führen und wo sie ihnen Raum zur Anpassung an das lokal Übliche lassen, erörterte Dr. Schmidt (jetzt IHK Trier), der dazu im IAAEG eine großangelegte Untersuchung abgeschlossen hat.

Unijournal 4/2002, S. 48

Prof. Dr. Sadowski am Europäischen Hochschulinstitut

Prof. Dr. Dieter Sadowski arbeitet seit August 2002 bis einschließlich März 2003 am Department für Sozial- und Politikwissenschaften des Europäischen Hochschulinstituts in Florenz. Das Europäische Hochschulinstitut wurde 1976 von den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft gegründet. Es hat sich in wenigen Jahren zu einer kleinen sozialwissenschaftlichen Universität entwickelt, in der vor allem Doktoranden in den Fächern Ökonomie, Recht, Geschichte und Sozial- und Politikwissenschaften qualifiziert werden. Ausmaß und Qualität der Ausbildung können sich durchaus mit den Ph.D.-Programmen der führenden US-amerikanischen Universitäten messen: in Europa dürfte heute nur die London School of Economics von ähnlichem Gewicht sein. Zu einem Zeitpunkt arbeiten etwa 500 Doktoranden an ihren Dissertationsprojekten. Über eine Abteilung des Robert-Schuman Center kommen 50 Post-Doktoranden sowie eine gleiche Zahl von

Gastforschern jährlich hinzu. Die Auswahl der Stipendiaten erfolgt in harter Auslese: Bei den Doktoranden beträgt die Auswahlquote ein Zehntel. Die Erfolgsquote nach vier Jahren liegt bei 70 Prozent. Die Stipendiaten kommen vor allem aus den Mitgliedsstaaten der EU, aber auch schon aus den Assoziationsstaaten und der übrigen Welt. Wenngleich die Forschungsgegenstände häufig einen europäischen Bezug haben so werden auch wissenschaftliche Grundsatfragen behandelt. Die betreuenden Professoren können maximal acht Jahre in Florenz arbeiten und forschen. Arbeitssprache ist Englisch.

Prof. Sadowski konzentriert sich für seinen Forschungsaufenthalt am Europäischen Hochschulinstitut auf den dort intensiv geführten interdisziplinären Diskurs über: „Europa nach der Globalisierung: Die Kooperation von Regimen und Regimewettbewerb“. Er erhofft sich insbesondere rechtstheoretische Einsichten, die für das am IAAEG laufende Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“ fruchtbar gemacht werden sollen.

11 Personalbewegungen und Personalstand

Personalbewegungen 2002 Personalstand am 31.12.2002

	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, Ass. jur. Sandra	22.03.2000		IAAEG
Johanns, Ass. jur. Anke	01.09.1999		IAAEG
Kibler, Franz	01.05.2001	31.05.2002	SOCOSE
Liebmann, Ass. jur. Sandra	01.12.1999	31.03.2002	IAAEG
Strauß, Ass. jur. Meike	01.10.2001		IAAEG
Waas, Akad. ORat Dr. jur. habil., Bernd	01.04.1989		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Breuer, Dipl.-Vw. Tanja	01.01.2002		Universität
Holtmann, Martin, MPA	01.07.2002		Universität
Kragel, Dipl.-Math.. Bret	01.10.2001		Universität
Leilich, Dipl.-Vw. Catharina, MBA	01.02.2002		IAAEG
Ludewig, Dipl.-Vw. Oliver	01.07.1999		IAAEG
Pull, PD Dr. Kerstin	01.08.1992		IAAEG
Riemer-Hommel, Ph.D. Petra	01.04.1997		Universität
Schneider, Dr. Martin	01.01.1994		IAAEG
Stysial, Katharina, M.A.	01.07.2001		ZENTRAS
Turk, Dipl.-Vw. Florian	01.12.1999		IAAEG

<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Banko, Zoltan	01.10.2001	31.01.2002	
Berke, Gyula	08.12.2002	11.12.2002	
Fazekas, Judith	07.03.2002	09.03.2002	DFG
Heinsius, Jan	15.07.2002	18.07.2002	
Kiss, Györgi	08.12.2002	11.12.2002	
Kovacs, Istvan	21.10.2002	27.10.2002	DFG
Küng, Simona	02.09.2002	15.09.2002	
Madeira de Brito, Pedro	10.02.2002	17.02.2002	
Matyas, Imre	21.10.2002	27.10.2002	DFG
Neal, Alan	11.11.2002	11.11.2002	
Park, Jong-Hee	10.07.2002	31.01.2003	DAAD
Peters, Saskia	01.04.2002	30.06.2002	
Prugberger, Tamas	07.03.2002	09.03.2002	DFG
Prugberger, Tamas	14.07.2002	20.07.2002	DFG
Prugberger, Tamas	21.10.2002	27.10.2002	DFG
Radnay, Jozsef	21.10.2002	27.10.2002	DFG
van Voss, Guus Heerma	15.07.2002	18.07.2002	
Warning, Susanne	11.03.2002	21.03.2002	
Musewa M'bayo	05.07.2002	26.07.2002	
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.1984	31.12.2002	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
Wagner, Bibl.-Ass. Sebastian	15.10.2002		IAAEG
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Clemens, Sandra	01.04.2001		IAAEG
Corlazzoli, Claudia	15.08.2002		IAAEG
Döring, Ute	15.02.1998	14.02.2002	IAAEG
Görgen, Claudia	01.08.2001		IAAEG
Hacker, Inke	01.02.2002		IAAEG
Havenith, Sören	01.04.2000		IAAEG
Heyeckhaus, Katrin	01.09.2002		IAAEG
Kühne, Kai	01.02.2002		IAAEG
Lehmann Christian	15.03.2000	30.06.2002	IAAEG
Lemke, Stephanie	15.06.1998		IAAEG
Lordt, Daniela	01.10.2001	30.06.2002	IAAEG
Meyer, Oliver	01.01.2002	31.12.2002	IAAEG
Paunescu, Mihai	01.01.2002		IAAEG
Richei, Christine	15.08.2001	31.01.2002	IAAEG
Riske, Melanie	01.09.2002		IAARG
Roman, Ioana	01.12.2000		IAAEG
Schäder, Birgit	01.01.2000	31.07.2002	IAAEG
Schulz, Wolfgang	01.02.2002	31.12.2002	IAAEG
Stangenberg, Gero	01.04.2000		IAAEG

Wübbe, Dirk	01.05.2000		IAAEG
Zimmermann, Yvonne	01.01.2002		IAAEG

DM - Drittmittel