

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1998
und
Forschungsplan 1999 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend 1997-1998)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend seit 1999)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Franz Kibler, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216

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

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht.....	3
1. Vorwort	6
2. Organe der Stiftung	9
2.1 Das Kuratorium	9
2.2 Der Beirat	9
2.3 Das Direktorium	10
3. Forschung: Programm und Ergebnisse	10
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	10
3.1.1 Die Ziele der Forschung	10
3.1.2 Forschungsprojekte.....	11
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung	26
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	27
3.2.1 Die Ziele der Forschung	28
3.2.2 Produkte der Forschung.....	29
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung.....	29
3.2.4 Selbsteinschätzung.....	33
3.2.5 Forschungsprojekte.....	35
4. Infrastruktur.....	57
4.1 Bibliothek	57
4.2 EDV.....	59
5. Gastforscher und Besucher.....	59
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher	59
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	60
5.3 Besucher	61
6. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	61

6.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	61
6.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	61
6.1.2.	Gastvorträge und Werkstattgespräche	62
6.1.3	Lehraktivitäten	63
6.1.4	Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts.....	63
6.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	64
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	64
6.2.1	Konferenzen und Workshops.....	64
6.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	65
6.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	65
6.2.4	Tagungsmoderationen.....	68
6.2.5	Lehraktivitäten	68
6.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	70
6.2.7	Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	71
6.2.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	73
7.	Veröffentlichungen.....	75
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	75
7.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht ..	75
7.1.2	Monographien und Aufsätze.....	75
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	76
7.2.1	Quint-Essenzen	76
7.2.2	Monographien und Aufsätze.....	77
7.2.3	Herausgeberschaften.....	78
7.2.4	Sonstige Beiträge und Rezensionen.....	78
7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften.....	79
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.....	79

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	79
8. Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	80
9. Publikationsreihen des IAAEG	82
10. Ausgewählte Pressemitteilungen.....	84
11. Personalbewegungen und Personalstand.....	87

1. Vorwort

Im Jahre 1998 bestand die Kooperation der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppen des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft - IAAEG - zehn Jahre. In diesem Jahrzehnt haben sich Europa und die Europäischen Gemeinschaften nennenswert und unvorhergesehen verändert. Die Verträge von Maastricht und Amsterdam, der Beginn der Währungsunion 1999, die Initiativen, im Luxemburger Prozeß zu einem europäischen Beschäftigungspakt zu kommen, haben die weltpolitischen Veränderungen des Zusammenbruchs des Sowjetblocks begleitet. Die Assoziierungsabkommen mit einigen mitteleuropäischen Staaten sind Vorboten weiterer Veränderungen, die ebenso wie der finanzwirtschaftliche Konsolidierungsdruck eine Binnenreform der europäischen Institutionen und Politiken erforderlich machen werden.

Die Ideen der Gründer des IAAEG zu Beginn der achtziger Jahre haben sich in all diesen Veränderungen als weitsichtig und produktiv bewährt. Ein Forschungsinstitut zu schaffen, das die Folgen der wirtschaftlichen Integration für die Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen analysiert und darauf zielt, Einsichten für die Ordnung des europäischen Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen in den grenzüberschreitend tätigen Unternehmen zu begründen, war gerade deswegen als zentrale Gründung unwahrscheinlich, weil die Arbeits- und Sozialpolitik weitgehend in der Kompetenz der Mitgliedstaaten verblieben ist. Es bedurfte und bedarf also einer „idealistischen“ Anstrengung eines dezentralen Akteurs, hier der Landesregierung von Rheinland-Pfalz, ein Institut zu schaffen und zu unterhalten, das nicht nur Dokumentations- oder Evidenzzentrale ist, sondern Grundlagenforschung betreibt. Die Erforschung des (privatrechtlichen) Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten, der Rechtsvergleich und die Untersuchung des internationalen, insbesondere europäischen Arbeitsrechts bilden einen Hauptteil unserer Arbeiten; die ökonomische Analyse der Folgen unterschiedlicher Arbeitsverfassungen und Unternehmensverfassungen, aber auch der Bedingungen supranationaler Regulierung bildet den anderen Hauptteil. Für beide Gruppen, die rechts- sowie die wirtschaftswissenschaftliche, ist eine funktionsfähige Spezialbibliothek eine elementare Arbeitsvoraussetzung. Sie wird durch die WissenschaftlerInnen des Instituts gemeinsam mit den BibliothekarInnen gepflegt und stellt die dritte Arbeitsgruppe des Instituts dar.

Das IAAEG hat als Spezialeinrichtung einen europaweit singulären Status. Weder gibt es in Deutschland unter den rechtswissenschaftlichen Max-Planck-Instituten ein arbeitsrechtliches, noch verfolgen diese oder andere Forschungsinstitute die ökonomische Rechtsanalyse mit einem Schwergewicht auf den Unternehmen, wie sie am IAAEG für das Arbeitsrecht entwickelt wird. Die Forschungsplanung der beiden Gruppen und ihre Ergebnisse sind ausführlich in dem beiliegenden Bericht ausgeführt, ebenso wie die Arbeit der Infrastrukturabteilungen Bibliothek und EDV.

Die Rolle des IAAEG in der Entwicklung der Wissensgebiete wird sinnfällig in der Gründung zweier Zeitschriften: der Zeitschrift für internationales Sozial- und Arbeitsrecht (ZIAS), die seit 1986 gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht herausgegeben wird; und der Zeitschrift „Industrielle

Beziehungen“ – German Industrial Relations Review – die seit 1993 gemeinsam mit Soziologen verschiedener deutscher und österreichischer Universitäten herausgegeben wird. Wir planen, demnächst auch den Bibliotheksbestand auf das Internet zu legen, so daß Wissenschaftler und Praktiker in aller Welt systematisch Kenntnis von diesem Kleinod erhalten können. Über die laufende Arbeit wird dort ohnehin schon auf deutsch, englisch und französisch informiert.

Das IAAEG könnte sich so insbesondere noch stärker den wissenschaftlichen und studentischen Nutzern der Universität Trier öffnen. Sowohl in der Ausbildung in verschiedenen Europa-Studiengängen als auch als Element des ersten Forschungsschwerpunkts der Universität Trier, „Europäische Studien“, versucht das IAAEG, seiner inneruniversitären Verpflichtung gerecht zu werden. Der in vieler Hinsicht bedauernde Auszug aus Schloß Quint, mit dem das IAAEG inzwischen international identifiziert wird, ist gegenwärtig für Ende 2001 vorgesehen. Der neue Standort im ehemaligen Hospital auf dem Campus wird die Eigenständigkeit des Instituts gewährleisten und ihm neue Wachstumschancen geben, die Verbindung zur Universität aber noch stärken.

Es gäbe gute Gründe, an dieser Stelle über die verzögerten Ausbaupläne und die Budgetenge angesichts der immensen Beschäftigungsprobleme in der wachsenden Gemeinschaft zu klagen. Wir verzichten in dem letzten Bericht dieses Jahrhunderts auf die Wiederholung des Selbstverständlichen und danken statt dessen all denjenigen, die unsere Arbeit ermöglichen und fruchtbar machen: insbesondere

dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz unter der Leitung von Herrn Staatsminister Prof. Dr. Jürgen E. Zöllner,
dem Kuratorium des IAAEG unter dem Vorsitz des Herrn Präsidenten der Universität Trier Prof. Dr. Rainer Hettich,
dem Beirat des IAAEG unter dem Vorsitz von Herrn Kollegen Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP
sowie den Kollegen in Wissenschaft und Verwaltung der Universität Trier und unseren Drittmittelgebern.

Am Ende ist es unsere traurige Pflicht, das Ableben eines treuen Freundes zu berichten. Herr Prof. Dr. Pierre Ortscheidt, Präsident der Université des Sciences Juridiques Strasbourg, ist 1998 nach langer, schwerer Krankheit verstorben. Er gehörte dem Kuratorium seit dessen Konstitution im Jahre 1991 an. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Trier, im Februar 1999

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

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend seit 1999)

Kennzahlen-Übersicht 1998

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(12)	2(12)	5(24)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	4	2	6
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Examensarbeiten je Direktor	4	12	16
Fluktuation	1	0(2)	1(3)
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			95%
• Softwarelizenzen			87%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	9	3	12
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	4 (6)	4(10)	8(16)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	4	6	10
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	56	-	56
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	6(17)	6(17)
Ausländische Gastforscher	11	3	14
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	12	4	16
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	3	9(20)	12(23)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	4	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche	5	10	15

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

2. Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Für die Jahre 1997-1998 sind dies der Präsident der Universität Trier Prof. Dr. Rainer Hettich als Vorsitzender und die im folgenden genannten Personen:

- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, 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
- Frau Marlies Mosiek-Urbahn, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Willi Rothley MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. André Thill, Sozialversicherungsanstalt Luxemburg, Luxemburg
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, Deutschland

Herr Prof. Ortscheidt, Mitglied des Kuratoriums seit 1991, verstarb im Mai 1998.

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

Der Beirat ist am 28. Mai 1998 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Das Direktorium leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. In den Jahren 1997-1998 hat Prof. Birk die Geschäfte geführt. 1999 wird sie Prof. Sadowski führen.

3. Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

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

(1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht

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

(2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

(3) Internationales Arbeitsrecht

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

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte mit Miskolc, Warschau und Nancy, die Untersuchungen über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU, von denen einige bereits abgeschlossen wurden, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH-Rechtsprechung in den Mit-

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

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

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

3.1.2 Forschungsprojekte

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

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 09/1997
	Ende: 06/1999

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

Im einzelnen werden folgende Themen bearbeitet:

Erstes Kapitel: Internationales und supranationales Arbeitsrecht

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

Zweites Kapitel: Arbeitskollisionsrecht

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

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

Europäisches Arbeits- und Sozialrecht in drei Bänden: Rechtsvorschriften – Entscheidungssammlung – Rechtsanalyse	
---	--

Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 11/1995
	Ende: fortlaufend

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

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

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

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

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

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 02/97
	Ende: 12/99

Die Kommentierung des Entgeltfortzahlungsgesetz wird ständig (letzte Änderung 1998) aktualisiert und für die zweite Auflage vorbereitet. Diese wird im Vahlen-Verlag gegen Ende 1999 erscheinen.

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

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

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

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

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

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

Arbeits- und Zeitplan:

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

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

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

Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag	
Andreas Dymke	Start: 11/1995
	Ende: 12/1999

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

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

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

Zeitplan: Erstellung der Endfassung bis 12/99.

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene	
Dr. Elisabeth Mayer	Start: 01/1999
	Ende: 09/1999

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

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

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

Arbeits- und Zeitplanung: 01/1999 - 09/1999: Erstellung der Endfassung.

Die Tarifgebundenheit - Objektivrechtliche Voraussetzungen der Tarifgeltung und Grenzen der Dispositionsfreiheit der Beteiligten im Verbands- und Tarifrecht	
Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start: 01/1994
	Ende: 12/1998

Ziel: Nach § 3 Abs. 1 TVG sind - neben dem „Arbeitgeber, der selbst Partei eines Tarifvertrages ist“ - die „Mitglieder der Tarifvertragsparteien“ gebunden. Die Tarifgebundenheit, die „Unterwerfung“ unter die Rechtsetzungsmacht der Tarifparteien, bereitet der Rechtswissenschaft seit jeher erhebliche Schwierigkeiten. Diese liegen einerseits darin, daß eine Gebundenheit kraft „Unterwerfung“ ersichtlich etwas anderes ist als eine Gebundenheit, die unmittelbar aufgrund einer rechtsgeschäftlichen Erklärung eintritt - , da sich nur die letztgenannte Bindung, nicht aber die erstgenannte, gerade deshalb ergibt, weil sie gewollt ist; die Schwierigkeiten, die sich insoweit einstellen, liegen indes andererseits auch darin, daß „das Hauptkriterium des objektiven Rechts und damit der Rechtsätze“ gemeinhin darin gesehen wird, daß es eine „von der freiwilligen Unterwerfung des einzelnen unabhängige Geltungskraft“ besitzt. Daraus erhellt nun zugleich, auf welcher Ebene die Probleme angesiedelt sind, die sich mit der Tarifgebundenheit in dogmatischer Hinsicht verbinden: Weil der Gesetzgeber die Gebundenheit an den Tarifvertrag von der Begründung einer Mitgliedschaft in dem betreffenden Verband abhängig macht, gerät der Tarifvertrag in einen Bereich zwischen Rechtsgeschäft und „objektives“ Recht, wobei er sich weder „mit den überkommenen Mitteln der Rechtsgeschäftslehre ... überzeugend deuten“, noch einfach als „gesetztes“ Recht qualifizieren läßt, da die Tarifnormen „gerade nicht ohne Rücksicht auf den Willen des Betroffenen“ gelten, wie das für „objektives“ Recht vorausgesetzt ist. Mit anderen Worten: Daß der Gesetzgeber eine „Unterwerfung“ unter die tarifliche Rechtsetzungsmacht fordert, erschwert es ungemein, zu einer überzeugenden Bestimmung der Rechtsnatur der Tarifnormen zu kommen und dem Tarifvertrag den ihm zukommenden Platz im Stufenbau der Rechtsordnung“ zuzuweisen.

Ziel der Untersuchung ist es allerdings nicht, die Rechtsnatur des Tarifvertrags zu klären. Statt zu fragen, welche *Konsequenzen* aus dem Merkmal der Tarifgebundenheit hinsichtlich der rechtsdogmatischen Qualifizierung des Tarifvertrags zu ziehen sind, geht es hier allein darum, die *Voraussetzungen* zu bestimmen, die erfüllt sein müssen, um zu einer Bejahung der Tarifgebundenheit zu kommen.

Die Habilitationsschrift gliedert sich in die folgenden Abschnitte:

- Verfassungsrechtliche Grundlagen der Tarifgebundenheit
- Die Tarifgebundenheit kraft Mitgliedschaft und die Gestaltungsfreiheit der Beteiligten
- Problemfälle der Tarifgebundenheit (Besonderheit der Tarifgebundenheit bei Konzernunternehmen, Besonderheiten der Tarifgebundenheit bei Spitzenorganisationen),
- Der maßgebliche Zeitpunkt für das Bestehen der Mitgliedschaft,
- Tarifgebundenheit trotz Fehlens der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 TVG,
- Die Beendigung der Tarifgebundenheit,
- Die Rechtsnachfolge in die Tarifgebundenheit,
- Die Grundlagen der Tarifgebundenheit.

Vorgehen: Die Arbeit beruht auf einer umfassenden Auswertung von Rechtsprechung und Literatur.

Arbeits- und Zeitplanung:

Die Untersuchung wurde im Dezember 1998 abgeschlossen.

Das luxemburgische Arbeitsrecht	
Ass. Jur. Franz Kibler	Start: 11/1998
	Ende: 08/1999

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

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

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

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

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

Arbeits- und Zeitplanung:

11/1998 - 03/1999: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
 04/1999 - 08/1999: Fertigstellung der Arbeit.

Externe Dissertationsprojekte

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

- (1) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuß
(Kirsten Baus)
- (2) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsvertretung im Rahmen der Betriebsverfassung
(Thomas Egger)
- (3) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (4) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores)
(Jan-Hendrik Froesch)
- (5) Works Councils in Großbritannien
(Claudia Heser)
- (6) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht
(Jan-Freerk Müller)
- (7) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (8) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
(Petra Schramm)
- (9) Droit d'expression des salariés im französischen Arbeitsrecht (Petra Zimmermann)

Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich	
Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 05/1999

Leitung:

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

Bearbeiter auf deutscher Seite:

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

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

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

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

Die Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das Recht der EU	
Polnische Akademie der Wissenschaften/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 12/98

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

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

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

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

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

Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/99

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

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

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

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

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

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

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

Arbeits- und Zeitplan:

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

Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit in Deutschland	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/99

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

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

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

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

Arbeits- und Zeitplan:

1998 fand ein wissenschaftlicher Austausch sowohl in Trier als auch in Ungarn statt. Erste Ergebnisse sollen 1999 in der Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) veröffentlicht werden.

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

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

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

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

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Herr Dr. Erhard Hernichel schied zum 30. September 1998 aus dem Institut aus. Für ihn betreut seit 15.1.1999 Frau Assessorin Astrid Lang die Länder Italien, Spanien und Portugal.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Junkes: Gewinnbeteiligung der Belegschaft	Reden: Arbeitsbeziehungen in der VR China <i>Verechtl. in China</i>	Schneider: Arbeitsrechtsprechung
	Dockter: Personalpolitik im professionellen Sport	<i>Schneider: Personalpolitische Anpassung an Risiken</i>	
	<i>Schmitt: Personalpraktikentransfer in multinationalen Unternehmen</i>		
	Reden: Personalpolitik in chinesischen Joint Ventures		
	<i>Sadowski, Ferner, Varul: HRM in multinationalen Unternehmen</i>		
	Vilà: Unfallrisiken und Lohnausgleich		
	Richertz: Kompensationssysteme in Schulen und Krankenhäusern		
<i>Sadowski, Richertz: Einkommensreform im öffentlichen Sektor</i>			
Betriebs-, Unternehmensverfassung und Organisationspolitik		Wienecke: Betriebliche Arbeitszeitpolitik	Vaudt: Rechtsunsicherheit im Krankenhaussektor
		Lindenthal: Mitbestimmter Aufsichtsrat	Gotzen: Qualitätsfolgen von Kooperation im Gesundheitssektor
allgemeine Unternehmenspolitik	Decker: Umweltschutz und betriebliche Interessenvertretung		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	Pull: Standortentscheidungen im internationalen Arbeitsregimewettbewerb		
	Schief: Konzernentwicklung		
Synthese	Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik		
	<i>Sadowski et al: Kollektivvereinbarungen 1997/98</i>		
Daten, Methoden	Sadowski/Junkes: Betriebspanel Rheinland-Pfalz		
	Sadowski et al: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Junkes/Weinke/Ludewig: Panelanalysen		

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte. Schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 1998 abgeschlossen.

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Das Forschungsprogramm ist im laufenden Jahr gleich geblieben. Die Schwerpunkte aus eigener Sicht (Jahresbericht 1997) sowie in der Fremdwahrnehmung (Jahresbericht 1998) gelten noch immer.

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

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

2. Wenngleich in der Vertragsökonomie Privateigentum und Vertragsfreiheit die Referenzordnung darstellen, ist die materielle Begrenzung der Vertragsfreiheit durch das Arbeitsrecht eine soziale Realität, der sich die Wirtschaftswissenschaftler im Hinblick auf die Effizienzfolgen vorgeschriebener Betriebs-, Unternehmens- und Arbeitsmarktverfassungen widmen.
3. Die betriebswirtschaftliche Analyse des Arbeitsrechts hat 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 das dritte große Ziel der wirtschaftswissenschaftlicher Arbeitsgruppe.

Die Projektübersicht zeigt, wo die unterschiedlichen Projekte ansetzen.

Die drei wichtigsten Projekte sind Habilitationsprojekte: Martin Schneider setzt sich ökonomisch mit der Rolle der Arbeitsrichter im deutschen Arbeitsrecht auseinander, die bislang hinter den Gesetzgebern vernachlässigt worden sind; Kerstin Pull untersucht den Wettbewerb von Arbeitsrechtsregimen im Hinblick auf den unternehmerischen Standortwettbewerb; und Petra Riemer-Hommel widmet dem Instrument der Exklusivverträge im Gesundheitswettbewerb eine Studie, bei der auch die Kollision des europäischen Wettbewerbsrechts mit dem nationalen deutschen Sozialrecht thematisiert wird. Diese Projekte kombinieren theoretische und empirische Analyse. Das gleiche Ziel hat das seit langem laufende Buchprojekt von Dieter Sadowski, das in dessen Forschungssemester im Jahre 1998 ein gutes Stück vorangetrieben werden konnte.

Die übrigen Projekte lassen sich nach ihrem methodischen Schwergewicht sortieren: Die Arbeit von Matthias Schmitt über die Personalpolitik multinationaler Unternehmen in Deutschland, die Arbeiten von Kerstin Reden über deutsch-chinesische Joint Ventures und die Personalpolitik chinesischer Unternehmen und die Studie von Rolf Dockter über die Effizienz der Personalpolitik professioneller Fußballmannschaften sind empirische Feldarbeiten. Gleiches gilt für die Projekte von Susanne Vaudt über den Umgang von Krankenhäusern mit zunehmender Rechtsunsicherheit, von Gabi Gotzen über spontane Überbrückungen institutioneller Barrieren in der regionalen Gesundheitsversorgung, auch sie sind im Kern empirische Arbeiten. Die Untersuchungen von Sadowski und Junkes mit den Rohdaten der

Industrieberichtserstattung von Rheinland-Pfalz nutzen ökonomische Methoden.

Die Arbeiten von Sabine Lindenthal über den mitbestimmten Aufsichtsrat sowie von Sergi Vilà über die Wirkung der Arbeitsunfallversicherung sind vertragstheoretische Analysen. Der Charakter der Arbeit von Joachim Junkes über die Finanzierungswirkungen von Arbeitnehmergewinnbeteiligungen versucht den Brückenschlag zwischen Unternehmenstheorie und empirischer Aktienkursanalyse – wo der Akzent am Ende liegen wird, ist noch unklar.

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

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

In 1998 sind zwei wichtige Monographien in der Schriftenreihe des Instituts erschienen:

Die Arbeit von Martin Schneider über die arbeitsrechtliche Flexibilisierung der Personalpolitik und ihre Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, die insbesondere in einem deutsch-britischen Vergleich verdeutlicht worden sind; weiterhin die Arbeit von Jörg Basten über die Rolle der Gewerkschaften bei der betrieblichen Sanierung in Polen und Rußland, wobei die russische Transformation als graduell, die polnische als schockartig interpretiert worden ist. Während Schneider zeigen kann, daß mit der relativ geringeren Regelungsdichte im Arbeitsrecht in britischen Unternehmen größere Rigiditäten einhergehen, als es die in den stärker geregelten deutschen Unternehmen der Fall ist, kann Basten zeigen, daß der radikalere Regimewechsel für die Effizienzvorteile der polnischen Unternehmen verantwortlich gemacht werden kann.

Bibliothek

Der Ausbau der wirtschaftswissenschaftlichen Buchbestände ist, gegeben die Budgetrestriktionen, weiter fortgesetzt worden. Die Bibliothek gehört für ihre Spezialmission weiterhin zu den bestausgestatteten in Europa.

Gutachten

Von der Arbeitsgruppe ist ein Expertengutachten von Sadowski und Mitarbeitern in den Endbericht der Kommission Mitbestimmung eingegangen, in welcher die deutsche Betriebs- und Unternehmensverfassung im Hinblick auf ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven hin untersucht worden ist. Dies war die politisch belangvollste Veröffentlichung der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung im vergangenen Jahr.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

In dem am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität angesiedelten Kolleg werden Forschungsfragen bearbeitet, welche die ökonomische Problematik der Erbringung humaner Dienstleistungen thematisieren. Die Spannbreite der Qualifizierungsarbeiten reicht dabei von gesundheitsökonomischen Analysen über Effizienzbetrachtungen des mitbestimmten Aufsichtsrats, ökonomischen Analysen des Arbeitsrechts, Standort und Personalentscheidungen multinationaler Unternehmen bis hin zur Untersuchung der Personalpolitik im professionellen

Team sport. Institutionell widmen sich die Projekte also sowohl öffentlichen Organisationen wie privatwirtschaftlichen Unternehmen, wobei ihr gemeinsames Merkmal in der Anwendung aktueller Erkenntnisse der Neuen Mikroökonomik und insbesondere der Neuen Institutionenökonomik auf die einzelnen Forschungsaufgaben liegt. Zudem zeichnen sich die Arbeiten in ihrer Mehrzahl durch eine - zumindest die theoretischen Befunde ergänzende - empirische Ausrichtung sowie ihren international vergleichenden Charakter aus.

Herr Dipl.-Math. Patrick Justen sowie Herr cand. rer. nat. Tim Voetmann bieten projektweise mathematische Unterstützung an.

Im Rahmen des seit Oktober 1996 bestehenden Graduiertenkollegs gehen sowohl Stipendiaten als auch Nachwuchswissenschaftler der Universität Trier und des IAAEG ihrer Forschungstätigkeit nach. Zur fachlichen Begleitung der jungen Forscherinnen und Forscher wurde ein Internationaler Wissenschaftlicher Beirat gebildet. Der Beirat trat am 6. und 7. November 1998 zum zweiten Mal zu einem Gutachterkolloquium zusammen. Die Vorträge der Nachwuchswissenschaftler dokumentierten deutliche Fortschritte der jeweiligen Qualifizierungsarbeiten während des Berichtjahres.

Dem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat gehören folgende Persönlichkeiten an:

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

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

Qualifizierungsprogramm für das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Bisheriges Qualifizierungsprogramm:

Termin	Kurs/Veranstaltung
WS 96/97	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Forschung im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“: Qualitätskriterien und organisationsökonomische Grundlagen
Jan. 97-Feb. 97	<i>Forschungskolloquium</i>
SS 1997	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln
15./17.07.1997	<i>Intensiv-Workshop:</i> Einführung in die Spieltheorie <i>Planung:</i> Sabine Lindenthal, Petra Riemer-Hommel
14./15.11.1997	<i>Konstituierende Sitzung des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1997/98	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Neuere Mikroökonomie <i>Planung:</i> Kerstin Pull, Petra Riemer-Hommel, Dieter Sadowski
Jan. 98-Feb. 98	<i>Forschungskolloquium</i>
9./10.07.1998	<i>Kompaktkurs:</i> Regressionsanalyse am PC mit SHAZAM

SS 1998	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Ausgewählte quantitative und qualitative Methoden Planung: Joachim Junkes, Petra Riemer-Hommel, Matthias Schmitt, Martin Schneider, Sergi Vilà
6./7.11.1998	2. <i>Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1998/99	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Arbeitsökonomie Planung: Dieter Sadowski, Kerstin Pull, Martin Schneider

Geplantes Qualifizierungsprogramm:

April/Mai 1999	<i>Forschungskolloquium</i>
2./3.7.1999	3. <i>Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
SS 1999	<i>Arbeitsgemeinschaft</i> : Public Choice

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Das seit 1993 bestehende Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“ bietet Studierenden des europäischen Raumes die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu erwerben. Das Jahr 1998 kann in zweifacher Hinsicht als Erfolg des Austauschprogramms gewertet werden: Zum einen übertraf die Zahl der ausländischen Teilnehmer, die von den Partneruniversitäten Warwick, Louvain-La-Neuve, Toulouse und Florenz kamen, um ein Auslandssemester in Trier zu verbringen, jene der vergangenen Jahre. Zum anderen haben sich weitere Universitäten um eine Aufnahme in dieses europäische Hochschulnetz beworben. Neben den Universitäten von Barcelona, Mailand, Wien und Amsterdam wird zukünftig auch die renommierte London School of Economics an diesem Austauschprogramm teilnehmen.

Lehrtätigkeiten

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

Eine besondere Herausforderung war die in 1998 für 1999/2000 geplante Bildungsmaßnahme für arbeitslose Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Juristen und Mediziner im Hinblick auf eine spätere Tätigkeit im „Gesundheitsmanagement“. Diese mit der Weiterbildungstochter der Caritas Trägergesellschaft Trier und dem Arbeitsamt Trier geplante Maßnahme soll im Mai 1999 beginnen. Sie wird in Nebentätigkeit auch eine Reihe der Wirtschaftswissenschaftler und auch juristischen Mitarbeiter des Instituts einbinden und ihnen eine besondere pädagogische Erfahrung ermöglichen.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Kooperationen und Außenaktivitäten

Als Vorsitzender der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski die Jahrestagung 1998 am Potsdamer Platz in Berlin organisiert, wo die Beschäftigungsprobleme der Bauwirtschaft im Vordergrund standen. In der Bauwirtschaft läßt sich der europäische Integrationsprozeß besonders gut studieren: Endsenderichtlinie und Ent-

sendegesetz, osteuropäische Werkvertragsunternehmen, irische und britische Scheinselbständige, illegale Arbeitnehmer und ein intensiver Lohnwettbewerb, der auch nicht in Ausschreibungsverfahren der öffentlichen Hand gebremst wird, geben einen Eindruck des Verhältnisses von Recht und ökonomischem Gesetz.

Die Wirtschaftswissenschaftler haben an einem Projekt der Europäischen Kommission zur Untersuchung der Repräsentativität der Sozialpartner im Europäischen Sozialen Dialog als deutsche Experten mitgewirkt. Sie haben diese Aufgabe auch im Jahre 1999 übertragen bekommen. Dieses Projekt, das von einer Forschergruppe in Louvain-la-Neuve (Prof. Armand Spineux) koordiniert wird, hat auch die Anstrengungen der jeweiligen Regierungen, zu einem nationalen Beschäftigungspakt zu kommen, umfaßt.

Das mit der Anglo-German Foundation durchgeführte Projekt zur Anglo-Saxonisierung der industriellen Arbeitsbeziehungen in deutschen Unternehmen ist zu Ende gebracht worden, der Projektendbericht liegt vor. Eine neue Kooperation über entstehende europäische Kollektivvereinbarungen mit Dr. Paul Marginson, Warwick, ist für 1999 in der Förderung durch den Economic and Social Research Council zugesagt.

Auf dem Weltkongress der International Industrial Relations Association in Bologna im September 1998 haben Dieter Sadowski, Kerstin Pull und Martin Schneider einen Vortrag über die Lohn- und Beschäftigungswirkungen mikrokooperativer Arrangements in deutschen Unternehmen gehalten.

Als Mitglied der Programmkommission für die Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in Rostock hat Prof. Sadowski das Programm „Zur Zukunft des Sozialstaates“ mitgestaltet.

Gemeinsam mit den Kollegen Eckert und Knappe hat er an einem Symposium „Zukunftsinvestition Jugend – zum Zusammenhang von Jugendkriminalität und Arbeitslosigkeit“ mitgewirkt, das vor der Wissenschaftspressekonferenz in Bonn stattgefunden hat.

Als Leiter der „Kommission für öffentliche Unternehmen und Verwaltungen“ des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft“ hat D. Sadowski 1998 eine Tagung über die neuere Entwicklungen in der Betriebswirtschaftslehre der Universität organisiert.

Als Mitglied des Vorstandes des Zentrums für Arbeit und Soziales der Universität Trier hat er ein Symposium über die Modernisierung der Arbeits- und Sozialverwaltung gehalten, jeweils mit Teilnehmern aus dem In- und Ausland.

Die Kooperation mit dem Statistischen Landesamt in Bad Ems und dem Arbeitsministerium des Landes zur Pflege der Rohdatenindustriberichterstattung im Hinblick auf Beschäftigungsanalysen ist fortgeführt worden, außerdem verschiedene Tagungen zur Verbesserung der Regionalstatistiken für die Arbeitsmarktpolitik.

Prof. Sadowski betreut die folgenden externen Promotionskandidaten:

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

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

Dörte Janßen, Neuß: Frauenförderpläne in der Versicherungsindustrie

Ulrich Ziegelmayer, Trier: Der § 301 des Sozialgesetzbuchs V

Sozioökonomisches Panel

Das SOEP ist eine Längsschnittbefragung privater Haushalte zur Erhebung von Mikrodaten. Das seit 1984 laufende und vom DIW betreute Panel befindet sich mittlerweile in der 14. Welle. Es werden ca. 16.000 Personen bzw. 6.500 Haushalte erfaßt. Hieraus ergibt sich ein

reichhaltiger Datensatz zu ökonomischen und sozialen Fragen. Zwar beziehen sich die Daten auf Haushalte und Personen, aber durch Themenkomplexe wie z.B. Beruf und Arbeit, Bildung oder Einkommen ergeben sich zahlreiche mögliche Anknüpfungspunkte für betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

Neben der Pflege und Sammlung von Informationen, Arbeiten und Dokumentationen zum SOEP, sowie der Sicherung der Zugänglichkeit der Daten für potentielle Nutzer, stand die Suche nach geeigneten Methoden zur Analyse der Daten im vergangenen Jahr im Vordergrund. Da es sich bei der Längsschnittanalyse noch um ein relativ junges Gebiet handelt, ist eine Standardmethode noch nicht etabliert. Daher sind Neuerungen zu sichten, zu dokumentieren und auf ihre Eignung für den jeweiligen Verwendungszweck zu prüfen.

Wie in den vorhergehenden Jahren wurde ZENTRAS unterstützt. Dabei geht es im wesentlichen um das Bereit- und Zusammenstellen von Daten zu dem Themenkomplex ‚Arbeitsmarktchancen von Behinderten‘.

IAAEG-Unternehmensarchiv

Die Fortführung der Archivierung von Geschäftsberichten im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) hat im Jahr 1998 zumindest teilweise die Ziele erreicht, die im Rechenschaftsbericht 1997 formuliert wurden. Das Archiv war im vergangenen Jahr einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich als in den Vorjahren. Die dort gesammelten und verwalteten Geschäftsberichte von knapp 1000 deutschen Unternehmen konnten so unter anderem dazu beitragen, daß Studierende im Rahmen einer PbSf-Arbeit die benötigten Daten aus dem Archiv beziehen konnten. Auch die Mitarbeiter eines Projekts vom Lehrstuhl Prof. Windolf waren Nutzer der vorhandenen Daten. Zahlreiche Sammelreihen der Unternehmen sind fortlaufend seit 1950 archiviert, so daß die Materialfülle auch zukünftig – trotz der zunehmenden „Konkurrenz“ elektronischer Datenbanken – für Forschungsarbeiten als sinnvolle und breite Quelle dienen kann. Das Projekt von Sebastian Schief nutzt das Unternehmensarchiv; ein Projekt zu einer Wertschöpfungs- und Verteilungsrechnung auf Unternehmensbasis wurde in 1998 durchgeführt.

Die im Vorjahr als Ziel formulierte Absicht, das Unternehmensarchiv einer größeren Öffentlichkeit zuzuführen, hat im Jahr 1998 – wie angedeutet – gefruchtet, sie kann allerdings noch weiter ausgebaut werden: möglichst viele potentielle Nutzer müssen zunächst einmal Kenntnis über die Existenz dieses Archivs erlangen. Der in absehbarer Zeit bevorstehende Umbau des Petrisberg-Geländes wird vielleicht dazu beitragen, daß das Archiv in das nähere Blickfeld der Universität Trier rückt und so ein verbessertes System der Benutzung erreicht werden kann. Die derzeitigen Konditionen der Ausleihe können nicht als effizient beurteilt werden. Mangels räumlicher Kapazitäten im Kellergeschoß ist es den Nutzern nicht möglich, ihre Recherchen vor Ort durchzuführen; der deswegen erforderliche Ausleihmechanismus trägt dazu bei, daß der Bestand über längere Zeitabschnitte unvollständig ist und weitere Nutzer häufig auf Lücken treffen. Daher wäre es – wie bereits im letzten Jahresbericht angeklungen – weiterhin wünschenswert, wenn die räumlichen Gegebenheiten verbessert würden. Auf diese Weise würde es interessierten Wissenschaftlern erleichtert, auf die Daten des Archivs für Forschungszwecke zuzugreifen.

3.2.4 Selbsteinschätzung

1998 war ein Jahr mit normalem Fortschritt laufender Projekte. Die interne Diskussion sowie die Erneuerung des internationalen Beirats haben wichtige Anregungen und Präzisierungen gebracht. 1999 sollte für mehrere Arbeiten den entscheidenden Durchbruch bringen..

Es ist an dieser Stelle angemessen, darauf hinzuweisen, daß alle WirtschaftswissenschaftlerInnen nennenswert Infrastrukturaufgaben wahrnehmen und sich in den verschiedenen Institutsprojekten engagieren. Es ist obendrein legitim, wieder darauf hinzuweisen, daß Schwangerschaften, Geburten und Kleinstkinder eine vorrangige Aufmerksamkeit verdienen – ein Umstand, der für die Verzögerung der Arbeiten von Karin Wagner und Susanne Wienecke verantwortlich ist. Es besteht große Hoffnung, daß die Arbeiten von Decker, Wagner, Wienecke und Sadowski im Jahre 1999 abgeschlossen werden können – wobei dieser keine der drei familiären Entschuldigungen für seine Langsamkeit anführen kann.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Richertz	Start: 02/1995
	Ende: 03/1998

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

Vorgehen: Theoretischer Hintergrund ist die Überlegung, daß Änderungen der monetären und der nicht-monetären Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gleichermaßen die expliziten und auch die impliziten Bestandteile des Kontraktes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern. Die so veränderte Anreizsituation kann Effekte auf Einstellung und Motivation der öffentlich Beschäftigten und auf die Effizienz der erbrachten Leistungen haben. Bisherige Erfahrungen aus Großbritannien und Deutschland zeigen, daß die Bedingungen für Erfolg bzw. Mißerfolg von Reformen im öffentlichen Sektor nicht leicht beobachtbar und nicht einfach identifizierbar sind. Aus diesen Gründen konzentriert sich die Untersuchung auf detaillierte Fallstudien, um so die Effektivität der Reformansätze in der jeweiligen Organisation zu analysieren. Dies geschah mit Hilfe von Arbeitnehmerbefragungen, in deren Mittelpunkt eine Conjoint-Analyse stand, die es ermöglichte, relative Gewichte einzelner Bestandteile der Nutzenfunktion der Arbeitnehmer zu ermitteln. Dadurch wird eine differenzierte Analyse von Reformansätzen und Reformpotentialen möglich. Untersuchungsfelder in der Bundesrepublik Deutschland sind Krankenhäuser und Schulen, die den besonderen Charakter und auch die Vielfalt der öffentlichen Dienstleistungen repräsentieren.

Ergebnisse: Die Arbeitnehmerbefragung ist für zwei Krankenhäuser und zwei Schulen abgeschlossen, die Daten sind analysiert und ausgewertet. Besonders für die Gruppe der Lehrer konnten „Sortiereffekte“ festgestellt werden: Während die befragten Lehrer in einer öffentlichen Schule die Beschäftigungssicherheit als besonders wichtig einschätzten, waren für Lehrer in einer Privatschule die Lehrmethoden der wesentliche Aspekt der Arbeitsbedingungen. Auch für die Pflegekräfte konnten verschiedene Arbeitnehmergruppen identifiziert werden. Die „typische“ Pflegekraft, die weibliche Vollzeitbeschäftigte, steht einer erfolgsorientierten Entlohnung deutlich ablehnend gegenüber. Zumindest erscheint die Funktionsfähigkeit einer erfolgsorientierten Entlohnung von deren konkreten Gestaltung abhängig zu sein (was sich auch in den britischen Fallstudien zeigt), und eine Beteiligung der Beschäftigten bei der Implementation scheint dabei besonders wichtig. Festgestellt wurde schließlich, daß eine für die Arbeitnehmer flexible Arbeitszeitgestaltung ein wirksames Instrument ist, um Pflegekräfte anzuwerben bzw. zu halten, und zudem die Motivation der Beschäftigten erhöht. Die Ergebnisse wurden in einem abschließenden Projektbericht festgehalten.

Annual Report on Consultation and Negotiation: Beschäftigungsfördernde Elemente in aktuellen deutschen Tarifabschlüssen

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Martin Schneider und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start: 11/1997
	Ende: 11/1998

Ziel: Fast alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sehen sich mit gravierenden arbeitsmarktpolitischen Problemen konfrontiert. Erörterungen von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Bekämpfung steigender Arbeitslosenzahlen dominieren seit Jahren die wirtschaftspolitische Diskussion auf europäischer Ebene. Die Umsetzung solcher Maßnahmen hängt jedoch in hohem Maße vom Verhalten der jeweiligen nationalen Sozialpartner ab, da Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in den einzelnen Mitgliedstaaten mittels Kollektivverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Das Ziel des von der Europäischen Kommission ausgeschriebenen und in 15 Nationen zeitgleich bearbeiteten Forschungsprojektes besteht in der Sammlung aktueller Informationen über das Agieren der Sozialparteien in den EU-Mitgliedsländern und in der Untersuchung neu abgeschlossener Tarifverträge im Hinblick auf Elemente, welchen potentiell positive Beschäftigungswirkungen zugeschrieben werden können. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Dieter Sadowski erstellt den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Projektarbeit gliedert sich in drei unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Teile. Im ersten Abschnitt wurden die strukturellen Rahmenbedingungen dargestellt, innerhalb derer sich Tarifverhandlungen abspielen und die Arbeitnehmermitbestimmungsorgane ihrer Tätigkeit nachgehen. Zudem wurden Informationen darüber bereitgestellt, wie und in welchem Umfang staatliche Stellen in die Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern intervenieren. Im zweiten Projektteil wurden die wichtigsten kollektiven Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vorgestellt. Dies schließt unter anderem Aussagen über deren Mitgliederstrukturen, ideologische Ausrichtung, Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht ein. Den Schwerpunkt des Projekts bildet der dritte Abschnitt. Hier wurden die Aushandlungsergebnisse der Sozialparteien aus dem Zeitraum Juni 1997 bis Juli 1998 daraufhin analysiert, ob und in welchem Umfang es zu Vereinbarungen gekommen ist, die als beschäftigungsschaffend charakterisiert werden können. Als Beispiele ließen sich in diesem Zusammenhang solche Maßnahmen nennen, die zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, zur Kontrolle der Lohnkosten oder zur Integration arbeitsmarktpolitischer Risikogruppen in ordentliche Beschäftigungsverhältnisse beitragen. Um die Arbeiten der jeweiligen Ländergruppen vergleichbar zu halten, orientierte sich der Aufbau auch des deutschen Berichts an einem ex ante ausgearbeiteten, international gültigen Indikatorengerüst. Als Informationsquellen werden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 1997/98 ist fristgerecht abgeschlossen worden. In einer Reihe von Flächen- und Haustarifverträgen sowie Betriebsvereinbarungen ließen sich potentiell beschäftigungsfördernd wirkende Flexibilisierungselemente nachweisen. Auffallend war die anhaltende Diskussion um den Flächentarifvertrag und die stärkere Intervention von Wirtschaftsverbänden in tarifpolitische Fragen. Die Beteiligung der Sozialpartner in der Formulierung des ersten „Nationalen Aktionsplans“ der Bundesregierung zur Beschäftigungsförderung an die Europäische Kommission wurde im Bericht ebenso dokumentiert wie regionale Versuche von Beschäftigungspakten. Der deutsche Länderbericht ist an die belgischen Koordinatoren des Gesamtprojekts weitergeleitet worden, diese werden einen Synthesebericht an die Europäische Kommission erstellen. Für das Berichtsjahr 1998/99 wird die Arbeitsgruppe abermals einen deutschen Länderbericht erarbeiten.

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

Dr. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 03/1998

Ziel: Konzepte des „Flexiblen Unternehmens“ benennen die Eigenschaften, welche Unternehmen jene Anpassungsfähigkeit verleihen, um auf zunehmend unsicheren Produktmärkten erfolgreich zu agieren: eine hohe Qualifikation der Belegschaft, ein feindosierbares Arbeitszeitsystem sowie wirksame Lohnanreize. Welcher Einfluß kommt den zwischen Unternehmen divergierenden Ausstattungen mit Flexibilität für die konjunkturelle personalpolitische Anpassung zu? Entlassen z.B. Unternehmen mit gutausgebildeten Arbeitnehmern in der Rezession stärker oder weniger intensiv als Unternehmen mit geringqualifizierten Mitarbeitern? Personalpolitische Anpassungen werden hier als *Risikomanagement durch Flexibilität*, nicht wie in der Arbeitsnachfragetheorie als Versuche zur Kostenminimierung, verstanden.

Vorgehen: Drei Flexibilitätstypen werden unterschieden: Gutausgebildete Arbeitnehmer können sich umgehend auf wechselnde Arbeitsanforderungen einstellen und in Absatzkrisen neue Produkte entwickeln, den Betriebsablauf rationalisieren usf. (*Funktionsflexibilität*). Ein flexibles Arbeitszeitsystem erlaubt nicht nur eine genaue Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen, sondern läßt auch für strategisch wichtige Arbeitnehmer bei Bedarf längere Arbeitszeiten zu (*Zeitflexibilität*). Schließlich gehen vom Lohnsystem eines Unternehmens mehr oder weniger starke Motivationswirkungen aus, die im Konjunkturzyklus eines Unternehmens zudem mehr oder weniger stabil sein können (*Lohnanreizflexibilität*). Die Flexibilitätsausstattungen eines Unternehmens beeinflussen vermutlich deutlich, wie Arbeitgeber auf wechselnde Absatzmarktbedingungen reagieren; funktionsflexible Unternehmen, d.h. solche mit gutausgebildeten Arbeitnehmern verfolgen erwartbar eine andere konjunkturelle Beschäftigungspolitik als Unternehmen mit geringqualifizierten Mitarbeitern. Der Grundgedanke des Risikomanagements durch Flexibilität wird entfaltet anhand eines formalen unternehmenstheoretischen Ansatzes, der von der Portfoliotheorie des Unternehmens (GREENWALD/STIGLITZ 1989, 1995) inspiriert ist.

Ergebnisse: Das Modell sagt theoretisch u.a. voraus, daß große, bislang erfolgreiche Unternehmen c.p. eine geringere Beschäftigungsvariation aufweisen als kleine Unternehmen. Arbeitgeber, die auf eine im Durchschnitt hohe Qualifikation bzw. Funktionsflexibilität der Belegschaft zurückgreifen können, verfolgen c.p. eine vergleichsweise geringe Beschäftigungsvariation. Sie verzichten in der Unternehmensrezession auf einen radikalen Personalabbau. Dies ist jedoch nicht, wie in der Arbeitsnachfragetheorie, als Hortung von Arbeitskräften zu verstehen; vielmehr werden gutausgebildete Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, weil sie durch Innovation die Unternehmenskrise überwinden helfen können. Auf eine Zunahme der Risiken am Absatzmarkt reagieren Unternehmen dem Modell zufolge ebenso, wie sie auf eine Rezession antworten: u.a. mit Personalabbau und Arbeitszeitverkürzung. Die theoretischen Hypothesen, die aus dem Modell abzuleiten sind, sind mit realem Anpassungsverhalten der Unternehmen gut vereinbar. Manche der in dieser Arbeit untersuchten Faktoren hat die in der Forschung dominierende Arbeitsnachfragetheorie bislang gar nicht als Determinante von Personalanpassungen berücksichtigt, etwa die Risikoeinstellung des Arbeitgebers, die Rentabilität an den Finanzmärkten sowie die Zeitflexibilität eines Unternehmens.

Veröffentlichung: Schneider (1998)

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

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

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

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

3.2.5.2. Laufende Projekte

Betriebliche Eigeninitiativen im Umweltschutz: Umwelteffizienz betrieblicher Interessenvertretung	
Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 06/1999

Ziel: Die Ausgaben der Unternehmen für Maßnahmen im Umweltschutz zeigen einen seit Jahren steigenden Verlauf; eine zunehmend große Zahl von Arbeitsplätzen ist direkt oder indirekt mit diesem Sektor verbunden. Trotz der vermehrten Klagen von Seiten der Wirtschaftsverbände über die starke Kostenbelastung der Unternehmen durch Umweltschutzmaßnahmen und hierdurch bedingte Wettbewerbsnachteile im internationalen Vergleich ist beobachtbar, daß es auch Unternehmen gibt, die die gesetzlich geforderten Standards im Umweltschutz überschreiten. Diese Diskrepanz zwischen Lamentieren einerseits und das diese Klagen andererseits - zumindest auf den ersten Blick - wieder in Frage stellende Verhalten läßt eine nähere Betrachtung dieses Phänomens als sinnvoll erscheinen. Es stellt sich daher die Frage, was Unternehmen veranlaßt, mehr als das gesetzlich Notwendige zu tun. Zu fragen ist nach den Bedingungsfaktoren der Selbstregulierung. In welchem Maße geht die Selbstregulierung auch auf den Einfluß von Arbeitnehmern und ihrer Vertreter zurück?

Vorgehen: Die ökologieorientierte Diskussion innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ist bisher vorwiegend an der Umsetzung eines Umweltmanagements orientiert - ein Ansatz der primär an der Entwicklung von Instrumenten und Organisation in Unternehmen ausgerichtet ist. Ein zweiter Zugang versucht eine Verhaltensänderung der Unternehmen im Rahmen einer kommunikativen Ethik zu erreichen. Das Aufdecken der Hemmschwellen eines ökologischen Engagements ist hingegen noch wenig ausgeprägt (FÖSTE 1994, STITZL 1994). Die vorliegende Arbeit versucht, basierend auf dem verfügungsrechtlichen Ansatz der Neuen Institutionenökonomie, einen Beitrag zur Reduktion dieses Defizits zu leisten. Ausgehend von dem verfügungsrechtlichen Ansatz werden die Bedingungsfaktoren für betriebliche Selbstregulierung im Bereich des Umweltschutzes, d.h. das freiwillige Übererfüllen rechtlicher Standards in Unternehmen untersucht, wodurch Hinweise auf die Ausgestaltung von Verfügungsrechten gewonnen werden können. Die Rolle der betrieblichen Akteure - Management, Arbeitnehmersvertretung und Beauftragte für Umweltschutz - steht dabei im Vordergrund.

Stand: Der empirischen Fundierung dient eine in den Branchen Chemie und Bekleidung durchgeführte Betriebsbefragung, mittels derer die Interessen der betrieblichen Akteure - Management, „Umweltbeauftragte“ und Arbeitnehmersvertretung - in 24 Unternehmen erfaßt wurden. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung deuten darauf hin, daß der Einfluß betrieblicher Arbeitnehmersvertreter auf die „substantielle“ Selbstregulierung im Umweltschutz - operationalisiert durch die Existenz von über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehender Umweltschutzinvestitionen - eher unbedeutend ist, während ein Einfluß auf die „prozedurale“ Selbstregulierung - operationalisiert durch die Existenz von Umweltleitlinien oder Umweltberichterstattung - durchaus gegeben zu sein scheint. Einen stärkeren Einfluß auf die betrieblichen Akteure scheinen jedoch Faktoren wie gesetzliche Regelungen und Marktbedingungen auszuüben.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 06/1999: Erstellung des Endberichts

Rekrutierungsstrategien im professionellen Teamsport: eine beschäftigungspolitische Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs	
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	Start: 07/1997
	Ende: 12/1999

Ziel: Die Einflußnahme interner Rekrutierung auf den unternehmerischen Erfolg und die Vor- und Nachteile gegenüber externer Rekrutierung werden in der Literatur zu internen Arbeitsmärkten umfassend diskutiert (SENGENBERGER 19987: 150 ff.). Problematisch ist allerdings die unzureichende Verfügbarkeit empirischer Daten auf diesem Gebiet (SCHAUENBERG 1996: 358 ff.). Um diesen Datenmangel zu umgehen, werden in dieser Arbeit rekrutierungspolitische Entscheidungen im professionellen Teamsport untersucht: Welche Rekrutierungsstrategien werden im deutschen Berufsfußball verfolgt, wie ist deren Effizienz zu bewerten und welche Erfolgsdeterminanten lassen sich für solche Strategie bestimmen?

Vorgehen: Ausgangspunkt bildet die Überlegung, das der professionelle Sport ein funktional äquivalentes Datenmaterial zur Untersuchung personalökonomischer Fragestellungen liefert. (FRICK/WAGNER 1998: 328 f). Wie sich zeigen läßt, bietet insbesondere der deutsche Berufsfußball ein geeignetes Instrument zur Analyse rekrutierungspolitischen Handelns. Die Untersuchung erstreckt sich über den Zeitraum der Spielzeiten 1991/92-1996/97 und umfaßt die 13 Vereine, die in diesem Zeitraum in mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren in der höchsten deutschen Spielklasse, vertreten waren. Als Erfolgsmaß wird das produktionsökonomische Maß der Effizienz, definiert als das Verhältnis Input zu Output, herangezogen. Die Inputfaktoren setzen sich aus dem Transferaufwand, den Gehältern der Lizenzspielerabteilung und dem Aufwand für den Nachwuchsbereich zusammen. Die Outputkategorie umfaßt die Faktoren Transferertrag und sportlichen Erfolg. Auf Grundlage dieser Daten erfolgt mit Hilfe der Data Envelopment Analysis (DEA) die Identifikation und Effizienzmessung der Rekrutierungsstrategien, sowie die Abbildung von Entwicklungspfaden. Der Einsatz der DEA, einem nicht-parametrischen Verfahren zur empirischen Schätzung von Input-Output-Funktionen, stellt im Kontext der Erforschung personalpolitischer Effizienz eine methodische Innovation dar. Zur Identifikation der Erfolgsfaktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Erklärung von Effizienzunterschieden zwischen Rekrutierungsstrategien leisten, wird die DEA in einem weiteren Schritt um bivariate Korrelations- und Regressionsanalysen ergänzt. In diesen Analysen wird auf die individuellen Kennziffern von ca. 500 Spielern zurückgegriffen und Aufschluß darüber erwartet, in welchem Ausmaß beispielsweise Fluktuationsraten im Mannschaftskader, Ausländeranteil, Wettkampferfahrung oder Wechselhäufigkeit in der sportlichen Leitung den sportlichen und wirtschaftlichen Erfolg in einer solch humankapitalintensiven Branche bestimmen. Um zusätzlich die Auswirkungen alternativer institutioneller Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmarkt der Profifußballer in Deutschland und den damit verbundenen Einfluß auf das Unterhaltungsprodukt „Fußball-Bundesliga“ beurteilen zu können, wird die Untersuchung um die Ermittlung der Beschäftigungsströme ergänzt.

Stand: Die Fragestellung des Projektes wurde konkretisiert und die Rekrutierungspolitik in den Mittelpunkt der Untersuchung gestellt. Die Literatur zur DEA und zum theoretischen Fundament ist im wesentlichen bekannt und zum größten Teil aufgearbeitet. Die darauf aufbauende Datenerhebung wurde abgeschlossen. Die Ergebnisse der DEA und den ergänzenden Analyseverfahren stehen noch aus. Zudem ist noch die theoretische Grundlage zu den weiterführenden Analysen zu erarbeiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 09/1998 - 03/1999: Abschluß der Data Envelopment Analysis
Ausarbeitung des theoretischen Teils
- 03/1999 - 12/1999: Fortführung und Abschluß der empirischen Analysen
Auswertung und Fertigstellen der Arbeit

Qualitätsverschlechterung durch Kooperation? – Die Auswirkungen einer zunehmenden Vernetzung im Gesundheitssektor	
--	--

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

Ziel: Im Gesundheitssektor ist in den letzten Jahren eine große Marktdynamik zu beobachten. Diese wurde in erster Linie durch gesetzliche Veränderungen ausgelöst und äußert sich darin, daß sich sowohl die Marktstruktur als auch die Organisationsformen der Leistungserstellung wesentlich verändert haben. Zum einen haben Konzentrationsprozesse stattgefunden, indem die stationäre Versorgung zunehmend von größeren und in Ballungsgebieten gelegenen Krankenhäusern erbracht wird. Zum andern sind sektorübergreifende Kooperationen zwischen Leistungsanbietern in Form von informellen Netzwerken oder von Unternehmenszusammenschlüssen zu beobachten. Diese wurden unter anderem durch die gesetzliche Aufhebung der strikten Aufgabentrennung zwischen ambulantem, stationärem und rehabilitativem Bereich hervorgerufen. Dies führte einerseits zu einer zunehmenden Wettbewerbsintensität zwischen den Leistungserbringern in diesem Marktsegment, andererseits bezog sich die Zusammenarbeit speziell auf diese Bereiche. Eine Erklärung für die zunehmende Vernetzung zwischen den einzelnen Sektoren liegt darin, daß über den Zusammenschluß von Krankenhäusern oder Arztpraxen Größen- oder Verbundvorteile erzielt werden können und daher Effizienzspielräume ausgeschöpft werden. Darüber hinaus entsteht Kooperationsbedarf auch dadurch, daß der Verteilungsspielraum bei gesetzlich gedeckelten Budgets und steigenden Anbieterzahlen geringer wird. Eine Zusammenarbeit mit einweisenden Ärzten oder Krankenhäusern ermöglicht, das Risiko einer Unterauslastung zu verringern. Von integrativen, sektorübergreifenden Versorgungsformen werden neben diesen Wirtschaftlichkeitsverbesserungen vor allem Qualitätsverbesserungen erwartet. Hierbei wird jedoch vernachlässigt, daß Zusammenschlüsse von Anbietern auch zu regionalen Monopolen und kartellartigen Strukturen im Gesundheitssektor führen können und daß die Gefahr einer Qualitätsverschlechterung besteht.

Vorgehen: Anhand ausgewählter Fälle und Modellprojekte sollen die Bedingungen herausgearbeitet werden, die zum Entstehen von Netzwerken geführt haben. In einem regional begrenzten Absatzmarkt mit oligopolistischer Angebotsstruktur haben Anbieter die Wahl zwischen kooperativem oder kompetitivem Verhalten. Auf der Basis des Hotelling-Modells werden Hypothesen abgeleitet, wann sich Anbieter für ein kooperatives und wann für ein kompetitives Verhalten entscheiden.

Stand: Das Projekt befindet sich noch in der Phase der theoretischen Fundierung und der Erstellung eines Überblicks über aktuelle Kooperationsprojekte und Modellvorhaben.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 05/1999: Abschluß der theoretischen Aufarbeitung

ab 06/1999: Beginn der Methodenauswahl/ Datenerhebung

Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft	
Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: 07/2000

Ziel: Gewinnbeteiligungen werden insbesondere in der deutschsprachigen ökonomischen Literatur häufig als Instrument zur Steigerung von Motivation und Produktivität der Belegschaft analysiert. Da insbesondere große Unternehmen verschiedene Formen der Gewinnbeteiligung nutzen, ist diese Erklärung allein nicht befriedigend, da mit steigender Unternehmensgröße der individuelle Anreiz verwässert wird. Eine mögliche Erklärung liegt in der *Flexibilitätshypothese*: Firmen nutzen Gewinnbeteiligungen zur Risikoumverteilung von den Kapitalgebern hin zur Belegschaft, um flexibler auf Produktmarktunsicherheiten reagieren zu können. Aus dieser Sicht kann eine Gewinnbeteiligung das Instrument zur Optimierung der Risikoteilung im Unternehmen sein.

Vorgehen: Unter welchen Bedingungen wird die Risikoteilung verbessert? In einem statischen Umfeld scheint eine Optimierung der Risikoteilung nicht möglich, vielmehr sollten Kapitalgeber aufgrund ihrer besseren Diversifikationsmöglichkeiten Arbeitnehmer gegen Einkommensunsicherheit versichern (KNIGHT 1921). Unter der Annahme, daß Unternehmen investieren und dazu externe Finanzierung benötigen, kann sich dieses Ergebnis ändern (ICHINO 1994): Potentielle (risikoneutrale) Fremdkapitalgeber verlangen eine Risikoprämie, da der steigende Fremdkapitalumfang die Konkurswahrscheinlichkeit erhöht. Dadurch werden Gläubiger quasi-risikoavers, was wiederum die Kapitalkosten des Unternehmens steigen läßt. Daraus begründet sich ein neues Risikoteilungsgleichgewicht mit einem positiven Gewinnbeteiligungsanteil der Belegschaft, das von den Investitionscharakteristika, der Höhe des neuen Fremdkapitals und den Risikopräferenzen der Arbeitnehmer abhängt. Im theoretischen Teil dieses Projekts versuchen wir, Ichinos entscheidende Annahme zu umgehen: In seinem Modell erhöht die gestiegene Konkursgefahr lediglich die Renditeforderung der Gläubiger, nicht jedoch die Lohnforderung der Arbeitnehmer. Wir wählen für unser Modell einen anderen Ausgangspunkt: MYERS / MAJLUF (1984) haben gezeigt, daß Außenfinanzierung unter asymmetrischer Information zu adverser Selektion führen kann, woraus eine Erhöhung der Kapitalkosten resultiert. Dies wiederum führt bei der Wahl der Finanzierungsform zu einer *Pecking Order*: Unternehmen ziehen Innenfinanzierung dem Kapitalmarkt vor, solange dies möglich ist. Unter der Annahme, daß die Belegschaft „Informations-Insider“ ist, kann die im Rahmen einer Gewinnbeteiligung geforderte Risikoprämie niedriger als die steigenden Kapitalkosten bei Außenfinanzierung sein. Unter diesen Bedingungen ist eine Gewinnbeteiligung effizient, da hiermit die Flexibilität des Unternehmens bei der Durchführung neuer Investitionen gesteigert wird. Im zweiten Teil der Arbeit wollen wir diesen Zusammenhang empirisch untersuchen. Eine Implikation ist, daß die Aktienkursentwicklung von Unternehmen, die Gewinnbeteiligungen einführen, anders ist als dieselbe von vergleichbaren Firmen ohne diese Beteiligungsform. Verschiedene Hypothesen dazu sollen mit Hilfe einer Stichprobe deutscher Unternehmen getestet werden.

Stand: Zur Zeit wird das intuitive Modell formalisiert. Da unseres Wissens keine einzelne Datenbank existiert, welche die Hypothesen einer empirischen Überprüfung zugänglich machte, versuchen wir, eine Stichprobe mit Hilfe verschiedener Datenbanken zu generieren.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 06/1999: Vervollständigung des Datenmaterials

07/1999 - 12/1999: Formalisierung des Grundmodells

01/2000 - 07/2000: Empirische Analysen, erste Rohfassung der Arbeit

Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine vertragstheoretische Analyse über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands

Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal

Start: 01/1997

Ende: 11/2000

Ziel: Sowohl auf politischer als auch ökonomischer Ebene wird eine neue Mitbestimmungsdiskussion geführt. Angefacht wurde diese unter anderem durch ein neues Mitbestimmungsgutachten, welches von der Bertelsmann- und der Hans-Böckler-Stiftung initiiert wurde und an dem eine Expertenkommission aus Wissenschaftlern, Arbeitgebern und Gewerkschaftlern mitgewirkt hat. Mit meiner Arbeit möchte ich einen Beitrag zur ökonomischen Bewertung des mitbestimmten Aufsichtsrates leisten. Im Gegensatz zu anderen Arbeiten stehen die Anreize der Aufsichtsratsmitglieder zur Überwachung des Vorstands, insbesondere der Einfluß der Arbeitnehmervertreter auf die Kontrollanreize der Anteilseignerrepräsentanten, im Zentrum meiner Untersuchung. Zum einen ist vorstellbar, daß die Vertreter der Anteilseigner bei zusätzlicher Überwachung des Vorstands durch die Arbeitnehmer selbst weniger gut kontrollieren, da sich diese Aufgabe nun auf mehrere Akteure verteilt. Zum anderen könnte gerade die Anwesenheit der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zusätzliche Anreize für die Eigentümervertreter generieren, da diese vermeiden wollen, daß ihre Reputation als guter Kontrolleur beispielsweise dadurch geschwächt wird, daß die Arbeitnehmervertreter dem Vorstand Fehler nachweisen können, die sie selbst übersehen haben.

Vorgehen: Die besondere Funktionsweise des mitbestimmten Aufsichtsrats wird in dieser Arbeit aus einer vertragstheoretischen Perspektive betrachtet. Ein grundsätzliches Problem von Aktiengesellschaften besteht darin, daß die Eigentümer nicht genau beobachten können, ob der Vorstand in ihrem Sinne agiert oder aber vielmehr eigene Interessen verfolgt. Es existiert also ein Problem nachvertraglicher Unsicherheit - ein "hidden action" Problem. Dieses kann gemildert werden, indem der Aufsichtsrat den Vorstand kontrolliert, um Informationen über dessen Arbeitseinsatz zu erhalten und diesem so bessere Arbeitsanreize zu setzen. Da Unternehmensmitbestimmung vertragstheoretisch als Bestellung eines zweiten Typs von Kontrolleur interpretierbar ist, scheint für die Formalanalyse ein Prinzipal-Agenten-Modell mit zwei Kontrolleuren besonders geeignet. In der Tradition von KOFMAN/LAWARRÉE (1993) wird in den wenigen bisher existierenden Modellen mit zwei Kontrolleuren davon ausgegangen, daß diese ohne eigenes Einwirken Informationen über die Tätigkeit des Agenten erhalten. In meiner Arbeit wird dagegen angenommen, daß die Kontrolleure durch die zu wählende Kontrollanstrengung die Qualität der Informationen über den Vorstand beeinflussen können. Diese ist allerdings ebenfalls nicht vom Prinzipal beobachtbar und es besteht daher ein zweites hidden-action-Problem. Um dies modelltheoretisch zu analysieren, muß zuerst der Frage nachgegangen werden, welche Anreize die Kontrolleure haben, ihrer Tätigkeit gewissenhaft nachzugehen, und inwiefern sich die beiden Seiten im Aufsichtsrat hinsichtlich ihrer Motive und Fähigkeiten unterscheiden.

Stand: Es existiert bisher ein Modellansatz, der sowohl das hidden-action-Problem zwischen Prinzipal und Agent als auch zwischen Prinzipal und Kontrolleuren gut abzubilden vermag. Auch der Einfluß eines Kontrolleurs auf die Tätigkeit des anderen kann in diesem Ansatz dargestellt werden. Erste Resultate sind, daß durch die Bestellung von Kontrolleuren die Ineffizienz in der Beziehung zwischen Prinzipal und Agent verringert wird, und es können Situationen spezifiziert werden, in denen ein heterogener Aufsichtsrat einem homogenen überlegen ist.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 12/1999: Modellentwicklung und Plausibilitätsprüfung

01/2000 - 11/2000: Fertigstellung der Arbeit

12/1999 - 11/2000: Fertigstellung der Arbeit

Der Einfluß von Arbeitsrecht auf die Standortwahl von Unternehmen	
Dr. Kerstin Pull	Start: 06/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wird dem „überregulierten“ deutschen Arbeitsmarkt regelmäßig eine Teilschuld für die wahrgenommene „deutsche Standortschwäche“ zugesprochen. Mit der Einführung des Euro und der zunehmenden europäischen Harmonisierung in vielen Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes ist in Zukunft damit zu rechnen, daß die Bedeutung des Arbeitsrechts für Standortentscheidungen in Europa eher noch zunehmen wird. Das vorliegende Projekt nimmt sich deshalb der Herausforderung an, den potentiellen Einfluß von Arbeitsrecht auf Standortentscheidungen zu untersuchen – und zwar abseits eines rein auf internationale Arbeitskostendifferenzen zurückzuführenden, nahezu trivialen Effektes.

Vorgehen: Der gewählte Ansatz gründet auf den optionstheoretischen Überlegungen von DIXIT und PINDYCK (1994), in denen die Irreversibilität von Investitionen eine wichtige Rolle spielt. Diese Idee wird auf Standortentscheidungen übertragen, wobei besonderes Augenmerk auf die Rolle des Arbeitsrechts für die Standortwahl von Unternehmen gerichtet wird. Entworfen wird als zentrales Konzept der Reversibilitätsgrad von Investitionen, der aufgrund unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Regelungen international variieren kann: So wird ein restriktiver Kündigungsschutz etwa die Reversibilität einer Investition tendenziell *verringern* und dürfte Investitionen dementsprechend weniger attraktiv machen. Ein Bildungssystem hingegen, welches den Erwerb allgemeinen Humankapitals sichert, sollte die Reversibilität einer Investition *erhöhen* (eine einmal getätigte Investition läßt sich so leichter einer neuen rentablen Nutzung zuführen) und Investitionen auf diese Weise attraktiver machen.

Ergebnis der optionstheoretischen Analyse des Einflusses arbeitsrechtlicher Regelungen auf die Standortwahl von Unternehmen werden jedoch nicht nur Aussagen über die Attraktivität unterschiedlich gestalteten Arbeitsrechts für Investoren sein, sondern es wird zudem gefragt werden, welcher Typ Investition in Abhängigkeit von der jeweils getroffenen arbeitsrechtlichen Regelung angezogen wird und wie dauerhaft die getätigten Investitionen erwartbar sein werden.

Stand: Der theoretischen Diskussion des Arbeitsrechtseinflusses auf Standortentscheidungen soll in einem nächsten Schritt die Verortung von Realtypen folgen: In Anbetracht der Standortdebatte, in der das britische Arbeitsrecht regelmäßig als Referenzmodell für das deutsche Arbeitsrecht herangezogen wird, sollen hier insbesondere das deutsche und das britische Arbeitsrecht in ihren zu erwartenden Einflüssen auf Standortentscheidungen analysiert werden. Inwiefern eine empirische Überprüfung der vermuteten Zusammenhänge möglich ist, ist dabei noch offen. Die Arbeit soll schließen mit (arbeits-)rechtspolitischen Implikationen.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 04/1999: Mutterschutz
- 05/1999 - 07/1999: Weiterentwicklung des theoretischen Modells
- 08/1999 - 02/2000: vergleichende Arbeitsrechtsanalyse
- 03/2000 - 06/2000: empirische Überprüfung/Plausibilitätsanalyse
- 07/2000 - 12/2000: Fertigstellung einer ersten Version der Arbeit

Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der Volksrepublik China	
---	--

Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 06/2000

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

Vorgehen: Da nur sehr wenige in der Regel nicht-ökonomische Studien zur Personalpraxis in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in China vorliegen, wurde sehr bald die Notwendigkeit der Erhebung eines eigenen Datensatzes deutlich. Da neben quantitativen auch qualitative Daten benötigt werden, bietet sich als Forschungsansatz die Fallstudienmethodik an. Zur Vorbereitung der Empirie wird das Konzept der Typenbildung angewandt: Potentielle Einflußfaktoren auf die Ausgestaltung der Personalpolitik werden mittels Hinweisen in der Literatur bestimmt. Bei Variation der Ausprägungen der Einflußfaktoren können dann verschiedene personalpolitische Typen vermutet werden. Auf der Basis der Typenvermutungen wird ein standardisierter Interviewleitfaden konstruiert. Angesichts des unzureichenden Kenntnisstandes in der Literatur wird der Gesprächsleitfaden um Teile angereichert, die eher explorativen Charakter haben. Im Oktober 1998 wurden elf Betriebsbefragungen durchgeführt. Aufgrund der regionalen Disparitäten innerhalb Chinas haben wir uns im ersten Schritt auf die Region Shanghai konzentriert, weil es sich hier um einen bevorzugten Standort ausländischer Direktinvestitionen handelt und das anekdotisch immer wieder geschilderte Problem der hohen Fluktuationsrate unter qualifizierten Arbeitnehmern besonders eklatant zu sein scheint. Die Branchenauswahl „Chemie und Maschinenbau“ erfolgte aus dem Bestreben, möglichst kapitalintensive Unternehmen zu befragen, die vermutlich eher von dem chinaweiten Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern betroffen sind und daher zur Setzung effektiver Bleibeanreize gezwungen sind. Um „Country-of-Origin“-Effekte auszuschalten, haben wir uns auf die Gruppe der deutschen Investoren beschränkt. Nach Auswertung der empirischen Untersuchung soll gemäß dem Vorgehen beim „theoretical sampling“ nach der Analyse und dem Vergleich weniger Fälle auf der Basis geringer Kontraste eine stufenweise Ausweitung erfolgen. Zunächst wollen wir andere nicht-deutsche Investorengruppen in Shanghai mittels eines postalisch verschickten Fragebogens befragen. Anschließend soll eine weitere Region untersucht werden.

Stand: Gegenwärtig werden die Ergebnisse der Shanghai-Untersuchung ausgewertet. Nach den ersten Eindrücken scheint es von der Markterfahrung des Investors, seiner Verhandlungsmacht gegenüber dem chinesischen Partner und seinen Zielen – ob er auf den Binnenmarkt fokussiert oder China als Exportbasis nutzt – abzuhängen, ob er dem Import der im chinesischen Partnerbetrieb nach wie vor praktizierten anreizinkompatiblen bzw. ineffizienten Personalpraktiken entgegenwirken kann. Unterschiede wurden insbesondere in den Maßnahmen, qualifiziertes Personal zu binden, festgestellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 02/1999: Erarbeitung eines Fragebogens
- 03/1999 - 04/1999: Vorbereitung einer Betriebsbefragung in einer anderen Region Chinas
- 05/1999 - 06/1999: Durchführung der Betriebsbefragung
- 07/1999 - 08/1999: Auswertung der Untersuchungen
- ab 09/1999: Erstellen einer ersten Rohfassung der Arbeit

Hans-Böckler-Projekt: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in der VR China

Kerstin Reden M.A.	Start:	01/1998
	Ende:	12/1999

Ziel: Mit Einführung der Reformpolitik im Jahr 1978 bemüht sich der chinesische Gesetzgeber um die schrittweise Errichtung einer formalen institutionellen Ordnung. Jedoch handele es sich etwa nach HEBEL/SCHUCHER (1990) nur um eine „Scheinverrechtlichung“; weiterhin dominierten traditionelle außerrechtliche Methoden. Es weisen zahlreiche jüngere Entwicklungen darauf hin - wie z.B. der Zuwachs an Arbeitsstreitigkeiten -, daß sich die Akteure zunehmend an Recht orientieren. Angesichts des sich verstärkenden Arbeitslosenproblems und der Gefahr sozialer Unruhen, scheint gerade dem Arbeitsrecht in China eine wachsende Bedeutung zuzukommen. Daher wollen wir in diesem Projekt nach der Handlungsrelevanz arbeitsrechtlicher Regulierungen in den Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung fragen: Wann stützen sich die Akteure auf Recht und mit welchem Erfolg?

Vorgehen: Mit der Verabschiedung des Arbeitsgesetzes im Jahr 1994 wurden zum ersten Mal verbindliche Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer in allen Unternehmen und Organisationen formuliert. Die wesentlichen Grundlagen der kollektiven Arbeitsbeziehungen wurden im Unternehmensgesetz von 1993, im Gewerkschaftsgesetz von 1992 und im Arbeitsgesetz festgelegt. Um die tatsächliche Bedeutung dieser Rechtsregulierungen abzuschätzen, stellt sich die Frage nach der Personalpraxis, insbesondere in Unternehmen mit Investoren aus westlichen Ländern. Westliche Investoren kommen aus Staaten mit einem funktionierenden Rechtssystem und dürften sich daher eher an rechtlichen Regelungen zur Reduzierung von Unsicherheit orientieren. Zumal wenn sie eine langfristige Perspektive der Sicherung von Marktanteilen verfolgen: China versucht sukzessive zu einer effektiveren Rechtsaufsicht zu gelangen, und die Vorteile der Geschäfte in rechtlichen „Grauzonen“ dürften sich vor allem in Chinas Großstädten, wo man mit der verstärkten Rechtsaufsicht begonnen hat, nicht mehr lohnen. Da die Literatur jedoch nur anekdotische Hinweise auf die Personalpraxis in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung gibt, ist zur Beantwortung der Forschungsfrage eine eigene empirische Erhebung notwendig. Die im Oktober 1998 in der Großstadt Shanghai durchgeführte Betriebsbefragung in deutsch-chinesischen Projekten erfolgte mittels eines standardisierten Gesprächsleitfadens. Die Befragung zielte sowohl auf die Bedeutung der im Arbeitsgesetz festgehaltenen Bestimmungen als auch auf die Aufgaben und Rolle des betrieblichen Gewerkschaftskomitees.

Stand: Zur Zeit werden die Ergebnisse der Shanghai-Untersuchung ausgewertet. Erste Eindrücke weisen darauf hin, daß sich tatsächlich eine Hinwendung zu rechtlichen Mitteln dokumentieren läßt: Beispielsweise sprechen Unternehmen selten nach der Probezeit Kündigungen aus, weil sie Arbeitnehmerklagen auf Widerrufung der Kündigung fürchten. Die Aufgaben des Gewerkschaftskomitees bestehen in der Regel weniger in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, sondern eher in der Durchsetzung der mit dem Management beschlossenen Bestimmungen. Nach Auswertung der Ergebnisse soll eine Ausweitung der Untersuchung auf andere westliche Investorengruppe erfolgen. Insbesondere soll gefragt werden ob, die positive Funktion der Gewerkschaft für das Management sich auch etwa bei britischen oder amerikanischen Unternehmen beobachten läßt. Des weiteren soll eine weitere Region untersucht werden, um zu erforschen, ob sich auch in anderen Teilen Chinas eine Hinwendung zu Recht feststellen läßt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 05/1999: Erstellen eines Zwischenberichtes, Vorbereitung und Durchführung einer empirischen Untersuchung in einer weiteren Region
 ab 07/1999: Weitere empirische Auswertungen, Erstellen eines Endberichtes

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor	
Dipl.-Vw. Karin Richertz, geb. Wagner	Start: 02/1993
	Ende: 06/1999

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

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Auch wenn wenige Ausnahmen Selbstselektion sowie Motivation der im öffentlichen Sektor Beschäftigten thematisierten (LUHMANN/MAYNTZ 1973), existieren jedoch kaum Ansätze, die den Einfluß der Kompensationssysteme auf Selbstselektion und Motivation systematisch und theoretisch fundiert aufarbeiten. Ausgehend von der Annahme, daß Kompensationssysteme auf unvollkommenen Arbeitsmärkten wie Selbstselektion indizierende Signale wirken können, wird aufbauend auf den Arbeiten zur hedonistischen Lohntheorie (LUCAS 1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Kompensationssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren und welche Effekte vor diesem Hintergrund Veränderungen der Kompensationssysteme auf die Motivation der Beschäftigten haben. Um den Erfolg verschiedenartiger Reformansätze zu beurteilen, scheint es wichtig, die Präferenzstrukturen der Arbeitnehmer zu kennen.

Ergebnisse: Es wurden umfangreiche Fallstudien in Schulen und Krankenhäusern durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mit Hilfe der Conjoint-Analyse stehen (vgl. auch Projekt SADOWSKI/RICHERTZ: Reformen der Einkommen ...). Dieses Verfahren ermöglichte es, das relative Gewicht einzelner Komponenten unterschiedlicher Ausprägung einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln. Auf der Basis dieser Untersuchungen lassen sich theoretisch fundierte und empirisch gestützte Aussagen hinsichtlich der Wirksamkeit von alternativen Reformansätzen ableiten. Die Untersuchung bezieht sich dabei insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer. Die vorliegenden Daten deuten auf systematische, den Präferenzfunktionen der Beschäftigten entsprechende Selbstselektionsprozesse hin. Besonders für die Gruppe der Lehrer konnten diese Selbstselektionsprozesse festgestellt werden: Während die befragten Lehrer in einer öffentlichen Schule die Beschäftigungssicherheit als besonders wichtig einschätzten, waren für Lehrer in einer Privatschule die Lehrmethoden der wesentliche Aspekt der Arbeitsbedingungen. Auch für die Pflegekräfte konnten verschiedene Arbeitnehmergruppen identifiziert werden. Die „typische“ Pflegekraft, die weibliche Vollzeitbeschäftigte, steht einer erfolgsorientierten Entlohnung deutlich ablehnend gegenüber. Festgestellt wurde schließlich, daß eine für die Arbeitnehmer flexible Arbeitszeitgestaltung ein wirksames Instrument ist, um Pflegekräfte anzuwerben bzw. zu halten, und zudem die Motivation der Beschäftigten erhöht. Das Projekt ist fast abgeschlossen, eine erste Fassung der Dissertation wird zur Zeit erstellt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 06/1999: Fertigstellung einer Rohfassung

Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?	
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Start: 05/1997
	Ende: 12/2000

Ziel: In diesem Projekt stehen die Vertragsbeziehungen im Gesundheitswesen im Mittelpunkt des Interesses. Vor dem Hintergrund der Reformbemühungen der letzten Jahre und derzeit aktuellen Vorschlägen zur Neugestaltung des deutschen Gesundheitswesens werden die Vertragsbeziehungen der einzelnen Akteure untereinander dargestellt. Es wird analysiert, inwieweit die gesetzlichen Krankenversicherer dazu in der Lage sind eine aktivere Rolle anzunehmen. Die Auswirkungen einer Vertragsreform, speziell der Aufhebung des Kontrahierungszwanges auf den Versicherungsmarkt und die Anbieter, werden modelliert.

Vorgehen: Zur Modellierung dieser Fragestellung wird auf Ansätze aus der Industrieökonomie zurückgegriffen, die sich mit selektiven Verträgen und Ausschließlichkeitsklauseln auseinandergesetzt haben. Als Ausgangspunkt für die weitere Analyse dienen hierzu einmal die Klasse der "Strategic Commitment"-Modelle, repräsentativ hierfür AGHION/BOLTON (1987), in denen ausschließliche Verträge als Ergebnis einer Verhandlungslösung dargestellt werden und weiterhin ein Modell von GAL-OR (1997), das die Verhandlung über Exklusivverträge im Cournot-Duopol abbildet. Da diese Form von Verträgen bisher in Deutschland rechtlich nicht zulässig ist, muß auf eine direkte empirische Überprüfung der theoretischen Ergebnisse verzichtet werden. Die möglichen Auswirkungen lassen sich jedoch im Spiegel der Erfahrung anderer Länder mit selektiven Verträgen, insbesondere der Schweiz und den USA, indirekt bewerten.

Stand: Bisher wurden das bestehende deutsche Vertragssystem und die für das Projekt wichtigen institutionellen Rahmenbedingungen dargestellt. Die theoretische Vertragsliteratur wurde im Hinblick auf die Fragestellung ausgewertet. Weiterhin wurde eine Modellskizze für eine kooperative Ausgangssituation bei Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern entwickelt.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 12/1999: Ableitung der theoretischen Ergebnisse, insbesondere der Auswirkungen auf den institutionellen Rahmen
- 01/2000 - 12/2000: Empirische Arbeit und Rohfassung

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

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Die Arbeit am Manuskript wurde im Lauf des Jahres 1998 fortgeführt.

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

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: offen

Ziel: Im internationalen Vergleich ist erkennbar, daß empirische Forschung zur Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unterrepräsentiert ist. Dies ist nicht zuletzt auf das Fehlen geeigneter Mikrodatenbanken zurückzuführen. Ziel dieses Projekts ist es, ein solches Betriebspanel aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik zu erstellen und dies für wissenschaftliche Untersuchungen zu nutzen. Die zentrale Idee ist die Nutzung qualitativ hochwertiger Datenbestände mit Hilfe des Verfahrens der Paneldatenanalyse. Das Vorbild des Projekts ist eine langjährige Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Landesamt für Statistik und den Universitäten Lüneburg und Hannover. Diese Zusammenarbeit lieferte bereits wichtige arbeitsmarktökonomische und -politische Erkenntnisse und wird gegenwärtig neben Rheinland-Pfalz in 12 weiteren Bundesländern umgesetzt bzw. angestrebt.

Vorgehen: Die Arbeiten des Jahres 1998 bewegten sich auf zwei Schienen: Zum einen wurde ein Weg des Datenaustauschs etabliert, der sowohl unseren Anforderungen an möglichst hohe Disaggregation der Daten als auch der Notwendigkeit der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen seitens der amtlichen Statistik genügt. Zur Zeit stehen dafür die Wellen der Jahre 1995 bis 1997 zur Verfügung. Zum anderen wurden im Rahmen des Projekts „Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung“ erste Ergebnisse erzielt, die hier kurz skizziert seien: Ausgehend von anhaltend hoher Beschäftigungslosigkeit stellt sich die Frage, an welcher Stelle eine sinnvolle arbeitsmarktpolitische Förderung auf Unternehmensseite anzusetzen hat. Unterscheidet man Unternehmen nach Größenklassen, muß die Frage beantwortet werden, welche Firmengröße relativ am meisten zum Beschäftigungswachstum beigetragen bzw. den Beschäftigungsverlust maßgeblich verursacht hat. Für die Entwicklung im Laufe des Jahres 1997 haben wir im Bereich des produzierenden Gewerbes einen leichten Beschäftigungsgewinn ausgemacht. Eine Disaggregation nach Größenklassen bis 49, von 50 bis 499 bzw. 500 und mehr Beschäftigte zeigt im Querschnittsvergleich, daß Kleinbetriebe dominant zum Beschäftigungszuwachs beigetragen haben, während industrielle Großbetriebe ihren Beschäftigungsstand lediglich halten konnten und im Bereich des Mittelstands ein massiver Verlust zu verzeichnen war. Die Paneldatenanalyse gibt ein differenziertes Bild wider: Zwar sind die Kleinbetriebe stark am Beschäftigungszuwachs beteiligt, jedoch gingen auch hier viele Arbeitsplätze verloren. Dieser Bereich zeichnet sich durch eine hohe Beschäftigungsdynamik aus. Ebenso fällt auf, das an der Grenze zwischen Klein- und Mittelbetrieben das Phänomen der Klassenwechsler eine wichtige Rolle spielt: Gerade Betriebe im Bereich von 50 Beschäftigten verhalten sich extrem dynamisch, so daß der Arbeitsplatzsaldo hier eine wichtige Ursache findet.

Arbeitsplan: Die Befunde sind vorläufig und müssen in der Folgezeit weiter analysiert werden. Dazu bedarf es einer Ausweitung des Datenbestands, der Rückgriff auf lediglich drei Jahreswellen ist läßt keine endgültigen Schlüsse zu. Zu diesem Zweck ist geplant, ebenfalls das Datenmaterial der Zeit von 1982 bis 1994 aufzuarbeiten.

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

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

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

Stand: Es wurde ein Datensatz der wesentlichen Beteiligungen deutscher Konzerne erstellt. Alle Rohdaten sind erhoben und wurden für die quantitative Analyse aufbereitet. Zusätzlich wurden noch Performance-Daten der Konzerne erfaßt. Insgesamt steht ein Datensatz mit ca. 2000 Beteiligungen von 100 deutschen Konzernen zur Verfügung. Die qualitative Untersuchung der Geschäftsberichte wurde durchgeführt. Literatur zu den Themen Globalisierung, Internationalisierung, Multinationale Unternehmen und empirischen Untersuchungen zu diesen Themen wurden gesichtet und aufbereitet. Auf der Grundlage der Literaturrecherche wurde eine theoretische Konzeption erarbeitet.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1999 - 02/1999:	Fortentwicklung der theoretischen Konzeption
03/1999 - 06/1999:	Auswertung des quantitativen Datensatzes
07/1999 - 10/1999:	Auswertung des qualitativen Datensatzes
11/1999 - 03/2000:	Interpretation und Zusammenfassung der Ergebnisse
04/2000 - 07/2000:	Reaktionsweisen und Handlungsmöglichkeiten der Politik
08/2000 - 12/2000:	Fertigstellung der Arbeit

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen	
Dipl.-Vw. Matthias Schmitt	Start: 12/1996
	Ende: 11/2000

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

Vorgehen: Fragen der Personalpolitik in MNU wurden bislang meist mittels Fallstudienanalysen untersucht (z.B. FERNER/VARUL 1998), welche kaum zu verallgemeinernde Erkenntnisse erlauben. ROSENZWEIG/NOHRIA (1994) präsentieren ein Modell zur Erklärung internationalen HR-Praktikentransfers unter Rückgriff auf (De-)Zentralisationskosten, versäumen es aber, einige relevante Aspekte der Problematik zu beleuchten und ein überzeugendes empirisches Untersuchungsdesign zu entwickeln. Um ein möglichst umfassendes und strukturiertes Bild des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten zu geben, werden diese – in Analogie zur Ökonomischen Theorie des Föderalismus – als Resultat der Bestrebungen des MNU, die mit einer grenzüberschreitenden Personalpolitik verbundenen (De-)Zentralisationskosten zu minimieren, modelliert. Im Rahmen des „Fiscal Federalism“ variiert die ökonomisch optimale Bereitstellungsebene der jeweils betrachteten Kollektivgüter in Abhängigkeit der auf diese einwirkenden (De-)Zentralisationskosten. Ein ähnliches Kalkül läßt sich für den Bereich internationaler Personalpolitik in MNU theoretisch herleiten, wobei der Einfluß relevanter Kostenkategorien in Abhängigkeit der betrachteten HR-Praktiken, Nationalitäts- und Organisationscharakteristika differiert. Je höher die personalpolitischen Dezentralisationskosten ceteris paribus ausfallen, desto stärkere Heimatlandeffekte sind zu erwarten; Umgekehrtes gilt im Falle steigender Zentralisationskosten. Die theoretisch prognostizierten Muster des Auftretens von Country of Origin- und Host Country-Effekten sollen anschließend einer empirischen Überprüfung unterzogen werden, indem das personalpolitische Agieren angelsächsischer MNU-Tochtergesellschaften mit demjenigen einheimischer Firmen in der Bundesrepublik Deutschland verglichen wird. Hierzu ist eine „Survey-Untersuchung“ mittels postalisch verschickter, standardisierter Fragebögen geplant.

Stand: Die relevante theoretische und methodologische Forschungsliteratur ist ausgewertet. Die Analogien zwischen ökonomischer Föderalismustheorie und MNU-Personalpolitik wurden in den wesentlichen Zügen herausgearbeitet, so daß mit der Formulierung forschungsleitender Hypothesen begonnen werden konnte. Als nächste Arbeitsschritte werden die Variablenoperationalisierung und Fragebogenkonstruktion durchgeführt. Der Fragebogen soll an 400 in Deutschland tätige angelsächsisch und die gleiche Anzahl einheimische Unternehmen verschickt werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 05/1999: Fragebogenkonstruktion und Pretest
- 06/1999 - 08/1999: Durchführung des Unternehmensbefragung
- 09/1999 - 12/1999: Statistische Analyse und Interpretation des Datenmaterials
- 01/2000 - 11/2000: Erstellen einer Rohfassung der Dissertation

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

Ziel: Im Jahr 1996 wurden 691.740 neue Verfahren in deutschen Arbeitsgerichten registriert. Das entspricht 25 Verfahren auf 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Obwohl damit die Arbeitsgerichtsbarkeit zur Konfliktregulierung im Arbeitsvertrag offenbar wesentlich beiträgt, untersuchen Ökonomen den Inhalt der Rechtsprechung und die Gerichtsorganisation nur ausnahmsweise (in jüngerer Zeit lediglich FABEL 1996). Dies ist um so erstaunlicher, als Juristen sich ein Urteil über die gesamtwirtschaftliche Wirkung der Arbeitsrechtsprechung zutrauen und deren schädliche Effekte zunehmend betonen (vgl. insbesondere RÜTHERS 1996). Das Projekt soll eine ökonomisch fundierte Bewertung der Arbeitsrechtsprechung erreichen.

Vorgehen: Im *ersten Schritt* soll konkretisiert werden, wann Gerichtsentscheidungen bzw. Verfahrensabschlüsse als ökonomisch sinnvoll und im Verfahren effizient gelten dürfen. Es geht hier um die Bestimmung inhaltlicher und prozeduraler Ziele für die Arbeitsrechtsprechung (nomative Analyse). Um aus ökonomischer Sicht sinnvolle Entscheidungsinhalte vorzugeben, kann auf die Vorarbeiten in der ökonomischen Analyse insbesondere des Haftungsrechts zurückgegriffen werden (vgl. SCHÄFER/OTT 1991). Denkbare Streitgegenstände, für die ein ökonomisch fundiertes Prüfschema für Einzelfälle entwickelt werden könnte, sind etwa Einzelfragen im Kündigungsschutz oder Auseinandersetzungen nach dem Status von Arbeitnehmern (Stichwort „Scheinselbständigkeit“). Als Kriterien für die prozedurale Prozesseffizienz wird innerhalb der Rechtswissenschaft vornehmlich die Dauer des Verfahrens oder der Anteil von für alle Parteien kostensparenden Vergleichen diskutiert. Im *zweiten Schritt* soll erklärt werden, unter welchen Umständen die Gerichte bzw. Richter dazu tendieren, ökonomisch sinnvolle und prozedural effiziente Entscheidungen zu produzieren. Insbesondere organisatorische Variablen dürften hier von Relevanz sein, etwa die Personalausstattung der Gerichte, das Alter und die Qualifikation der Richter sowie die Karriereregeln. Diese empirische Analyse soll auch Hinweise dazu gewinnen, welche Zielbeziehungen zwischen ökonomisch sinnvoller und prozedural effizienter Rechtsprechung bestehen. Entsprechende Hypothesen sind theoretisch zu formulieren und sollen dann empirisch geprüft werden. Ausgangspunkt ist dabei die juristische Datenbank „Juris“, da dort Arbeitsrechtsurteile dokumentiert werden. Allerdings werden ergänzend wohl eigene Recherchen, eventuell eine Aktenanalyse, notwendig sein, um einen Satz von Entscheidungen als Erhebungseinheiten auswerten zu können.

Stand: Relevante Literaturreichtungen werden derzeit aufgearbeitet, insbesondere Arbeiten in der Law-and-Economics-Tradition, die juristische Diskussion zur ökonomischen Bewertung der Arbeitsrechtsprechung und die bereits älteren Beiträge zur Justizforschung. Die nächsten Schritte bestehen in der Bestimmung der zu untersuchenden Streitgegenstände und der daraufhin vorzunehmenden Auswahl von Fallentscheidungen und Arbeitsgerichten.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 12/1999: Konkretisierung der Theorie, der zu erhebenden Daten und der Streitgegenstände
- 01/2000 - 12/2000: Datenerhebung und Ausarbeitung des theoretischen Rahmens
- 01/2001 - 07/2002: Datenauswertung und Fertigstellen der Arbeit

Organisationale Bewältigung von Rechtsunsicherheit: Krankenhäuser gegenüber einer turbulenten Reformpolitik	
--	--

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

Ziel: Der Krankenhausbereich ist seit der Gesundheitsstrukturreform (GSG) 1993 verstärkt durch Verrechtlichung gekennzeichnet. Dabei sorgt nicht nur eine durch die Reformen ausgelöste „Gesetzesflut“ für Rechtsunsicherheit, sondern auch längerfristig bestehende gesetzliche „Lücken“. Die Folge dieser unsicheren Rechtslage ist ein für die Krankenhäuser spürbarer Bürokratisierungseffekt: Bei der Kalkulation des prospektiven Budgets bzw. Pflegesatzes gilt es, komplexe, teilweise unterschiedlich interpretierbare neue gesetzliche Regelungen zu beachten. Gleichzeitig verzögert sich die endgültige Festlegung des Pflegesatzes, da Verhandlungen häufiger ergebnislos verlaufen und in der Folge sowohl von Krankenhaus- als auch Krankenkassenseite vermehrt außergerichtliche Schiedsstellen angerufen werden. Diese sind jedoch durch den breiten rechtlichen Interpretationsspielraum zunehmend selbst überfordert, und die Pflegesatzfestlegung kann nachfolgend auf Antrag einer Verhandlungspartei in ein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht einmünden.

Vorgehen: Bei der Beantwortung der Forschungsfrage richtet sich der Blick zunächst auf bestehende Analogien im Bereich der Collective Bargaining Theorien. Dabei benennen verschiedene *arbitration* Ansätze (wie z.B. FARBER/KATZ 1979) Variablen, welche eine Schlichtungslösung bzw. ein Scheitern der Verhandlung, im Vergleich zu einer Einigung der Parteien innerhalb der Verhandlung, wahrscheinlicher werden lassen. Die theoretische Verknüpfung mit dem Aspekt der Rechtsunsicherheit ist dabei inspiriert von der Literatur zu „Verhandlungen im Schatten des Rechts“ (u.a. MNOOKIN/KORNHAUSER 1978/79). Rechtsunsicherheit wäre dann in einem weiteren Schritt empirisch greifbar zu machen, wobei hier zu berücksichtigen ist, daß sich die Verhandlungssituation im Zuge des GSG unabhängig von der Rechtsunsicherheit bereits aufgrund zunehmender finanzieller Restriktionen auf der Beitragsseite in der gesetzlichen Krankenversicherung geändert hat. Dazu ist eine qualitative Analyse geplant, deren Kern Krankenhausbefragungen im Rahmen von Fallstudien bilden sollen.

Stand: Die umfangreichen Änderungen der Krankenhausgesetzgebung sowie rechtssoziologische Theorien (RÖHL 1987) und neoinstitutionenökonomische Organisationstheorien (MEYER/SCOTT 1994) sind aufgearbeitet.

Arbeits- und Zeitplanung:

09/1997 - 12/1998: Mutterschutz und Erziehungsurlaub

01/1999 - 06/2000: Theorieformulierung und Durchführung der empirischen Untersuchung

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

Wage Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach.	
MSc. Sergi Vilà	Start: 10/1996
	Ende: 09/1999

Ziel: Ziel der Arbeit ist es, jene Lohnmechanismen – alternativ zur bestehenden, neoklassisch geprägten Theorie – zu analysieren, die die Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer an unfallgefährdeten Arbeitsplätzen ausgleichen. Hierbei sollen die folgenden Fragen beantwortet werden: (1) In welchem Zusammenhang stehen verschiedene Marktunvollkommenheiten und (2) wie beeinflußt ihre Wechselwirkung die Lohnausgleichsmechanismen? (3) Welche Unterschiede bezüglich des Marktergebnisses ergeben sich dabei zur bestehenden Theorie?

Vorgehen: Laut der vorherrschenden Theorie müssen ungünstige Arbeitsbedingungen, z.B. das Risiko eines arbeitsbezogenen Unfalls, auf vollkommenen Märkten entschädigt werden, um Arbeitskräfte für eine solche Tätigkeit gewinnen zu können. Mein Projekt geht von folgenden Annahmen bezüglich des Marktes und der Marktteilnehmer aus: (1) Es existieren heterogene Arbeiter, die sich bezüglich der Informationsqualität und des Lernprozesses über die Gesundheitsrisiken unterscheiden. (2) Es besteht unvollkommene Information. Es wird angenommen, daß, einerseits, die oben genannte Information des Arbeiters, und, andererseits, die Information hinsichtlich der Arbeitertypen unvollkommen ist. Bei der modelltheoretischen Formulierung des Problems werden die folgenden, grundlegenden Annahmen in die Betrachtung einbezogen:

1. Der Gefährdungsgrad der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ist nicht nur von der Investition in Sicherheitsmaßnahmen bestimmt, sondern er hängt teilweise vom Verhalten des einzelnen ab. Ein risikofreudigeres Verhalten resultiert dabei aus der Wahrnehmung, der Arbeitsplatz sei sicherer geworden.
2. Aus der Wahrnehmung, der Arbeitsplatz sei sicherer geworden, resultieren höhere Unfall- und Krankheitsraten sowie ein niedrigerer Lohnausgleich in bezug auf die Gefahr am Arbeitsplatz.
3. Als Folge einer falschen Einschätzung der Arbeitsrisiken könnte es zu einem Arbeitsplatzwechsel kommen. Aufgrund dessen kann ein solcher nicht unbedingt als Marktanpassungsmechanismus an die arbeitsplatzbedingte Gefahr betrachtet werden, wie es von der bestehenden Theorie angenommen wird.
4. Eng verwandt mit den oben genannten Annahmen können die erwähnten Arbeitnehmercharakteristiken und, als Folge dessen, die erwarteten Unfallraten zum Teil von der Lohnpolitik der Firma abhängen.

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

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1999 - 04/1999: Vervollständigung des Modells
05/1999 - 09/1999: Erstellen einer ersten Version der Dissertation

Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	
Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 06/1999

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

Vorgehen: Die These „institutions matter“, die der Neue Institutionalismus auch in der Politikwissenschaft wieder aufgegriffen hat, und die analytischen Kategorien der Policy-Analyse bilden den gemeinsamen theoretischen Rahmen für die Arbeit. Zwei Arbeitshypothesen zur funktionellen Verschränkung von Gewerkschaft und betrieblicher Arbeitnehmervertretung und zur gesetzlichen Handlungskompetenz der Arbeitnehmervertretung in Arbeitszeitfragen wurden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vergleichenden Industrial Relations-Forschung entwickelt. Diese Hypothesen werden empirisch mit Hilfe zweier quantitativ und qualitativ angelegter Erhebungen geprüft. Zudem dienten die Arbeitshypothesen dazu, die Fragebögen, die für die Befragung der Arbeitnehmervertretungen in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken verwendet wurden, zu strukturieren und zu erarbeiten. Der Leitfaden, der in einer gesonderten Unternehmensbefragung (vgl. QUIPPE) für die Erhebung arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse verwendet wurde, basiert auf den Strukturelementen der Policy-Analyse.

Stand: Es liegen Unternehmensdaten zu arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen aus der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) für über 20 Banken in Frankfurt, Luxemburg und London vor. Sie werden durch insgesamt 23 Interviews ergänzt, die mit Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten, Belegschaftsdelegierten, Staff Representatives/Negotiating Officers) überwiegend in denselben Unternehmen geführt wurden. Dieses Datenmaterial erlaubt es, institutionelle und ökonomische Einflüsse im Hinblick auf politische Entscheidungsprozesse in Unternehmen zu berücksichtigen und unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitszeiten in Europa zu erklären.

Arbeits- und Zeitplanung:

1995 - 1998: Erziehungsurlaub

01/1999 - 06/1999: Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Für die Bibliothek des IAAEG wurde das Jahr 1998 geprägt durch die Neubesetzung der Diplom-Bibliothekarsstelle, die durch das Ausscheiden von Frau Carolin Wally am 31.12.1997 vakant geworden war. Nach der Stellenausschreibung im Dezember 1997 erfolgten im Frühjahr 1998 die Bewerberauswahl und zum 1. Juli 1998 die Einstellung der Diplom-Bibliothekarin Annette Zeuner (Examen 1995 an der Bibliotheksschule Frankfurt am Main, Praktikum an der Universitätsbibliothek Trier, vormals beschäftigt im Studienzentrum des Karl-Marx-Hauses).

So wurden in der ersten Jahreshälfte die Bibliotheksmitarbeiterinnen nicht nur durch die gravierende Reduktion der Zahl von vier auf drei Bibliothekarinnen bei der Abwicklung des laufenden Geschäftsbetriebes besonders gefordert, sondern auch durch die zusätzlichen Aufgaben bei der Stellenbesetzung. Im zweiten Halbjahr war das Hauptanliegen der Bibliothekarinnen die umfangreiche Einarbeitung der neuen Mitarbeiterin. Zudem wurden im Laufe des Jahres alle vier studentischen Hilfskräfte neu eingestellt und eingearbeitet, da die bisherigen langjährigen Mitarbeiter nach ihrem Studienabschluß ausgeschieden waren.

Auch in der täglichen Bibliotheksarbeit ergaben sich tiefgreifende Veränderungen durch das Updating der integrierten Bibliothekssoftware BIS-LOK auf die Version 3.1. Infolge der grundlegend veränderten Datenstrukturen gegenüber der bisherigen Version 2.1 entstanden Probleme bei der Datenumsetzung sowie der institutsspezifischen Generierung. Die Erwerbungs-komponente erhielt nicht nur eine neue Oberfläche, sondern beinhaltete auch neue Verwaltungsabläufe, insbesondere für die Haushaltsüberwachung und die Recherche. Daher waren die Bibliothekarinnen nicht nur sehr intensiv mit der Installation und der Anpassung des neuen Systems befaßt, sondern auch mit der Umstrukturierung der Arbeitsabläufe entsprechend der neuen Möglichkeiten des Programms. So konnten sie die Mittelbindung für Monographien getrennt nach Kostenstellen nun selbst durchführen, die zuvor durch die Erwerbungsabteilung der Universitätsbibliothek Trier vorgenommen worden war. Für die unerledigten Bestellungen ergaben sich neue Abfragemöglichkeiten, so daß eine lieferantenspezifische Reklamation für den Zeitraum bis Ende 1995 durchgeführt wurde und die dazugehörigen Bestellungen abschließend bearbeitet werden konnten.

Die Weiterentwicklung der Bibliothekssoftware BIS-LOK war nach dem Konkurs der Firma DABIS GmbH und der Übernahme durch die Firma Ex Libris (Deutschland) GmbH stark in Frage gestellt. Daher wurden im Jahr 1998 Angebote für alternative Bibliotheksverwaltungssysteme bei verschiedenen Softwareanbietern eingeholt und auch das Migrationsangebot der Firma Ex Libris an BIS-LOK-Kunden für den Umstieg auf das System Aleph geprüft. Neben den hohen Kosten für eine neue Bibliothekssoftware und ggf. -hardware sprachen mögliche Probleme bei der Datenübernahme und die mittlerweile verbesserte Pflege und Betreuung durch die Firma Ex Libris für den weiteren Einsatz von BIS-LOK.

Der Bibliotheksetat war 1998 viel zu knapp bemessen. Es wurden 21.881,56 DM mehr ausgegeben als im Jahr zuvor, und darüber hinaus mußten 18.437,70 DM in den Haushalt 1999 umgebucht werden. Zusammen mit Rechnungen in Höhe von 11.357,77 DM, die vor dem Haushaltsschluß 1998 nicht mehr angewiesen werden konnten, entstanden bis zum 15. Januar 1999 bereits Ausgaben in Höhe von 29.795,47 DM, so daß der Bibliotheksetat 1999 bereits erheblich belastet ist. Hinzu kommen noch unerledigte Monographienbestellungen in Höhe von 22.974,64 DM. Eine Ursache für den Anstieg der Bibliotheksausgaben sind die erhöhten Buchpreise. 1998 lag der Durchschnittspreis für die von der Institutsbibliothek erworbenen Monographien bei 96,12 DM (1997: 71,42 DM) und für Zeitschriftenbände bei 274,33 DM

(1997: 241,11 DM). Trotz ansteigender Preise und hoher Mittelbindungen für laufend gehaltene Zeitschriften und Fortsetzungen muß die Bibliothek den Bestandsaufbau kontinuierlich weiterführen können, um den Wert der einzigartigen Spezialsammlung zu Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen, industriellen Beziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft von nunmehr 52.145 bibliographischen Einheiten auch in Zukunft zu erhalten. Dies kann nur durch eine nennenswerte Erhöhung des Etats erfolgen.

Übersicht 1: Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- ◆ Geschäftsbeziehungen zu 68 inländischen und 93 ausländischen Lieferanten
- ◆ Bearbeiten von 1.421 Bestellungen im System BIS-LOK
- ◆ Akzessionieren von 2.003 bibliographischen Einheiten
- ◆ Inventarisieren von 223 Geschenken und 17 Tauschgaben
- ◆ Ausstellen von 331 Auszahlungsanordnungen (91 in DM, 240 in Fremdwährungen) für 635 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- ◆ Erstellen von 1.459 Titelaufnahmen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 1.508 Bände sowie Durchführung von 74 Korrekturen;
Anlegen von 815 Autorensätzen, 63 Körperschaftssätzen und 157 Serientiteln
- ◆ Etikettieren von 2.213 Bänden
- ◆ Verwalten von 202 laufenden Loseblattausgaben
- ◆ Bearbeiten von 19 Fortsetzungen
- ◆ Verwalten von 10 laufenden bibliographischen und fachlichen CD-ROM-Datenbanken
- ◆ Verwalten von 577 Zeitschriftenabonnements aus 27 Ländern:
29 % = 167 deutsche Titel
71 % = 410 ausländische Titel
- ◆ Bearbeiten von 1.484 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste:
46 Neuaufnahmen, 52 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben
- ◆ Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 264 Bände
- ◆ Betreuen von 58 inländischen und 8 ausländischen Benutzern

Übersicht 2: Zugang 1998 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE
Monographien	542	715	1.257
Fortsetzungen	52	27	79
Summe	594	742	1.336
Zeitschriften:			
Neu-Abo	0	3	3
Laufendes Abo	134	268	402
Rückergänzung	0	0	0
Summe	134	271	405
Mikromaterialien, Medien, CD-ROM	68	14	82
Gesamtsumme	796	1.027	1.823

4.2 EDV

Das Netzwerk des Instituts wird von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, Dipl.-Wirtschaftsing. Rolf Dockter, und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften betreut. Das Aufgabenspektrum umfaßt die Software- und Internetberatung der Institutsmitarbeiter, sowie die Pflege und die Beschaffung von Hard- und Software.

Nachdem im vorangegangenen Jahr der Investitionsschwerpunkt auf der technischen Aufrüstung der Workstations gelegen hat, wurden in diesem Jahr verstärkt Investitionen in die Servereinheiten des Netzwerkes getätigt. Dazu gehörte zum einen, die durch die Installation der neuen Bibliothekssoftware (BISLOOK 3.1 bzw. 4.0) erforderliche Aufrüstung des Bibliotheksservers. Zum anderen wurde einer neuer Rechner angeschafft, der die Funktion des Webservers übernimmt und im Laufe des Jahres 1999 als Schnittstelle zwischen Bibliotheksserver und Internet konfiguriert wird. Dieses ermöglicht es, den Bücherbestand der Institutsbibliothek im Internet zur Verfügung gestellt.

Mit der engeren Anbindung an das Internet ging auch die Einführung eines weiteren Betriebssystems einher, UNIX bzw. LINUX. Dieses ist eine speziell auf den Internet- und Intranetbetrieb abgestimmte Software, die einen weitestgehend störungsfreien Betrieb auf dieser Ebene erlaubt.

Die im Hinblick auf das Jahr 2000 durchgeführte Bestandsaufnahme, führte unter anderem zu dem Ergebnis, dass die bisher eingesetzte Serversoftware Novell 3.11 nicht 2000fähig ist und in naher Zukunft ersetzt werden muß. Weitere technische Problem, die sich im Zusammenhang mit dem Jahrtausendwechsel ergeben, sind nicht aufgetreten bzw. gelöst worden.

Ansonsten konnte die Stabilität und die Datentransfergeschwindigkeit im Quinter-Netzwerk auf einem hohen Niveau etabliert werden. Die Möglichkeit der effizienten Nutzung der vorhandenen Netzwerk- und Softwareressourcen ist somit gewährleistet.

Die eingesetzte Standard- und Branchensoftware umfaßt in erster Linie MSOffice 7.0, Correl Draw 8.0, ScientificWord 3.0 und SPSS 7.0 sowie den Netscape Navigator. Als Netzwerksoftware wird Novell 3.11 und Unix eingesetzt. Die Workstations laufen unter den 32-Bit Betriebssysteme Windows95, Windows NT und LINUX.

5. Gastforscher und Besucher

5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Mats Kumlien

Er hielt sich vom 13.-18.03.1998 im Institut auf. Er kam auf Empfehlung von Herrn Professor Dr. Tore Sigemann von der Universität Uppsala. Herr Dr. Kumlien, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Uppsala, forscht über „Modern Swedish labour law in an historical and comparative perspective.“

Katarzyna Serafin

Sie hielt sich vom 17.-23.03.1998 im IAAEG auf. Sie kam auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Henryk Lewandowski von der Universität Lodz. Frau Serafin arbeitet an ihrer Dissertation zum Thema „Die Aussperrung“.

José Abrantes

Er besuchte auch in diesem Jahr das IAAEG. Er hielt sich vom 20.04.-02.05.1998 in Trier auf. Er arbeitet an seiner Habilitation zum Europäischen Arbeitsrecht.

Stefan Grünberger

Er hielt sich vom 02.06.-03.07.1998 im Institut auf. Herr Grünberger kam auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Klaus Firlei von der Universität Salzburg. Er arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „Verschwiegenheitspflichten des Arbeitnehmers“.

Jaap M. van Slooten

Er hielt sich vom 29.06.-03.07.1998 im Institut auf. Herr van Slooten arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „The entitlement to employee benefits“, die von seinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. van der Heijden, Universität Amsterdam, betreut wird.

Gabor Berke

Er hielt sich vom 07.-10.07.1998 in Trier auf und informierte sich über die neueren Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts. Herr Berke, Professor an der Universität Pécs, arbeitet an einem rechtsvergleichenden Beitrag zum europäischen und ungarischen Arbeitsrecht.

Wijnand Zondag

Er besuchte das IAAEG vom 19.-23.10.1998. Herr Zondag ist Doktorand von Herrn Professor Koning von der Erasmus Universität in Rotterdam. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Flexibilisierung von Kurzarbeit“.

Jan Heinsius

Er besuchte das IAAEG vom 02.06.11.1998. Herr Heinsius ist Doktorand von Herrn Professor Koning von der Erasmus Universität in Rotterdam. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer“.

Marius Olivier

Er besuchte das IAAEG vom 18.-25.05.1998. Herr Olivier, Professor an der Rand Afrikaans Universität Johannesburg, nutzte zum wiederholten Male die Möglichkeiten der Bibliothek des Instituts.

Tamás Prugberger

Er besuchte das IAAEG vom 14.04.-20.04.1998 und vom 29.06.-10.07.1998. Herr Prugberger besuchte das IAAEG im Rahmen des deutsch-ungarischen Kooperationsprojekts, das vom DAAD finanziert wird. Das gemeinsame Projekt umfaßt zwei Themen: 1. Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn, und 2. Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit Deutschland.

Hilda Tóth

Sie besuchte das IAAEG vom 14.04.-20.04.1998 ebenfalls im Rahmen des vom DAAD finanzierten deutsch-ungarischen Projekts.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Matthias Varul M.A.

Er begann seinen Aufenthalt in Quint im August 1997 und arbeitete bis August 1998 am IAAEG. Herr Varul beschäftigt sich innerhalb eines von der Anglo-German-Foundation fi-

nanzierten Projekts, dessen Leiter Dr. Ferner ist, mit dem Thema „German Multinationals and the Cross-national Management of Human Resources.“ Im Rahmen seiner Projektarbeit führte er qualitative Interviews mit Unternehmensvertretern, insbesondere Personalexperten, in deutschen multinationalen Unternehmen durch.

Prof. Dr. Musewa M'Bayo

Prof. Dr. M'Bayo, Dekan der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Lubumbashi (Kongo) hielt sich zu Forschungszwecken von November 1997 bis Januar 1998 am IAAEG auf.

Zhao Xin

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

5.3 Besucher

Dr. Jürgen Grabbe, Bürgermeister der Stadt Trier.

Landrat a.D. Franz-Josef Esser, Gestrich.

Prof. Dr. T. Shimizu, Kanagawa Universität, Japan.

Peter Zemmer, Deutsche Telekom, Trier.

Ernst Wolf, IG BCE Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, Mainz.

Dr. Karin Tondorf, Berlin.

Dr. Günter Merschlächer, Trier.

Peter Konstroffer, CGB Bundesvorsitzender, Bonn.

Dr. Thomas Kröker, DBB, Bonn.

Dr. Ingo Becker, Verband Trierer Unternehmer.

Dr. Jean Nottrot, Luxemburg.

Gottfried Meyer, Arbeitsamt Trier.

Horst Steffny, Landtag Rheinland Pfalz, Mainz.

Karl-Heinz Pülgen, DGB Trier.

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Der Einfluß des europäischen Arbeitsrechts auf das deutsche Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der 34. Bitburger Gespräche am 10.01.1998.

„Social Dialogue and Labour Law“, Vortrag anlässlich der conference on Industrial Relations of EU-US vom 22.-29.03.1998 in Taipeh, Taiwan.

„Reformnotwendigkeiten und Reformchancen aus unternehmerischer, rechtsvergleichender und politischer Perspektive“, Vortrag anlässlich der ISWA-Tagung (Institut für Sozial- und

Wirtschaftspolitische Ausbildung), am 01.04.1998 in Berlin.

„Concord and Discord of Labour Law in the EU“, Vortrag anlässlich der Vorlesungsreihe „International Labour Law“ der Juristischen Fakultät der Universität Champaign, Illinois vom 25.05.-07.06.1998.

„Ziele und Probleme der Umsetzung europäischen Sozialrechts – Die ESC in der Praxis des Überwachungsmechanismus“, Vortrag anlässlich der Tagung „Ziele und Wege der Durchsetzung sozialer Menschenrechte“ der Friedrich-Ebert-Stiftung am 15.06.1998 in Bonn.

„Transnational industrial relations and workers' protection“, Vortrag anlässlich der Vorlesungsreihe „International Labour Law“ der Juristischen Fakultät der Universität Szeged, Ungarn, vom 24.-27.07.1998.

„Discrimination: a comparative perspective“, „Workplace forums: a comparative perspective“, Vorträge anlässlich der Vorlesungsreihe „Dispute Resolutions and the Regulation of Conflicts - Recent Labour Law Developments“ der Rand Afrikaans Universität in Johannesburg, Südafrika, vom 13.-29.08.1998.

„Basic concepts and legal structure of Labour Law in different European countries“, Vortrag anlässlich des „Workshop on European Experiences and Estonian challenges“: „Further Development of Estonian Law“, organisiert durch das Phare Projekt „EU Phare Support to the Estonian Ministry of Social Affairs“, am 15.10.1998 in Tallin, Estland.

„Personaltransfers in Europa – die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen“, Vortrag anlässlich der Tagung „Der Faktor Arbeit in Europa“ der alga Unternehmensberatungs GmbH, in Bielefeld am 28.10.1998.

„The European Works Councils according to German Law“, Vortrag anlässlich der Tagung „European Works Councils“ der Interuniversitären Arbeitsgruppe „Europäisches Arbeitsrecht“ der Universitäten Antwerpen, Amsterdam, Bremen, Strasbourg, Trier, Utrecht, am 19.11.1998 in Antwerpen.

„Zwei Jahre ESC – Ergebnisse und zukünftige Ziele“, Vortrag anlässlich der Informationskonferenz des Europarates in Bratislava, Slowakei, vom 23.-25.11.1998.

„Die Entsenderichtlinie im deutsch-portugiesischen Verhältnis“, Vortrag anlässlich der Tagung der Deutsch-Lusitanischen Juristenvereinigung in Halle/ Saale am 27.11.1998.

Bernd Waas

Bedeutung des EuGH für das Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten - Erfahrungen und Perspektiven“, Vortrag anlässlich der 5. Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, Berlin, 25.3.1998.

Franz Kibler

"Einführung in das Arbeitsrecht in Frankreich, Belgien, Luxemburg", Vortrag im Rahmen eines Seminars der Handwerkskammer Trier, 09.06.1998.

"Das Arbeitsrecht in Luxemburg", Vortrag bei der Handwerkskammer Trier, 24.11.1998.

6.1.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dr. Mats Kumlien, Universität Uppsala, „Modern Swedish labour law in an historical and comparative perspective, 17.3.1998.

Dr. José Abrantes, Lissabon, Neuere Entwicklungen im portugiesischen Arbeitsrecht,

28.4.1998.

Privatdozent Jan Heinsius, Rotterdam, „Umstrukturierung von Unternehmen und deren Auswirkung auf die Arbeitnehmer“, 4.6.1998.

Prof. Dr. Marius Olivier, Johannesburg/Südafrika, Erfahrungen mit dem Labour Relations Act in Südafrika, 19.5.1998.

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Miskolc/Ungarn, Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn, 8.7.1998.

6.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 98: Arbeitsrecht II
 Übung im Arbeitsrecht

WS 98/99: Übung im Arbeitsrecht

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: „Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, 12.-13.12.1997, 16.-17.01.1998 und 04.04.1998.

Vorlesungen an der Juristischen Fakultät der Universität Champaign, Illinois, USA, im Mai und Juni 1998.

Vorlesungen an der Verwaltungsakademie in Speyer im Juni 1998.

Vorlesungen an den Universitäten Budapest, und Szeged im Rahmen des Tempus-Programms, Juli 1998.

Ringvorlesung an der Universität Halle/ Saale im Juli 1998.

Vorlesungen an der Rands Afrikaans Universität, Johannesburg, Südafrika, im August 1998.

6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuß) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit acht weiteren international renomierten 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 hat Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unab-

hängigen Sachverständigenausschusses inne. Die Präsidentschaft endete am 21.10.1998. Herr Prof. Birk ist ab dem 21.10.1998 Vizepräsident des unabhängigen Sachverständigenausschusses.

6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

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

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

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

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung

Gutachter für den Leverhulme Trust, London

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften

Gutachter für diverse Deutsche Gerichte

Gutachter für die Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, Wien

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

AGF-Workshop zur Reform des öffentlichen Sektors in Großbritannien und Deutschland: Leistungsentlohnung im internationalen Vergleich

Veranstalter: IAAEG und London School of Economics

Veranstaltungsort: Trier

Dauer der Veranstaltung: 28. Mai 1998

Jahrestagung der German Industrial Relations Association: Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Berlin

Dauer der Veranstaltung: 07.-08. Oktober 1998

Tagung: Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Trier

Dauer der Veranstaltung: 06.-07. November 1998

AGF-Workshop: German Multinationals and the Management of Human Resources in their UK Subsidiaries

Veranstalter: IRRU (Warwick) und IAAEG

Veranstaltungsort: Warwick

Dauer der Veranstaltung: 11. Dezember 1998

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Staatssekretär Dr. Karl-Heinz Klär, Bonn: „Der Vertrag von Amsterdam“, 03. Februar 1998.

Walter Hoffmann, Ludwigshafen: „Funktions- und Erfolgsbedingungen Europäischer Betriebsräte“, 04. Februar 1998.

Dipl. Ing. Rudolph Garde, Lüdenscheid: „Die Erfolgsbedingungen von Joint Ventures mit chinesischen Partnern“, 04. Februar 1998.

RA Hans-Joachim Doerfert, Trier: „Unternehmensplanung im politischem Kontext: Das Beispiel der Krankenhäuser“, 05. Februar 1998.

Prof. Dr. Hans-Heinrich Hennekeuser, Trier: „Wirtschaftliche, rechtliche und ethische Steuerungsprinzipien in Leistungsverwaltungen“, 06. Februar 1998.

S. Kühn (Personalleiter Michelin, Trier) und H. Lex (Betriebsratsvorsitzender Michelin, Trier): „Personalpolitik im konzerninternen Wettbewerb“, 09. Februar 1998.

Prof. Dr. Matthias Kräkel, Bonn: „Entlohnung als Instrument zur Informationsaufdeckung bei der Personalauswahl“, 16. Februar 1998.

J.A. Bartelse, Universität Twente: „Graduiertenprogramme in Deutschland im europäischen Vergleich, 30 März 1998.

Prof. Dr. Bernd Frick, Greifswald: „Ökonomie des professionellen Teamsports“, 20. April 1998.

Prof. Dr. Reinhard Hujer, Frankfurt/Main: „Neuere Entwicklungen in der angewandten Statistik“, 27. April 1998.

Dr. David Marsden, London: „Public Sector Compensation in Great Britain“, 28. Mai 1998.

Prof. Dr. Hansjörg Weitbrecht; Dr. Stephan Fischer: „Assessment- Interviews: Verfahren und Validität“, 16. November 1998.

Prof. John T. Addison, South Carolina und Mannheim: „Minimum Wages and Poverty: A Research Process Perspective“, 30. November 1998.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Dockter

„Personalpolitik im professionellen Teamsport – eine Effizienzanalyse.“ Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Gabi Gotzen

„Strategien medizinischer Reha-Kliniken gegenüber veränderten finanziellen Rahmenbedingungen“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-

07.11.1998.

Joachim Junkes

„Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Sabine Lindenthal

„Die Auswirkungen der Unternehmensmitbestimmung auf die Tätigkeit des Vorstands“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

„Der Einfluß der Mitbestimmung auf die Societas Europaea“ Jahrestagung des Kuratoriums und des Beirats des IAAEG, Trier, 28.05.1998.

Kerstin Pull

„Beschäftigungs- und Lohndynamik in hochqualifizierten Unternehmen“, 1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 12.-13.03.1998 (gemeinsam mit Schneider).

„Surprising effects of regulatory intervention into micro-corporatist employment and wage decision-making: high skill firms in Britain and Germany.“ 11th World Congress of the International Industrial Relations Association, Bologna, 22.-26.09.1998 (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Investitionen unter Unsicherheit: Zur Bedeutung der Irreversibilität von Investitions- und Standortentscheidungen.“ WZB-Symposium „Vertragstheoretische Erklärungen von Transformationsprozessen“, Prerow, 09.-12.10. 1998.

„Der Reversibilitätsgrad von Investitionen – ein sinnvolles theoretisches Konzept zur Modellierung des Arbeitsrechtseinflusses auf die Standortwahl von Unternehmen?“ Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

„Was ist der faire Lohn? – Ein Beitrag zur Konkretisierung des fair wage concept“, Forschungsseminar des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Abteilung Arbeitsmärkte, Personalmanagement und soziale Sicherung, Mannheim, 12.11.1998.

Kerstin Reden

„Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der VR China“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Karin Richertz

„Einkommensreformen des öffentlichen Sektors in der Bundesrepublik Deutschland“, Workshop zum AGF-Projekt „Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland, IAAEG, Trier, 28.05.1998.

Petra Riemer-Hommel

„Reforming Germany's Health Care System – Obstacles and Changes for Managed Care Organizations in Germany“, 16th Annual Conference der Association of Management/International Association of Management, Chicago (USA), 05.08.1998.

„Property Rights or Asymmetric Information: What Explains Wage Differences in the Child Care Industry?“ 10th Annual Conference der European Association of Labor Economists, Blankenberge (Belgien), 19.09.1998.

„Verfügungsrechte oder Vertragsversagen: Womit lassen sich Lohnunterschiede in amerikanischen Kinderbetreuungseinrichtungen erklären?“, Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik, Rostock, 23.09.1998.

„Contracting for Change in Health Care – The Role of Selectivity in Contracting Relationships“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Dieter Sadowski

„Die nationalen Beschäftigungspakte im internationalen Vergleich“, Louvain-La-Neuve, 02.03.1998.

„Surprising Effects of regulatory Interventions into Micro-corporatist Employment and Wage Decision-Making“, 11th World Congress of the IIRA, Bologna, 25.09.1998 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

Matthias Schmitt

„Industrial Relations and Human Resource Management in the Federal Republic of Germany: The Long Way towards Increased Flexibility“, Intensivkurs der Erasmus Universität Rotterdam „European Human Resource Management and IR: a comparative view“, Rotterdam, 20.04.-22.04.1998.

„Internationaler Personalpraktikentransfer in multinationalen Unternehmen: Eine zentralisationskostentheoretische Analyse in Analogie zur Ökonomischen Theorie des Föderalismus“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Martin Schneider

„Beschäftigungs- und Lohndynamik in hochqualifizierten Unternehmen“, 1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 12.-13.03.1998 (gemeinsam mit Pull).

„Surprising effects of regulatory intervention into micro-corporatist employment and wage decision-making: high skill firms in Britain and Germany“, 11th World Congress of the International Industrial Relations Association, Bologna, 22.-26.09.1998 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Arbeitsrechtsprechung in der Transformation“, WZB-Symposium „Vertragstheoretische Erklärungen von Transformationsprozessen“, Prerow, 09.-12.10.1998.

„Ökonomische Analyse der Arbeitsrechtsprechung“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Susanne Vaudt

„Organisationales Lernen unter Rechtsunsicherheit: Krankenhäuser gegenüber einer turbulenten Reformpolitik“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

Sergi Vilà

„Wage Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach“, Tagung „Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, IAAEG, Trier, 06.-07.11.1998.

6.2.4 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

„Krankenhausökonomie“, Betriebswirtschaftliches Seminar, Trier, 05.-06.02.1998.

„Reform des öffentlichen Sektors in Großbritannien und Deutschland: Leistungsentlohnung im internationalen Vergleich“, AGF-Workshop, Trier, 28.05.1998.

„Neuere Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre der Universität“, Mannheim, 01.-02.10.1998.

„Modernisierung der Arbeits- und Sozialverwaltung“, ZENTRAS-Symposium, Trier, 05.10.1998.

„Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Berlin, 07.-08.10.1998.

„Die Zukunft des Sozialstaates“ (Jahrestagung), Programmkommission des Vereins für Sozialpolitik und Diskussionsleitung, Rostock, 22-25.10.1998.

„Neuere Entwicklungen in der Organisationstheorie“, Trier, 06.-07.11.1998.

„La crise du travail menace la cohésion sociale et la dignité humaine. L'urgence de mesure efficace en Europe“, Luxemburg, 20.11.1998.

„German Multinationals and the Management of Human Resources in their UK Subsidiaries“, Projektpräsentation, Warwick (GB) 11.12.1998.

6.2.5 Lehraktivitäten

Rolf Dockter

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Junkes, Reden und Schmitt).

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

Gabi Gotzen

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

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

Joachim Junkes

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Reden und Schmitt).

Übung zur Vorlesung „Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, WS 1997/98.

„Dienstleistungsökonomie: Finanzdienstleistungen“, Proseminar im SS 1998.

„Empirische Methoden“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1998 (gemeinsam mit Reden, Riemer-Hommel, Schmitt, Schneider und Vilà).

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

Sabine Lindenthal

„Strategisches Denken – Anwendungen der Spieltheorie“, Proseminar im WS 1997/98 (gemeinsam mit Schneider).

Kerstin Pull

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski und Riemer-Hommel).

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

Kerstin Reden

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Junkes und Schmitt).

„Empirische Methoden“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1998 (gemeinsam mit Junkes, Riemer-Hommel, Schmitt, Schneider und Vilà).

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

Petra Riemer-Hommel

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Krankenhausökonomie“, Blockseminar im WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Doerfert, Hennekeuser).

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

„Industrial Organization“, University of Michigan, Ann Arbor (USA), Spring Term 05.05.-25.06.1998.

„Health Economics“, University of Michigan, Ann Arbor (USA), Summer Term 29.06.-18.08.1998.

Dieter Sadowski

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Dockter, Junkes, Reden und Schmitt).

„Krankenhausökonomie“, Blockseminar im WS 1997/98 (gemeinsam mit Riemer-Hommel, Doerfert, Hennekeuser).

„Neuere Mikroökonomie“, Arbeitsgemeinschaft im WS 1997/98 (gemeinsam mit Pull und Riemer-Hommel).

„Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, Vorlesung im WS 1997/98.

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

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

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

Matthias Schmitt

„Organisationsökonomische Analyse transnationaler Unternehmen“, PbSf im SS 1997 und WS 1997/98 (gemeinsam mit Sadowski, Dockter, Junkes und Reden).

„Empirische Methoden“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1998 (gemeinsam mit Junkes, Reden, Riemer-Hommel, Schneider und Vilà).

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

Martin Schneider

„Strategisches Denken – Anwendungen der Spieltheorie“, Proseminar im WS 1997/98 (gemeinsam mit Lindenthal).

„Empirische Methoden“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1998 (gemeinsam mit Junkes, Reden, Riemer-Hommel, Schmitt und Vilà).

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

Susanne Vaudt

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

Sergi Vilà

„Empirische Methoden“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1998 (gemeinsam mit Junkes, Reden, Riemer-Hommel, Schneider und Schmitt).

6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen*Kerstin Pull*

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

Petra Riemer-Hommel

Gutachterin für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre.“

Dieter Sadowski

Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV.

Mitglied des Vorstandes des Gesundheitsökonomischen Zentrums der Universität Trier.

Mitglied der Versammlung der Universität Trier.

Mitglied der Promotionskommission des FB IV.

Mitglied der Kommission zur Reform der Promotionsordnung des FB IV.

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

Koordinator des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Mitglied der Vorbereitungskommission/Programmkommission der Jahrestagung der Vereins für Sozialpolitik „Zukunft des Sozialstaates.“

Vorsitzender der Kommission „Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen“ im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre.

Mitglied des Vorstands der German Industrial Relations Association.

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg.

Mitglied des Vorstands der Caritas Trägergesellschaft Trier e.V.

Mitglied des Aufsichtsrats der Klinik Rose AG in Trier.

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten Rheinland-Pfalz.

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

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

„Mitbestimmung in Deutschland“ (Experte in Drittmittelprojekt der Bertelsmann Stiftung).

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für die Anglo-German Foundation.

Gutachten erstellt für die Österreichische Akademie der Wissenschaften, TU Dresden, Universität Würzburg, TU Cottbus, Universität Magdeburg.

Gutachter für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“, „International Review of Law and Economics“, „Journal of Institutional and Theoretical Economics“, „British Journal of Industrial Relations“, „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“, „Journal of Educational Administration.“

6.2.7 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Rolf Dockter

„Moral Hazard and Incentives“, Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 05.01.1998.

„Die DEA als Meßinstrument der personalpolitischen Effizienz im Profifußball“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 20.01.1998.

„An Event Analysis of Female Labor Supply“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 30.11.1998.

Joachim Junkes

„The Market for Lemons“, Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 19.01.1998.

„Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 10.02.1998.

„Regressionsschätzung und Gauss-Markov-Theorem“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 15.06.1998.

„Regression mit qualitativen abhängigen Variablen: Probit- und Logit-Schätzungen“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 06.07.1998.

„Regression und Zeitreihenanalyse: Besonderheiten und Probleme mit Längsschnittdaten“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 13.07.1998.

Sabine Lindenthal

„Die Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung auf den Unternehmenserfolg“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Universität Trier, 03.02.1998.

Kerstin Pull

„Arbeitsrecht und Standortentscheidungen – erste Überlegungen zu einem Forschungsprojekt“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 06.01.1998.

„Bessere Lehre“, Brown-Bag-Seminar, Schloß Quint, 24.11.1998 (gemeinsam mit Schneider).

„Rent-Sharing and Wages: Evidence from Company and Establishment Panels“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 14.12.1998.

Kerstin Reden

„Die Stabilität von Joint Ventures in der VR China“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 10.02.1998.

„Fallstudienmethodik und internationaler Vergleich industrieller Beziehungen“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 04.05.1998 (gemeinsam mit Schmitt).

Petra Riemer-Hommel

„Neue Organisationsformen im Gesundheitswesen: System-inhärente Interessenkonflikte – Interkulturelle Transferpotentiale“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 13.01.1998.

„Signalling and Game Theory“, Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 02.02.1998.

Dieter Sadowski

„Short-Time Compensation, Job Security and Employment Contracts“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 23.11.1998.

Matthias Schmitt

„Principal and Agent“, Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 12.01.1998.

„Einflußfaktoren des grenzüberschreitenden Personalmanagements Multinationaler Unternehmen“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 13.01.1998.

„Fallstudienmethodik und internationaler Vergleich industrieller Beziehungen“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 04.05.1998 (gemeinsam mit Reden).

„Die Konstruktion von Fragebögen“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 11.05.1998.

„Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe vs. North America“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 09.11.1998.

Martin Schneider

„Bessere Lehre“, Brown-Bag-Seminar, Schloß Quint, 24.11.1998 (gemeinsam mit Pull).

„Bessere Lehre“, Brown-Bag-Seminar, Universität Trier, 07.12.1998 (gemeinsam mit Pull).

„OLS-Regressionsmodell: Lineare Einfachregression“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 18.05.1998.

„OLS-Regressionsmodell: Lineare Mehrfachregression“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 25.05.1998.

„The Macro Side of Human Resource Management“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökono-

mie“, Universität Trier, 02.11.1998.

Sergi Vilà

„Wage Compensation and Occupational Health and Safety“, IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 20.01.1998.

„Signalling“, Arbeitsgemeinschaft „Neuere Mikroökonomie“, Universität Trier, 26.02.1998.

„Maximum Likelihood Schätzung“, Arbeitsgemeinschaft „Empirische Methoden“, Universität Trier, 29.06.1998.

6.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Gabi Gotzen

„Operations Research im Gesundheitswesen“, Gesellschaft für Operations Research im Gesundheitswesen, Kiel, 06.03.1998.

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„European Human Resource Management and Industrial Relations: a comparative view“, Intensivkurs der Universität Rotterdam, 20.-22.04.1998.

„6th European Congress on Research in Rehabilitation 1998“, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Humboldt Universität Berlin, 31.05- 04.06.1998.

„2. Reha-Tag“, ctt Trier e.V., Weiskirchen, 02.-03.10.1998.

„Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt“, Haus der Gesundheit e.V., Trier, 03.12.1998.

Joachim Junkes

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„Panal Data Analysis“ und „Time Series Analysis“, ICPSR-Summer School an der University of Michigan, Ann Arbor, 19.-31.07.1998.

Sabine Lindenthal

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„3rd Spring Meeting of Young Economists“, Humboldt-Universität Berlin, 02.-03.04.1998

„Policy Formation with Special Interest Groups“ und „Rational Choice Approaches to the Politics of Political Economy“, International Summer School on Interactive Economic Decisions, Oberwesel, 18.-23.08.1998.

„Die Zukunft des Sozialstaates“ Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Universität Rostock, 22.-25.09.1998.

„Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Berlin, 08.-09.10.1998.

„Modellgestützte Personalarbeit“, Tagung der Universität Frankfurt, 26.-27.11.1998.

Kerstin Pull

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„11th World Congress of the International Industrial Relations Association“, Bologna, 22.-26.09.1998.

„Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Berlin, 08.-09.10.1998.

„Vertragstheoretische Erklärungen von Transformationsprozessen“, WZB-Symposium, Pre-Row, 09.-12.10. 1998.

„Hochschuldidaktik“, Workshop, Oberwesel, 04.-06.11.1998.

Kerstin Reden

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

Matthias Schmitt

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„European Human Resource Management and Industrial Relations: a comparative view“, Intensivkurs der Universität Rotterdam, 20.-22.04.1998.

„Introduction to Survey Research“ und „Statistical Terms and Concepts“, 31st Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Collection, Colchester (UK), 04.-17.07.1998.

„Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Berlin, 08.-09.10.1998.

„German multinationals and the management of human resources in their UK subsidiaries“, Workshop der Industrial Relations Research Unit der Warwick Business School, Warwick 11.12.1998.

Martin Schneider

„1. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Bonn, 12.-13.03.1998.

„11th World Congress of the International Industrial Relations Association“, Bologna, 22.-26.09.1998.

„Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie“, Jahrestagung der German Industrial Relations Association, Berlin, 08.-09.10.1998.

„Vertragstheoretische Erklärungen von Transformationsprozessen“, WZB-Symposium, Pre-Row, 09.-12.10. 1998.

„Hochschuldidaktik“, Workshop, Oberwesel, 04.-06.11.1998.

Sergi Vilà

„European Human Resource Management and Industrial Relations: a comparative view“, Intensivkurs der Universität Rotterdam, 20.-22.04.1998.

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 1998 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

Overseas Investment of German Enterprises and its Strategies of Industrial Relations, in: Congress on International Competitiveness and Labor Policy, Taipeh 1997, S. 89-101.

Die Regelung der internationalen Zuständigkeit in der Entsenderichtlinie, in: Die Sozialkassen der Bauwirtschaft und die Entsendung innerhalb der Europäischen Union, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 1998, S. 111-125.

Die richtlinienkonforme Auslegung des deutschen Arbeitsrechts, in: Festschr. f. T. Tomandl, Wien 1998, S. 33-43.

A munkajog harmonizációja Európában (Die Harmonisierung des Arbeitsrechts in Europa), in: Magyar MJ Jóg, Miskolc, Ungarn 1998 S. 299-301.

Das Belegschaftsreferendum, in: Festschr. f. G. Wiese, Luchterhand 1998, S. 43-53.

The collective complaint: A new procedure in the European Social Charter, in: Festschr. f. R. Blanpain, Kluwer 1998, S. 261-274.

Unternehmenskooperation und Betriebsverfassung, in: Festschr. f. A. Kraft zum 70. Geburtstag, Luchterhand 1998, S. 11-22.

Der Arbeitsvertrag der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer, in: Otto Kaufmann/Francis Kessler/Bernd Baron von Maydell (Hrsg.), Arbeits- und Sozialrecht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten, Droit social et situations transfrontalières, Baden-Baden 1998, S. 169-175.

Principles of corporate governance in the publicly held corporations: A comparative approach, in: Pinto/Visentini: The legal basis of corporate governance in publicly held corporations, Kluwer Law International, 1998, S. 53-77.

Erhard Hernichel

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht, Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht, 179 Seiten, Baden Baden, 1999.

Sebastian Krebber

Die volle Wirksamkeit von Richtlinien in länderübergreifenden Sachverhalten: der räumliche Geltungsanspruch von Richtlinien und seine internationale Bedeutung für das Privatrecht, ZVglRWiss 97 (1998), S. 124 - 160.

Die Vereinbarkeit von Entsenderichtlinie und Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit der Dienstleistungsfreiheit und Freizügigkeit des EGV, Vortrag gehalten am 12. September auf der 8. Tagung der Gesellschaft junger Zivilrechtswissenschaftler, Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 1997, 1998, S. 129 - 156.

Bernd Waas

Bedeutung des EuGH für das Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten - Erfahrungen und Perspektiven - , in: Publicationes Universitatis Miskolciensis - Sectio Juridica et Politica, Bd. 14, 1998, S. 285 - 300.

Kündigung eines Auftragsverhältnisses und Übertragung auf ein anderes Fremdunternehmen als Betriebsübergang - EuGH vom 11. März 1997, Rs. C-13(95 (Ayse Süzen gegen Zehnkacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice), Slg. 1997, I-1259, in: Haverkate/Weiss u. a. (Hg.): Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU, Baden-Baden 1999, S. 125-152.

Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber - EuGH vom 16. Dezember 1991, verb. Rs. C-132/91, C-138/91 und C-139/91 (Grigorios Katsikas gegen Angelos Konstantinidis u. a.), Slg. 1992, I-6577, in: Haverkate/Weiss u. a. (Hg.): Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU, Baden-Baden 1999, S. 153-181.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1998 sind folgende Ausgaben erschienen:

51. Birgit Benkhoff, Riccardo Peccei: Systematic Distortions in WIRS and Implications for Questionnaire Design and Analysis, Januar 1998.
52. Dieter Sadowski, Kerstin Pull, Martin Schneider: Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen? Gutenbergs Solidaritätsaxiom und die institutionenökonomische Unternehmenstheorie, Februar 1998.
53. Ulrich Hommel, Petra Riemer-Hommel: Die Evolution der nationalen Überwachungssysteme: Der Einfluß von Regulierung und internationalem Wettbewerb, aufgezeigt am Beispiel der Vereinigten Staaten und der Bundesrepublik Deutschland, Juni 1998.
54. Kerstin Pull, Martin Schneider: Beschäftigungs- und Lohndynamik in hochqualifizierten Unternehmen, November 1998.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Jörg Basten

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung. Die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands. München, Mering: Hampp 1998.

Stephan Fischer

Human Resource Management und Arbeitsbeziehungen im Betrieb – eine empirische Untersuchung in der chemischen Industrie Deutschlands. München, Mering: Hampp 1998.

Kerstin Pull

Die Praxis betrieblicher Sozialpolitik – Ergebnisse einer länderübergreifenden Betriebsbefragung. In: Schönig, Werner; Ingrid Schmale (Hg.): Gestaltungsoptionen in modernen Gesellschaften. Regensburg: transfer verlag 1998: 233-255 (gemeinsam mit Backes-Gellner).

Beschäftigungs- und Lohndynamik in hochqualifizierten Unternehmen. In: Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Linus Geil (Hg.): Quantitative und qualitative Personalanpassungsstrategien – personalökonomische Analysen ihrer institutionellen Bedingtheit und ihrer Konsequenzen, München, Mering: Hampp 1998: 119-139 (gemeinsam mit Schneider).

Petra Riemer-Hommel

Corporate Governance: European vs. U.S. Perspectives in a Global Capital Market. In: Scholz, Christian; Joachim Zentes (Hg.): Strategisches Euro-Management, Band 2, Pöschel 1998: 45-66 (gemeinsam mit Dufey und Hommel).

Reforming Germany's Health Care System – Obstacles and Changes for Managed Care Organizations in Germany. In: Global Reach for the 21st Century, Proceedings of the Association of Management/International Association of Management 16th Annual Conference, Supplement 1998.

Property Rights or Asymmetric Information: What Explains Wage Differences in the Child Care Industry? In: Proceedings and Conference Papers of the European Association of Labor Economists (CD-Rom), Blankenberge 1998.

Dieter Sadowski

Regulatory Restraint and Competitiveness – Insights from the New Institutional Business Economics. In: Wilthagen, Ton (Hg.): Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context, Royal Academy of Arts and Sciences. Amsterdam 1998: 219-228.

The Dynamic Impact of Social Law and Corporate Social Policy in Developing Countries. In: Engels, Ch.; M. Weiss (Hg.): Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Den Haag: Kluwer 1998: 553-568 (gemeinsam mit M'Bayo).

Martin Schneider

Beschäftigungs- und Lohndynamik in hochqualifizierten Unternehmen. In: Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Linus Geil (Hg.): Quantitative und qualitative Personalanpassungsstrategien – personalökonomische Analysen ihrer institutionellen Bedingtheit und ihrer Konsequenzen, München, Mering: Hampp 1998: 119-139 (gemeinsam mit Pull).

Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des Flexiblen Unternehmens. München, Mering: Hampp 1998.

7.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

European Journal of Law and Economics, Amsterdam: Kluwer (Editorial Board seit 1993).

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

7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen

Petra Riemer-Hommel

Market-Driven Healthcare von Regina Herzlinger, Buchrezension. In: Signale aus der WHU, Koblenz 1/1998.

Dieter Sadowski

Divergent Performances: Job Creation and Income Determination in the EU and the U.S. – Koreferat zu Richard Freeman. Schriftenreihe des DAAK, Symposien, Band 5, 1998: 85-90.

Rezension zu Carola Sachse, Sylvie Schweitzer (Hg.): Mobilität, Stabilität, Flexibilität. Arbeitsmarktstrategien von Unternehmen und Beschäftigten in Deutschland und Frankreich im 19. und 20. Jahrhundert, Essen 1996. In: Vierteljahresschrift für Sozial und Wirtschaftsgeschichte 85(1998)3: 411-412.

Das Bundesverfassungsgerichtsurteil zur Entlohnung in Justizvollzugsanstalten, Interview im Deutschlandfunk, 02.07.1998.

Matthias Schmitt

Der Flächentarifvertrag in der Krise? Chemie- und Metallindustrie im Vergleich. Bericht von der Jahrestagung der GIRA in Ludwigshafen. In: Industrielle Beziehungen 5(1998)1: 119-126.

Die Arbeitsbeziehungen in der Bauindustrie. Bericht von der Jahrestagung der GIRA in Berlin. In: Industrielle Beziehungen 5(1998)4: 457-461.

7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Erhard Hernichel

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht, 179 Seiten, Baden Baden, 1999.

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Jörg Basten

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung. Die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands, Band 9.

Martin Schneider

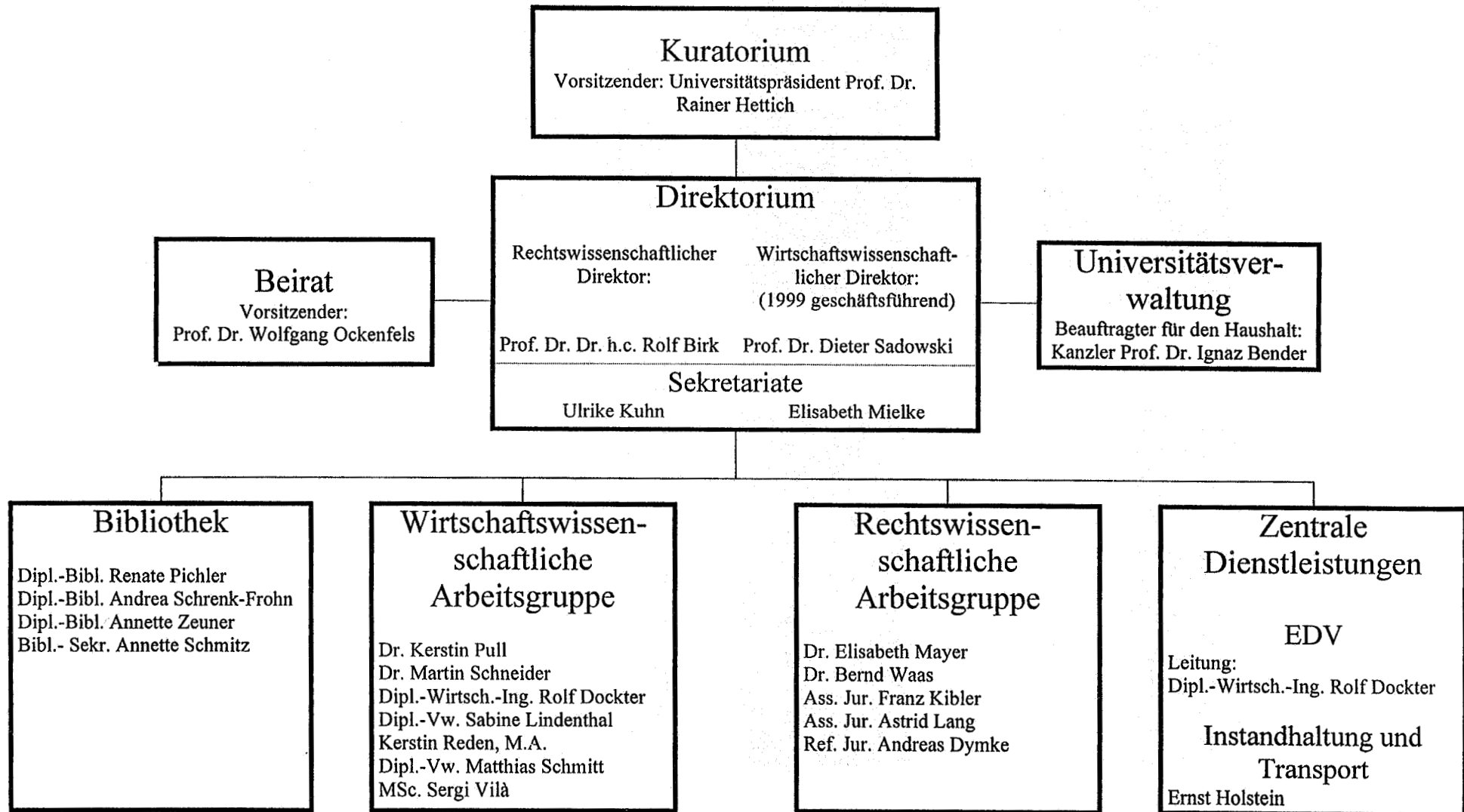
Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des Flexiblen Unternehmens, Band 10.

8. Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

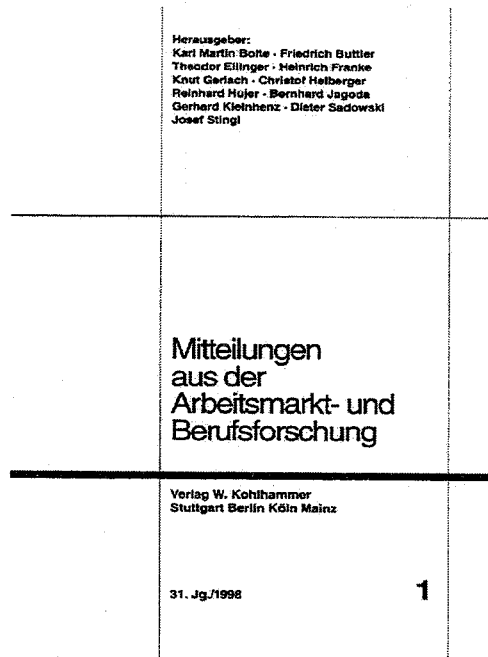
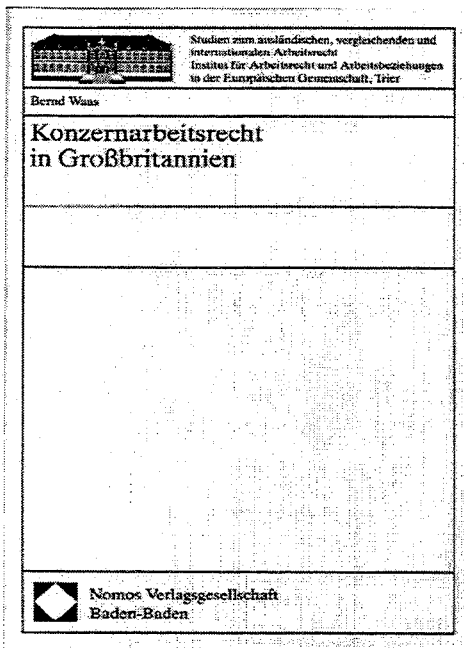
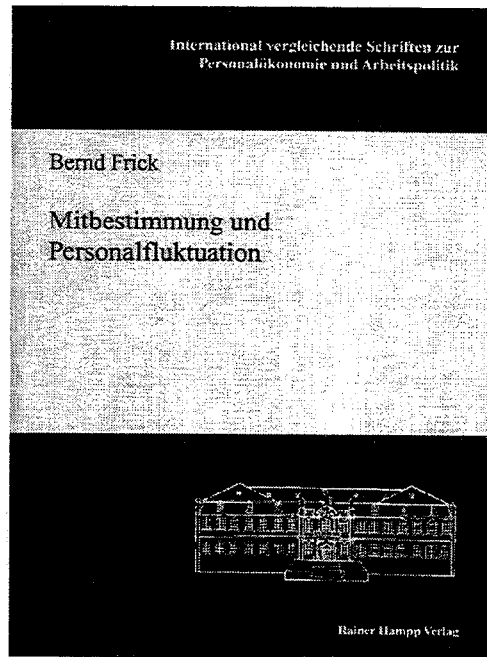
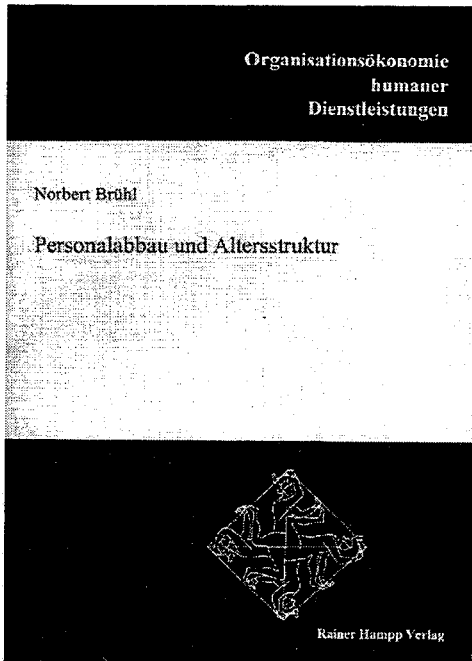
Mitarbeiter	Telephon: +49-(0)651-9666 plus (Durchwahl)	E-Mail: Initialien@iaaeg.uni- trier.de
Direktorium		
(Sekretariat) Prof. Dr. Rolf Birk	211	BIRK
(Sekretariat) Prof. Dr. Dieter Sadowski	129/130	SADO
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe		
Dr. Kerstin Pull	133	KP
Dr. Martin Schneider	131	MAS
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	213	RD
Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	119	SL
Kerstin Reden, M.A.	125	KR
Dipl.-Vw. Matthias Schmitt	120	MSC
MSc. Sergi Vilà	126	SEV
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe		
Dr. Elisabeth Mayer	215	EMY
Dr. Bernd Waas	217	BW
Ass. Jur. Franz Kibler	216	FK
Ass. Jur. Astrid Lang	212	AL
Ref. Jur. Andreas Dymke	140	AD
Bibliothek		
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	235	PI
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	235	ADS
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	235	AZ
Bibl.- Sekr. Annette Schmitz	235	AS
EDV-Abteilung		
Leitung-EDV (Rolf Dockter)	213	RD
EDV-Arbeitsraum	134	-
Instandhaltung		
Ernst Holstein	127	-
Fax und Internet-Homepage		
Fax Wirtschaftswissenschaften	100	-
Fax Rechtswissenschaften	200	-
IAAEG Homepage		http://www.iaaeg.uni-trier.de

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts – Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier



9. Publikationsreihen des IAAEG



19. Jg. 4, Heft 4, 1997

Industrielle Beziehungen

Zeitschrift für
Arbeit, Organisation und Management

Schwerpunkt-Thema:
25 Jahre novelisiertes Betriebsverfassungsgesetz

herausgegeben von
David Marsden
Walter Müller-Jentsch
Dieter Sadowski
Jörg Sydow
Franz Traxler
Hansjörg Weitbrecht


Rainer Hampp Verlag

INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN
IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT - TRIER
IAAEG

Systematic Distortions in WIRS and
Implications for Questionnaire Design
and Analysis

Birgit Benkhus, Ricarda Peetz

QUINT-ESSENZEN



Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
Sektion des Deutschen Instituts für Arbeitswissenschaft der Universität Trier
Postfach 812340, 54601 Trier, Deutschland
Prof. Dr. jur. Ralf W. G. Traxler, Trier 993 31 96 66-231 1 714644 (09351) 96 66 200; E-Mail: RIAA@UNI-TRIER.DE
Prof. Dr. jur. habil. Dieter Sadowski, Trier 993 31 96 66-231 1 714644 (09351) 96 66 100; E-Mail: SADI@UNI-TRIER.DE

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Herausgegeben von
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft, Trier
Max-Planck-Institut für ausländisches
und internationales Sozialrecht, München

April-Juni 1997
11. Jahrgang

Seiten 93-160
ISSN 0930-861X


C.F. Müller Verlag
München

2

10. Ausgewählte Pressemitteilungen

Aus dem IAAEG:

UNI JOURNAL 2/1998

Veränderungsprozesse in der globalen Ökonomie: Theoretische Analysen und Erfahrungen von Praktikern

Forschung im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Die theoretische Untersuchung und Interpretation der auf internationaler Ebene ablaufenden Veränderungsprozesse im Bereich von Unternehmens- theorie und Industriellen Beziehungen repräsentierten einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt der von Prof. Dieter Sadowski geleiteten wirtschaftswissenschaftlichen Forschergruppe am IAAEG. Die dabei von jungen Nachwuchswissenschaftlern des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ konkret bearbeiteten Themen – angefangen bei den Determinanten von Standortentscheidungen multinationaler Konzerne über internationale personalpolitische Unternehmenskoordination bis hin zu Joint Ventures in der Volksrepublik China – mögen aufgrund ihrer Spannweite auf den ersten Blick heterogen erscheinen. Die Anwendung von Erkenntnissen der Neuen Institutionenökonomik, verbunden mit Kernbegriffen wie Transaktions- und Organisationskosten, relationale Verträge oder Verfügungsrechte, ermöglichten es jedoch, solche Problemfelder unter Rückgriff auf ein gemeinsames analytisches Instrumentarium zu bearbeiten.

Um die so gewonnenen theoretischen Einsichten empirisch zu prüfen, ist es am IAAEG bereits seit längerem gute Tradition, Praktiker zu Vorträgen und Diskussionsrunden einzuladen. Dies bietet eine hervorragende Möglichkeit, eigene Arbeitshypothesen mit Erfahrungen und Einschätzungen von Unternehmens- und Verbandsvertretern abzugleichen sowie detaillierte Praxisinformationen einzuholen.

Oft zeigt sich hierbei, daß organisationsökonomische Theorieerkenntnisse mit den von wirklichen Praxisinsidern gemachten Beobachtungen weitgehend übereinstimmen und die häufig undifferenzierten Stellungnahmen der populärwissenschaftlichen Tagesdiskussion einer Revision bedürfen. Bezüglich der internationalen Standortdebatte ist so beispielsweise deutlich geworden, daß das Motiv für Auslandsdirektinvestitionen nicht existiert. Während Unternehmen, die differenzierte, hochqualitative Produkte anbieten, primär Wert auf das Wachstum des Zielmarktes legen, sind Produktionsstätten, welche standardisierte Massenwaren herstellen, einem extremen Druck zur Arbeitskostenreduzierung ausgesetzt. Im Rahmen eines in Schloß Quint stattfindenden Expertengeprächs, bestätigten Kühn, Betriebsratsvorsitzender des Trierer Michelinwerkes und Personal-

leiter Lex, diesen Befund. Die beiden Unternehmensvertreter wiesen auf die diversen Zugeständnisse der Arbeitnehmer- merschaft in puncto Lohnreduzierung und Arbeitszeitflexibilisierung hin, die nötig waren, um die Beschäftigung am hiesigen Standort – wo eben Güter der zuletzt genannten Kategorie gefertigt werden – in den kommenden Jahren zu sichern. Hoffmann, Betriebsratsmitglied der BASF und dort vor allem zuständig für das Gremium des Europäischen Betriebsrats, wies anläßlich eines Gastvortrags am IAAEG aber auch darauf hin, daß es durchaus Sachverhalte, beispielweise die Ausgestaltung internationaler Arbeitnehmer- informationsgremien, gibt, die sich kaum rein ökonomisch erklären lassen, sondern eher auf organi- sationsinterne Machtspiele zurückgehen. Zur Analyse solcher Problematisierungen ist eine interdisziplinäre Zusammenarbeit notwendig. Ebenfalls im Gegensatz zur landläufig

vertretenen Meinung, wonach eine Geschäftstätigkeit in China den dort engagierten Auslandsunternehmen relativ problemlos große Gewinnchancen verheißt, stellt die ‚im Reich der Mitte‘ herrschende Rechtsunsicherheit, das heißt die Schwierigkeit Verfügungsrechte kostengünstig und effektiv durchsetzen zu können, aus ökonomischer Perspektive eine gravierende Gefahr für den Geschäftserfolg solcher Firmen dar. Diese Sichtweise wurde durch Garde, China-Verantwortlicher eines deutschen Automobilzulieferbetriebes, bestätigt. Das von seinem Unternehmen in der Volksrepublik gegründete Joint Venture war mit schwerwiegenden Problemen konfrontiert, die von nicht gebilligten Vertragsveränderungen über willkürliche Produktionsstillegungen bis hin zu unerlaubter Kopierung deutscher Technologien und Produkte reichte. Diese Beispiele zeigen, wie fruchtbar ein Forschungsstil ist, der theoretische Hypothesen im Zusammenhang mit fundierten Einsichten aus der Unternehmenspraxis diskutiert. Auf diese Weise kann Wissenschaft ihren Weg zwischen der Skylla des „Forschens im Elfenbeinturm“ und der Charybdis einer unkritischen Übernahme der jeweiligen öffentlichen Meinung finden.

Matthias Schmitt

Aus dem IAAEG:

UNI JOURNAL 3/1998

Deutsch-britische Forschungs Kooperation

IAAEG kooperiert mit Industrial Relations Research Unit (IRRU) an der Warwick Business School

Gegenwärtig kooperiert das IAAEG – das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG – mit der Industrial Relations Research Unit (IRRU) aus Warwick in Großbritannien. Die IRRU ist der Warwick Business School angeschlossen, welche nach offiziellem Ranking als eine der führenden sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutionen des Vereinigten Königreiches gilt. Das von beiden Einrichtungen gemeinsam bearbeitete Forschungsprojekt trägt den Titel „German Multinationals and the Cross-National Management of Human Resources.“ Zentrale Fragestellung ist dabei, ob und wie deutsche Multinationale Unternehmen (MNU) Praktiken des Human Resource Management (HRM) in ihre britischen Auslandsniederlassungen transferieren und inwieweit deutsche Tochtergesellschaften im Personalbereich von den Operationen des Unternehmens in Großbritannien tangiert werden.

Die englische Projektleitung liegt bei Dr. Anthony Ferner, die deutsche bei Prof. Dr. Dieter Sadowski. Zur Zeit arbeitet Matthias Varul M.A. am IAAEG, um die empirischen Untersuchungen in der Bundesrepublik zu komplettieren. Das Forschungsvorhaben beinhaltet die Durchführung qualitativer semi-strukturierter Interviews in diversen deutschen MNU. Befragt werden primär Personalleiter, aber zusätzlich auch Controller und Produktionsleiter. Thematische Schwerpunkte in den Interviews bilden etwa Fragen zum Management internationaler Ma-

nager, zur Arbeitsorganisation und zur Umsetzung sogenannter „international best practices.“ Anhand intensiver Fallstudien in zwei oder drei ausgewählten Unternehmen sollen in einer späteren Projektphase typische personalwirtschaftliche Phänomene im Bereich des HRM-Praktikentransfers in detail herausgearbeitet und in ihrer Wirkungsweise durchleuchtet werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befindet sich die Arbeit noch in ihrer empirischen Phase. Es beginnen sich bereits bestimmte Verhaltensmuster abzuzeichnen, wie beispielsweise eine Ten-

denz zur Anglo-Saxonisierung deutscher MNU, die jedoch nach einem spezifisch deutschen Modus der Adaption abläuft. Erste Forschungsergebnisse werden voraussichtlich Ende des Jahres publiziert werden.

Seit jeher weist die am IAAEG betriebene wirtschaftswissenschaftliche Forschung eine primär internationale Ausrichtung auf. Die zunehmende Komplexität des ökonomischen Geschehens macht es aber immer schwieriger, als einzelne Institution – oder gar als individueller Forscher – länderübergreifende wirtschaftliche Prozesse adäquat zu analysieren. Um anspruchsvolle, international vergleichende Studien durchführen zu können, ist es daher in vielen Fällen sinnvoll, mit renommierten, ausländischen Forschungsinstitutionen eng zusammenzuarbeiten. Auf diese Weise können die verschiedenen Partner ihr jeweils spezifisches Know-how sowie ihre forschungsrelevanten Kontakte innerhalb des Heimatlandes in die gemeinsame Projektarbeit einbringen.

Matthias Schmitt

Trierischer Volksfreund 13.7.98

Wie verhalten sich Manager?

Institut für Arbeitsrecht arbeitet mit britischem Partner

TRIER (red) Ob und wie transferieren deutsche Multinationale Unternehmen Praktiken des Human Resource Management (HRM) in ihre britischen Auslandsniederlassungen, und inwieweit werden deutsche Tochtergesellschaften im Personalbereich von den Operationen des Unternehmens in Großbritannien tangiert? Dies ist die zentrale Fragestellung eines Forschungsprojekts des Trierer IAAEG, das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, und der Industrial Relations Research Unit (IRRU) aus Warwick in Großbritannien. Die IRRU gilt als eine der führenden sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutionen des Vereinigten Königreiches. Das von beiden Einrichtungen gemeinsam bearbeitete Forschungsprojekt trägt den Titel „German Multinationals and the Cross-National Management of Human Resources.“ Die englische Projektleitung liegt bei Anthony Ferner, die deutsche bei dem Trierer Professor Dieter Sadowski. Interviewt werden primär Personalleiter, aber zusätzlich auch Controller und Produktionsleiter. Thematische Schwerpunkte in den Interviews bilden etwa Fragen zum Management internationaler Manager, zur Arbeitsorganisation und zur Umsetzung sogenannter „international best practices.“ Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befindet sich die Arbeit noch in ihrer empirischen Phase. Erste Forschungsergebnisse werden voraussichtlich Ende des Jahres publiziert werden.

Bürgermeister besuchte IAAEG

Bürgermeister Dr. Jürgen Grabbe statete dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) einen Besuch ab, um sich über die dort geleistete Arbeit zu informieren. Er folgte einer Einladung Prof. Dr. Dieter Sadowskis, dem wirtschaftswissenschaftlichen Direktor der im Quinter Schloß beheimateten Forschungsinstitution. Im Verlauf der Vorstellung wurde verdeutlicht, daß das IAAEG zu den führenden deutschen Einrichtungen im Bereich der ökonomischen und juristischen Analyse von Arbeitsbeziehungen zählt, doch darüber hinaus durch mehrere Forschungsprojekte, die sich mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsproblematik in der hiesigen Grenzregion beschäftigten, auch wissenschaftliche Beiträge von regionalpolitischer Relevanz geleistet hat. Mit großem Interesse verfolgte Bürger-

Professor Sadowski als nationaler Experte eines europäischen Forschungsprojekts bestellt

Um in den Besitz aktueller Informationen über das Agieren der Sozialpartner in Europa zu gelangen, schrieb die Europäische Kommission ein Forschungsprojekt über beschäftigungswirksame Vereinbarungen der Sozialparteien im internationalen Vergleich aus, zu dessen nationalem Experten für Deutschland Prof. Dr. Sadowski bestellt wurde.

Inhaltlich umfaßt der Forschungsauftrag die international vergleichende

meister Grabbe die Präsentation aktueller Forschungsarbeiten durch die sie bearbeitenden Nachwuchswissenschaftler und informierte sich über den Entwicklungsstand der jeweiligen Projekte. Eine Besichtigung des Quinter Schlosses, insbesondere der umfangreichen Institutsbibliothek, bildete den Abschluß des Besuches.

Skizzierung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, der jeweiligen Verhandlungssysteme sowie, schwerpunktmäßig, die Analyse neu geschlossener Tarifvereinbarungen im Hinblick auf Übereinkünfte mit potentiell beschäftigungsfördernder Wirkung (Arbeitsflexibilität, zurückhaltende Lohnpolitik etc.). Insgesamt arbeiten an dem mehrjährigen Projekt 15 ausgewiesene Fachwissenschaftler aus den verschiedenen EU-Ländern zusammen. Die Bestellung von Prof. Sadowski zum nationalen deutschen Experten ist sicherlich als Zeichen der Wertschätzung der von Sadowski und seiner Arbeitsgruppe an der Universität Trier und am IAAEG bisher geleisteten Forschungstätigkeit auf dem Gebiet international vergleichender arbeits- und personalökonomischer Analysen zu werten. Matthias Schmitt

UNI JOURNAL 1/1998

Aus dem IAAEG:

UNI JOURNAL 5/1998

Zweite Tagung des Internationalen Beirats

Seit nunmehr gut einem Jahr verfügt das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski über einen Internationalen Wissenschaftlichen Beirat. Dessen Mitglieder sind Prof. Dr. Oliver Fabel (Magdeburg), Prof. Dr. Klaus Harnay (Bochum), Prof. Dr. Anthony Ogus (Manchester) und Prof. Dr. Ronald Schettkat (Utrecht). Am 6. und 7. November 1998 trat der Beirat zum zweiten Mal zu einer Tagung am IAAEG zusammen, auf der die Teilnehmer des Graduiertenkollegs (drei Habilitand/innen und acht Doktorand/innen) ihre Qualifizierungsprojekte präsentierten und sich der wissenschaftlichen Kritik stellten. Die Anregungen und Hinweise der internationalen Gutachter sind ein wesentlicher Inputfaktor für die Weiterentwicklung der Forschungsarbeiten. Deren Fortschritte im vergangenen Jahr wurden von den Beiratsmitgliedern durchgehend als substantiell eingestuft. Dieses Urteil ist eine weitere Bestätigung für die erfolg-

reiche wissenschaftliche Arbeit innerhalb des Graduiertenkollegs.

Matthias Schmitt

Vortrag in Bologna

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Kerstin Pull und Dr. Martin Schneider (alle IAAEG) hielten anlässlich des 11. Weltkongresses der International Industrial Relations Association (IIRA) in Bologna einen Vortrag über „Surprising Effects of Regulation: Wage and Employment Dynamics in High-skill Firms in Britain and Germany.“ In dem Vortrag wurde die Beschäftigungs- und Lohndynamik von Unternehmen, die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, im deutsch-britischen Vergleich dargestellt. Hierbei wurde ein besonderer Schwerpunkt auf die Implikationen des Berufsausbildungssystems für die Möglichkeiten der Unternehmen, Beschäftigung und Lohn an die Konjunkturlage anzupassen, gelegt.

11. Personalbewegungen und Personalstand

Personalbewegungen 1998 und Personalstand am 31.12.1998

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.88		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Hernichel, Ass. jur. Erhard	01.05.91	30.09.1998	IAAEG
Kibler, Ass. jur. Franz	01.07.91		IAAEG
Mayer, Ass. jur. Elisabeth	01.08.90		IAAEG
Waas, Akad. Rat Dr. Bernd	01.04.89		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Dockter, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf	01.09.95		DM
Gotzen, Dipl.-Vw. Gabi	01.12.97		ZENTRAS
Junkes, Dipl.-Kfm. Joachim	01.07.96		Universität
Lent, Dipl.-Vw. Cornelia	01.07.96	01.01.98	ZENTRAS
Lindenthal, Dipl.-Vw. Sabine	01.10.96		IAAEG
Pull, Dr. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Reden, M.A. Kerstin	01.11.96		Universität
Richertz, Dipl.-Vw. Karin	01.02.93	31.03.98	DM
Riemer-Hommel, Ph.D. Petra	01.04.97		Universität
Schmitt, Dipl.-Vw. Matthias	01.10.96		IAAEG
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		IAAEG
Vilà, MSc. Sergi	01.10.96		DM
Vaudt, Dipl.-Kffr. Susanne	01.07.96		Universität

<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
M'Bayo, Musewa	01.11.97	31.01.98	IAAEG
Varul, Matthias	01.08.97	05.08.98	AGF
Xin, Zhao	01.12.98		DM
Abrantes, José	20.04.98	02.05.98	-
Berke, Gabor	07.07.98	10.07.98	-
Grünberger, Stefan	02.06.98	03.07.98	-
Heinsius, Jan	02.11.98	06.11.98	-
Kumlien, Mats	13.03.98	18.03.98	-
Olivier, Marius	18.05.98	25.05.98	-
Prugberger, Tamás	14.04.98	20.04.98	DAAD
Prugberger, Tamás	29.06.98	10.07.98	DAAD
Serafin, Katarzyna	17.03.98	23.03.98	-
van Slooten, Jaap. M.	29.06.98	03.07.98	-
Tóth, Hilda	14.04.98	20.04.98	DAAD
Zondag, Wijnand	19.10.98	23.10.98	-
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.84		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.93		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.93		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bibl. Renate	01.08.83		IAAEG
Schmitz, Bibl. Ass. Annette	01.04.91		IAAEG
Schrenk, Dipl. Bibl. Andrea	01.08.90		IAAEG
Zeuner, Dipl. Bibl. Annette	01.07.98		IAAEG
<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Dymke, Andreas	01.04.97		IAAEG
Justen, Patrick	01.11.96		DM
Kaleschke, Almut	01.07.94	15.09.98	IAAEG
Schulz, M.A. Caroline	01.04.95		IAAEG
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Döring, Ute	15.02.98		IAAEG
Ehlen, Lothar	01.04.95	30.06.98	DM/IAAEG
Engelhardt, Mareike	01.02.98	30.09.98	IAAEG

Feß, Barbara	01.12.97	31.08.98	DM
Fricke, Silke	15.06.98		IAAEG
Fürwentsches, Alexander	01.05.98		IAAEG
Haak, Martina	01.01.98		IAAEG
Heser Claudia	01.01.98		IAAEG
Höing, Claudia	15.06.95		IAAEG
Kley, Xenia	01.05.95		IAAEG
Lehmann, Hanna	01.11.97		IAAEG
Leilich, Catharina	01.02.98	31.08.98	DM
Lemke, Stephanie	15.06.98		IAAEG
Ludewig, Oliver	01.01.97		IAAEG
Neumann, Guido	01.11.96		IAAEG
Profanter, Marc	01.07.96		IAAEG
Pull, Torsten	15.05.90	31.12.98	IAAEG
Rabus, Johannes	01.10.98		IAAEG
Salm, Detlef	01.07.94	31.03.98	IAAEG
Schulze, Sabine	01.02.98	31.07.98	DM
Turk, Florian	01.09.96		DM
Voetmann, Tim	01.01.98		IAAEG
Weinke, Lutz	01.10.95		IAAEG
Zeitz, Sandra	01.02.94	31.05.98	IAAEG

DM - Drittmittel