

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

**Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier**

**Rechenschaftsbericht 1993  
und  
Forschungsplan 1994 ff.**

**Direktoren:**

*Prof. Dr. jur. Rolf Birk* (geschäftsführend seit dem 01.01.1993)

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

*Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski:*

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

**Redaktion und Ansprechpartner:**

Ass. jur. Erhard Hernichel: Tel. 0651-9666-216

**Druck und Layout:**

Dipl.-Kfm. Benedikt Queins

## Inhaltsübersicht

1. Das IAAEG: Die Entwicklung 1993 .....	5
2. Organe der Stiftung .....	9
2.1 Das Kuratorium .....	9
2.2 Der Beirat .....	10
2.3 Das Direktorium .....	10
3. Forschungsprogramm .....	10
3.1 Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm .....	10
3.1.1 Ziele .....	10
3.1.2 Forschungsprojekte.....	12
3.1.2.1 Abgeschlossene Projekte.....	12
3.1.2.2 Laufende Projekte.....	14
3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten .....	18
3.1.2.4 Sonstiges.....	19
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung .....	19
3.2 Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm.....	19
3.2.1 Ziele .....	19
3.2.2 Forschungsprojekte.....	26
3.2.2.1 Abgeschlossene Projekte.....	26
3.2.2.2 Laufende Projekte.....	30
3.2.3 Personal- und Organisationsentwicklung .....	50
3.2.4 Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg.....	54
3.3 Kooperationspläne zwischen der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe.....	54
4. Infrastruktur.....	55
4.1 Bibliothek.....	55
4.2 EDV .....	56
5. Gastforscher .....	58
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher .....	58
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher.....	59
5.3 Besucher.....	60

6. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	61
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	61
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	61
6.1.2 Lehraktivitäten .....	62
6.1.3 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen.....	62
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	63
6.2.1 Konferenzen und Workshops.....	63
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche .....	63
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	64
6.2.4 Lehraktivitäten .....	66
6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung, Ehrungen .....	68
6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen .....	69
6.2.7 Wissenschaftliche Weiterbildung.....	70
6.2.8 Exkursionen .....	70
7. Veröffentlichungen.....	71
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	71
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht.....	71
7.1.2 Monographien und Aufsätze.....	71
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	72
7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen.....	72
7.2.2 Monographien und Aufsätze .....	73
7.2.3 Herausgeberschaften.....	75
8. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter.....	75
9. Ausgewählte Pressemeldungen .....	76

## 1. Das IAAEG: Die Entwicklung 1993

Am 31. Oktober 1983 wurde im Staatsanzeiger für Rheinland-Pfalz die Stiftungsurkunde für das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft veröffentlicht. Das IAAEG hatte damit das juristische Licht der Welt erblickt, es war gegründet. Seit 10 Jahren besteht sonach das Institut. Es verwundert auf der anderen Seite nicht, daß das IAAEG noch lange nicht „fertig“ ist. Deshalb erscheint es auch nicht angemessen, dieses Ereignis besonders zu feiern, sondern vielmehr sich den sich stetig vermehrenden Aufgaben zu stellen. Gleichwohl darf nach dieser Gründungsphase die Feststellung getroffen werden, daß bei aller personellen und finanziellen Begrenzung es gelungen ist, ein arbeitsfähiges Instrument zur Erforschung des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen zu schaffen, das bereits seinen Platz in der nationalen und internationalen Forschungslandschaft gefunden hat. Nicht zuletzt der Aufbau der Bibliothek hat dazu beigetragen. Aus dem Nichts heraus ist es durch große Anstrengungen gelungen, einen Bestand von über 40.000 Bänden aufzubauen.

Im Jahr 1993 hat das IAAEG keine großen äußeren und inneren Veränderungen erlebt. 1993 war ein Jahr der weiteren Konsolidierungen. Das Kuratorium entlastete das Direktorium und gab ihm wieder eine Fülle von Anregungen für seine Arbeit. Das Direktorium möchte an dieser Stelle nochmals dem Kuratorium seinen Dank für die gute und reibungslose Zusammenarbeit aussprechen. Seine Amtszeit endete mit dem Jahr 1993. Es besteht von seiten der beiden Direktoren der natürliche und verständliche Wunsch, diese gute Kooperation auch mit dem neuen Kuratorium fortzusetzen. Dies gilt in gleicher Weise für den Beirat, dessen personelle Zusammensetzung sich allerdings nicht verändert hat.

Das Kuratorium formulierte einstimmig wie schon in den vorangehenden Jahren mit Nachdruck die Besorgnis, daß der Ausbau des Instituts nicht vorangehe und die Realisierung des Forschungsplans gefährdet sei. Dies wurde vom Universitätspräsidenten, Herrn Prof. Dr. Jörg Hasler, als dem Vorsitzenden des Kuratoriums in einem Brief an das Wissenschaftsministerium nochmals vorgetragen.

Der vom Direktorium vorgelegte und mündlich erläuterte Forschungsplan wurde vom Kuratorium gebilligt. Mit Bedauern wurde allerdings zur Kenntnis genommen, daß keine Verlängerung des Graduiertenkollegs beantragt wurde.

Die Aktivitäten des IAAEG wurden 1993 in jeder Hinsicht, national wie international, trotz der beschränkten personellen Ressourcen verstärkt. Die juristische wie die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung haben nicht nur vorhandene Kontakte weitergeführt, sondern auch intensiviert und ausgebaut. Dies gilt nicht nur für die Beziehungen zur EG-Kommission, sondern für die Fortführung grenzüberschreitender Forschungsprojekte mit Frankreich (Universität Nancy) und den Beginn eines solchen - von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten - mit der polnischen Akademie der Wissenschaften unter Einbeziehung der Universität Wroclaw (Breslau).

National waren zwei am IAAEG durchgeführte, von der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung organisierte Tagungen von Interesse, an denen sich auch interdisziplinär die juristische Abteilung beteiligt hat. Es handelt sich zum einen um die von der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte veranstaltete Tagung über die Mitbestimmung in Frankreich und Deutschland seit dem 19. Jahrhundert und den Workshop des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) über die internationale Regulierung der Arbeit.

Für die zukünftige Arbeit sind die Themen, wie auch schon in der Vergangenheit, weitgehend durch die Entwicklung der Europäischen Union vorgezeichnet. Dies gilt im besonderen Maße für die juristische Abteilung. Denn nach wie vor will sich die im Institut betriebene For-

schung hauptsächlich an dem Prozeß der Europäischen Integration orientieren. Weitere Forschungsfelder eröffnet die Erweiterung der Europäischen Union nach Norden (Finnland, Norwegen, Schweden), um Österreich sowie um die Reformstaaten (Polen, Tschechien, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen). Hinsichtlich Polens wird dies durch das gemeinsame Forschungsprojekt mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften unterstrichen, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert wird. Auch in der vom Institut zusammen mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (München) herausgegebenen Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht werden diese Entwicklungen ihren Niederschlag finden.

Im übrigen sieht sich die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe auch durch die diesjährige Verleihung des Nobelpreises für Wirtschaftswissenschaften an Robert Fogel und Douglas North bestätigt. Beide haben zur Geschichte und Ökonomie der Institutionen des Arbeitsmarktes große Arbeiten vorgelegt. Fogel ist mit einer Arbeit zur ökonomischen Analyse der Sklaverei berühmt geworden, North hat die historische Institutionenanalyse bereichert.

Diese Einschätzung gilt um so mehr, als auch neueste Analysen (z.B. J. T. Benett/ J. Th. Delauney, *Journal of Labour Research* 1993, S. 95 ff.) zeigen, daß in der ökonomischen Literatur über Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen die Studien zum Arbeitsrecht im engeren Sinne praktisch fehlen, die Arbeitsbeziehungen in Dienstleistungssektoren stark vernachlässigt sind und die Untersuchungen der Personalpraktiken von Unternehmen weniger als 10% der Literatur zu den Arbeitsbeziehungen ausmachen, die oft mehr der Empirie verpflichtet ist, noch gar theoretisch angeleitete Arbeiten enthält. Dieser akute Mangel einerseits und die durch die Nobelpreisträger der vergangenen Jahre (Coase, Becker, Fogel, North) aufgezeigten Wege andererseits markieren das Feld, in dem die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe ihre Institutionenanalyse plazieren möchte.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe wurde 1993 in mehrfacher Hinsicht verstärkt, und es sind dabei erkennbare, gute Fortschritte gemacht worden. Zum einen hat sich die Kooperation im Alltag mittlerweile gut eingespielt bei der gegenseitigen Durchsicht von Arbeiten und fachlichen Beratung; zum anderen arbeiten beide im Rahmen von Tagungen zusammen, wie etwa durch die Übernahme eines Vortrages oder als Mitglied eines Diskussionspanels. Als Beispiel sei auf die von Prof. Sadowski organisierte Tagung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (GUG) verwiesen, die am 30.09.1993 in Quint stattfand und sich dem Thema „Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Deutschland und Frankreich seit dem 19. Jahrhundert“ widmete.

Das Institut wird sich seinen stetig wachsenden Aufgaben freilich nur dann ausreichend widmen können, wenn seine personellen und finanziellen Rahmenbedingungen nicht nur erhalten, sondern ausgebaut werden. Die Aussichten hierfür sind allerdings angesichts erheblicher Haushaltskürzungen ab 1994 und langer Stellensperren denkbar ungünstig. Der vom Kuratorium bereits mehrfach angemahnte weitere Ausbau des Instituts wird deshalb weiter auf sich warten lassen. Mit den im laufenden Doppelhaushalt zur Verfügung stehenden Mitteln wird das Institut nicht darum herumkommen, sein Forschungsprogramm zu beschneiden.

Auch im Jahre 1993 empfing das Institut zahlreiche in- und ausländische Gäste und öffnete ihnen seine Arbeitsmöglichkeiten.

Das Institut selbst ist national und international durch seine Direktoren und Mitarbeiter hervorgetreten. Diese haben nicht nur an fremden Kongressen teilgenommen und selbst Tagungen und Workshops in Trier veranstaltet; sie sind in vielfältiger Weise durch Beratung, Gutachten und zahlreiche wissenschaftliche Veröffentlichungen im In- und Ausland hervorgetre-

ten. Der in Gang gekommene Internationalisierungsprozeß wird sich - so hoffen wir - weiter ausweiten und uns neue Einsichten vermitteln.

Trier, im April 1994

*Prof. Dr. Rolf Birk*  
(Geschäftsführender Direktor)

*Prof. Dr. Dieter Sadowski*

## Kennzahlen - Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(12)	4(18)	7(30)
Habilitanden je Direktor	1(2)	1(2)	2(4)
Dissertationen je Direktor	1	1	2
Zweitgutachten je Direktor	3	2	5
Examensarbeiten je Direktor	3	10	13
Fluktuation	1	-	1
Durchschnittliche Auslastung • Hardware • Softwarelizenzen			93% 87%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	10	6	16
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	5	8(17)	13(22)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	8	10	18
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	30	-	30
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	14(58)	14(58)
Ausländische Gastforscher	8	6	14
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	16	6	22
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4	11(21)	15(25)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	4	8	12
Gastvorträge/Werkstattgespräche	3	12	15

In Klammern: Forschungsgruppe incl. Drittmittel

## 2. Organe der Stiftung

### 2.1 Das Kuratorium

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

- Prof. Dr. Dr. h.c. Horst Albach, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Deutschland
- Prof. Dr. Roger Blanpain, Instituut voor Arbeidsrecht, Katholieke Universiteit Leuven, Belgien
- Prof. Dr. Friedrich Buttler, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Deutschland
- Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutschland
- Prof. Dr. Rosella Ferraris Franceschi, Università degli Studi di Pisa, Italien
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Staatssekretär a.D. Horst Langes MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Prof. Dr. Heinz Markmann, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Pierre Ortscheidt, Université des Sciences Juridiques, Strasbourg, Frankreich
- Willi Rothley MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Prof. Dr. Helmut Steinberger, Max-Planck-Institut für Völkerrecht, Deutschland
- Dr. André Thill, Sozialversicherungsanstalt Luxemburg, Luxemburg

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

Die jährliche Sitzung des Kuratoriums fand in 1993 am 09.06.1993 statt. In einem kurzen Bericht erläuterten die Direktoren die aktuelle Situation des Instituts. Der Rechenschaftsbericht 1992 und der Forschungsplan 1993 wurden eingehend diskutiert und fanden insgesamt die Billigung und Anerkennung der Kuratoriumsmitglieder. Anlässlich der Prüfung der Jahresrechnung 1992 erachtete das Kuratorium eine Anpassung der Ansätze bei den Personalkosten als dringend erforderlich und äußerte die Auffassung, daß die Personalnebenkosten künftig bei der Position „Personalkosten“ anzusetzen sind. Im übrigen wurde die Jahresrechnung 1992 von den Kuratoriumsmitgliedern einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt. Von den Direktoren vorgestellte Evaluierungskriterien nahm das Kuratorium zustimmend zur Kenntnis. Schließlich diskutierten die Kuratoriumsmitglieder Kurzvorträge von Herrn Dr. Bernd Waas über sein bereits abgeschlossenes Dissertationsprojekt „Konzernarbeitsrecht in Großbritannien“ und von Frau Dipl.-Vw. Kerstin Pull zum Thema „Die Eigenproduktion von Recht in Unternehmen: zur Ökonomie personalpolitischer Selbstbindung unter Unsicherheit - eine Forschungsskizze“.



## **2.2 Der Beirat**

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

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

Der Beirat berät mindestens zweimal im Jahr 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.

Am 28.01.1993 und am 09.06.1993 ist der Beirat zu Sitzungen zusammengetreten. Im Mittelpunkt des ersten Zusammentreffens standen die Präsentation von Forschungsprojekten durch Dipl.-Kffr. Ruth Böck über „Ursachen und Wirkungen grenzüberschreitender Pendelwanderungen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten“ und Ass. jur. Erhard Hernichel über „Die kollektive Mitwirkung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verbesserung ihrer Sicherheit und ihres Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft“. Gegenstand der zweiten Sitzung waren allgemeine Fragen der Institutsarbeit.

## **2.3 Das Direktorium**

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

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

## **3. Forschungsprogramm**

### **3.1 Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm**

#### **3.1.1 Ziele**

Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm im Jahre 1993 wird vor allem von seinen besonderen personellen Rahmenbedingungen geprägt. Den beiden neu eingestellten Mitarbeitern war zunächst eine längere Phase der Einarbeitung einzuräumen, so daß sie noch nicht voll einsatzfähig waren. Als unmittelbare Folge daraus mußte die Gruppenforschung zugunsten der Individualforschung zurücktreten. Gleichwohl konnten 1993 wieder eine Reihe von Arbeiten des juristischen Direktors und seiner Mitarbeiter vorgelegt werden.

Europa bildete auch 1993 eindeutig den Schwerpunkt der wissenschaftlichen Arbeit. Eine grundlegende Darstellung des internationalen und europäischen Arbeitsrechts wurde im ersten Band des Münchener Handbuchs zum Arbeitsrecht vorgelegt, die für die weitere Arbeit auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts für mich den Ausgangspunkt bildet. Das gleiche gilt für den von Prof. Dr. Birk im Auftrag der EG-Kommission verfaßten Landesbericht „Bundesrepublik Deutschland“ zur Problematik der Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (300 Seiten). Bei seiner Ausarbeitung ist eine Fülle von Daten angefallen, die auch in anderen Zusammenhängen von Interesse ist.

Angeichts des gegenwärtigen Personalbestandes sind **langfristige** Forschungsprogramme nicht mehr als Vorschläge für das Sichtbarmachen einer beabsichtigten Forschungsstrategie. Unter dieser Einschränkung stehen im Bereich der langfristigen Forschungsplanung folgende Themenkomplexe für die institutsbezogene Forschung im Vordergrund:

- (1) die Grundlegung eines Systems des europäischen Arbeitsrechts,
- (2) die Implementationsforschung im Hinblick auf die Umsetzung arbeitsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft durch die Mitgliedstaaten,
- (3) eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht),
- (4) die monographische Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts,
- (5) eine vergleichende Darstellung der verschiedenen Arbeitsrechtssysteme,
- (6) die rechtliche Stellung der leitenden Angestellten in den Mitgliedstaaten der EG sowie
- (7) eine vergleichende Untersuchung der Grundrechte der Arbeitnehmer vor und nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses (workplace privacy).

**Mittelfristig** angelegt sind die bereits laufenden Projekte mit dem Institut régional du travail in Nancy, das von der DFG geförderte Kooperationsprojekt über die arbeitsrechtlichen Probleme eines Beitritts von Polen zur Europäischen Gemeinschaft mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften sowie die Untersuchung „Multinationale Unternehmen und konzerninterne Mobilität der Arbeitnehmer“ mit dem Public Policy Institute in London.

Institutsintern sind mittelfristig einige Fragen des kollektiven Arbeitsrechts (rechtsvergleichend und/oder kollisionsrechtlich) wie z.B. Arbeitskampf und Sozialversicherung, atypische Kollektivverträge auf betrieblicher Ebene und das Betriebs- und Arbeitskampfisiko zu bearbeiten. Diese Projekte können sowohl Gegenstand der Gruppen- wie der Individualforschung sein (im einzelnen sei auf 3.1.2 verwiesen).

**Kurzfristige** Forschungsprojekte, die in aller Regel von einem einzelnen durchgeführt werden, sind etwa für den Direktor des Instituts die Erstellung seines (auch rechtsvergleichend angelegten) Gutachtens über die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und sonstigen Pflichten für den Deutschen Juristentag 1994, eine Fünfländer-Untersuchung (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande) im Auftrag der EG-Kommission über Fragen des Betriebsinhaberwechsels und die Herausgabe eines Bandes über ein rechtsvergleichendes Seminar über die betriebliche Mitbestimmung. Einzelheiten finden sich unter 3.1.2.

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

### **3.1.2 Forschungsprojekte**

#### **3.1.2.1 Abgeschlossene Projekte**

- (1) **Studie über die Sozialpartner in Deutschland, Gutachten für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, DG V, 155 Seiten (Rolf Birk)**

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat das Gutachten über die Sozialpartner in Deutschland in Auftrag gegeben, um festzustellen, welche nationalen Verbände ein bestimmtes Maß an Repräsentativität aufweisen. Hiervon ist abhängig, welche Verbände auf europäischer Ebene am sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern zu beteiligen sind. In die Studie sind umfangreiche empirische Daten eingearbeitet, die im Wege der Befragung einer Vielzahl von Verbänden gewonnen werden konnten.

- (2) **Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?, Gutachten für den 60. Deutschen Juristentag, 125 Seiten (Rolf Birk)**

In der dem Gutachten zugrundeliegenden Fragestellung ist die Feststellung enthalten, daß nach den gegenwärtig obwaltenden Umständen Familie und Beruf nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Daraus ergibt sich rechtspolitisch der Auftrag, nach einer besseren Gestaltung des gegenwärtigen Verhältnisses der beiden Lebenssphären zu suchen. Ausgangspunkt hierfür ist eine Bestandsaufnahme der bisherigen rechtlichen Maßnahmen zur Abstimmung von Familie und Beruf. Diese bleibt nicht auf das bundesdeutsche Recht begrenzt, sondern umfaßt neben einem Rückblick auf das Recht der Deutschen Demokratischen Republik auch das Recht der Europäischen Union und ausländisches Recht (Frankreich, Italien, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten und Schweden). Im Mittelpunkt der Arbeit steht die konkrete Darlegung möglicher rechtlicher Maßnahmen für eine Reform. Die vom Verfasser erarbeiteten Vorschläge werden abschließend in Form von 27 Thesen zusammengefaßt.

- (3) **Die betriebliche Mitbestimmung in Italien, 37 Seiten (Erhard Hernichel)**

Die kollektiven Arbeitsbedingungen der Mitgliedstaaten der EG sind durch eine ausgeprägte Heterogenität gekennzeichnet, die auf große Unterschiede in der Tradition der industriellen Beziehungen zurückzuführen sind. Dies gilt in besonderem Maße für die Systeme der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer. Mit einer aus deutscher Sicht erfolgenden Darstellung der italienischen Betriebsverfassung wird versucht, die unterschiedlichen Strukturmerkmale der beiden Systeme deutlich werden zu lassen. Die Arbeit erscheint demnächst.

- (4) **Die Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz, 15 Seiten (Erhard Hernichel)**

Gegenstand der Studie sind die in der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG enthaltenen Vorgaben über die Mitwirkung der Arbeitnehmer und deren normative Durchführung in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Die Arbeit soll in der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ und in Sadowski, Dieter; Ruth Böck (Hg.): „Die internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangel und Deregulierungswettbewerb?“ veröffentlicht werden.

**(5) Die betriebliche Mitbestimmung in Belgien, 43 Seiten (Franz Kibler)**

Die Arbeit stellt die Grundlagen des belgischen Betriebsverfassungsrechts unter besonderer Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb vor. Die Arbeit erscheint demnächst.

**(6) Outplacement in Belgien, 25 Seiten (Franz Kibler)**

Mit der im Nationalen Arbeitsrat am 10.02.1992 verabschiedeten und allgemein verbindlichen convention collective n° 51 haben die belgischen Sozialpartner den Versuch unternommen, das sog. Outplacement auf eine rechtliche Grundlage zu stellen. Die Arbeit stellt den Kollektivvertrag vor und unterzieht ihn einer kritischen Bewertung.

**(7) Die Ausgleichsquittung im deutschen Arbeitsrecht, 32 Seiten (Franz Kibler)**

Die Arbeit skizziert die Rechtsproblematik der in Deutschland nicht gesetzlich geregelten arbeitsrechtlichen Ausgleichsquittung. Die Arbeit erscheint demnächst in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht.

**(8) Die neuere Gewerkschaftsgesetzgebung in Großbritannien und die Internationale Arbeitsorganisation, 5 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit ist erschienen in: Das Recht der Arbeit (Wien) 1993, 515-519.

**(9) Der Wandel des britischen Arbeitsrechts, 8 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit ist erschienen in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 1993, 317-324.

**(10) Rechtsfragen des Annahmeverzugs bei Kündigung durch den Arbeitgeber, 8 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit ist erschienen in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1994, 151-158.

**(11) Der Stand des Europäischen Arbeitsrechts, 12 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Publicationes Universitatis Miskolciensis.

**(12) Gewerkschaft, Gewerkschaftsmitglied und Drittinteressen: Die Reform des kollektiven Arbeitsrechts in Großbritannien, 30 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht.

**(13) Die Vertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene nach dem Recht des Vereinigten Königreichs: Rechtsvergleichende Darstellung zum Mitbestimmungsrecht, 50 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst.

**(14) Betriebsübergang, 83 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts, Bd. 2, Baden-Baden.

**(15) Anmerkung zu BAG v. 19. Mai 1993, 5 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte).

**(16) Tarifvertragliche Altersgrenzen im deutschen Recht und bei europarechtlicher und rechtsvergleichender Betrachtung, 15 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Zeitschrift für Europäisches Privatrecht.

**(17) Mittelbare Diskriminierung und § 23 Abs. 1 KSchG, 4 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit ist erschienen in: Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht - Betriebs-Berater für Europarecht 1994, 47-50.

**(18) Die mittelbare Diskriminierung in der Rechtsprechung von EuGH und deutschen Gerichten, 15 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Europarecht.

**(19) Facetten der Europäischen Sozialpolitik, 28 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst in: Forum Loccum.

**(20) Die Vertretung auf Betriebsebene nach dem Recht der Niederlande: Rechtsvergleichende Darstellung zum Mitbestimmungsrecht, 38 Seiten (Bernd Waas)**

Die Arbeit erscheint demnächst.

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

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

**(2) Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Stipendiaten in der Forschung (Rolf Birk)**

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

**(3) Arbeitsrecht II/ Kollektives Arbeitsrecht II (Rolf Birk)**

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

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

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

Die Arbeit kann voraussichtlich 1995 abgeschlossen werden.

**(5) Die neue Regelung des Arbeitskampfrechts in Spanien (Erhard Hernichel)**

Der spanische Arbeitsminister und die Führer der Gewerkschaftskonföderationen UGT und CCOO haben am 09.11.1992 nach langwierigen Verhandlungen Einvernehmen über den Entwurf eines Streikgesetzes erzielt. Die parlamentarischen Beratungen sind noch nicht abgeschlossen. Nach der Verabschiedung des Gesetzes soll sein Inhalt dargestellt und einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

**(6) Der Kündigungsschutz bei Massenentlassungen in Italien (Erhard Hernichel)**

Mit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 223 vom 23. Juli 1991 besteht in Italien erstmals eine umfassende gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzes bei Massenentlassungen. Die wichtigsten Neuerungen sollen in knapper Form dargestellt und kommentiert werden.

**(7) Spanisches Konzernarbeitsrecht (Erhard Hernichel)**

Die zunehmende Bedeutung des Konzernarbeitsrechts in Spanien spiegelt sich in einer beachtlichen Anzahl von Veröffentlichungen zu den relevanten Fragestellungen wider. Geplant ist ein Literaturbericht über die wichtigsten Publikationen.

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

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

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

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

**(10) Die rechtliche Stellung des freien Mitarbeiters in Deutschland (Erhard Hernichel)**

Unter diesem Titel wird ein Artikel für das im Luchterhand-Verlag erscheinende „Ergänzbares Lexikon des Rechts“ vorbereitet.

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

Das französische Arbeitsrecht räumt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur den Gewerkschaften das Recht ein, Kollektivvereinbarungen auszuhandeln und abzuschließen. Dieses gesetzlich statuierte gewerkschaftliche Monopol erstreckt sich auch auf die betriebliche Ebene. So ist zwar der Abschluß von Betriebstarifverträgen möglich, eine ohne direkte Beteiligung der Gewerkschaften ausgehandelte Betriebsvereinbarung deutscher Prägung kennt das französische Arbeitsrecht indes nicht.

Ungeachtet dieser eindeutigen gesetzlichen Regelung spielen in der betrieblichen Praxis aber Vereinbarungen, an denen die Gewerkschaften nicht beteiligt sind, eine immer größere Rolle. Diese „accords atypiques“ sind Gegenstand der Untersuchung. Überwiegend handelt es sich um Vereinbarungen des Arbeitgebers mit den Mitgliedern des „comité d'entreprise“, mit den „délégués du personnel“, mit sonstigen, gesetzlich nicht geregelten Arbeitnehmervertretungen (Streikkomitees) sowie um „Vereinbarungen“ in Form von Abstimmungen der Belegschaft über Vorschläge des Arbeitgebers.

Den Schwerpunkt der Arbeit bilden die Rechtsnatur und die rechtliche Wirksamkeit dieser Vereinbarungen, eine in Frankreich äußerst kontrovers diskutierte Problematik. Einigkeit besteht lediglich darüber, daß die Bestimmungen des Tarifvertragsrechts keine Anwendung finden. Während eine Mindermeinung aber die Auffassung vertritt, den Vereinbarungen sei jegliche Wirksamkeit zu versagen, nimmt die Rechtsprechung eine eher pragmatische Haltung ein und billigt den „accords atypiques“ vor allem dann gewisse Wirkungen zu, wenn sie den Arbeitnehmern Vorteile einräumen.

Die Arbeit versucht aus der Sicht des deutschen Betrachters einen Beitrag zur rechtlichen Aufarbeitung der Problematik zu leisten. In rechtsvergleichender Hinsicht werden Parallelen zur sog. Regelungsabrede in Deutschland gezogen. Ferner wird versucht herauszuarbeiten, ob sich in der betrieblichen Praxis in Frankreich nicht sogar contra legem eine Vereinbarungform entwickelt hat, die sich in bezug auf Verhandlungspartner, Inhalt und Wirkung der deutschen Betriebsvereinbarung angenähert hat - bei aller Unterschiedlichkeit der Betriebsverfassungssysteme.

Die 1992 begonnene Arbeit soll Anfang 1995 abgeschlossen werden.

**(12) Änderungen im französischen Arbeitsrecht durch die „loi quinquennale“  
(Franz Kibler)**

Es wird die Darstellung und Analyse der wichtigsten arbeitsrechtlichen Änderungen durch das am 21.12.1993 in Kraft getretene Gesetz angestrebt.

**(13) Einführung in das französische Konzernarbeitsrecht (Franz Kibler)**

In Form eines Kurzbeitrages soll ein Überblick über die Lösungsansätze gegeben werden, mit denen das französische Arbeitsrecht auf konzernspezifische Besonderheiten reagiert.

**(14) Sozialplan bei Massenentlassungen in Deutschland und Frankreich (Franz Kibler)**

Es soll ein rechtsvergleichender Überblick zur Sozialplanpflicht bei Personalabbau geleistet werden.

**(15) Ausgleichsquittung (Franz Kibler)**

Unter diesem Titel wird ein Artikel für das im Luchterhand-Verlag erscheinende „Ergänzbares Lexikon des Rechts“ vorbereitet.

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

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

**(17) Unternehmensverfassung (Bernd Waas)**

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

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

**Vom juristischen Direktor betreute externe Dissertationsprojekte:**

**(1) Die außerstatutarischen Kollektivverträge im spanischen Arbeitsrecht (Roland Abele)**

**(2) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)**

**(3) Die arbeitsrechtliche Stellung des GmbH-Geschäftsführers (Ursula Hohenadel)**

**(4) Das internationale Privatrecht des Kündigungsschutzrechts von Arbeitsverhältnissen (Sebastian Krebber)**



- (5) **Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller)**
- (6) **Zuständigkeitsexpansion und Unabhängigkeit der Gewerkschaften in den Industriestaaten (Jong-Hee Park)**
- (7) **Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)**
- (8) **Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)**
- (9) **Droit d'expression des salariés (Petra Zimmermann)**

### **3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten**

#### **3.1.2.3.1 Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern des Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy**

Im Berichtszeitraum konnte die Forschungsk Kooperation mit dem französischen Institut in Nancy weiter ausgebaut werden. Im Jahr 1993 fanden mehrere gemeinsame Arbeitssitzungen statt, in denen Prof. Dr. Rolf Birk und Prof. Dr. Catherine Marraud zur Vorbereitung des nachfolgend skizzierten Projektes wesentliche Grundzüge des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts vermittelten. Erfreulicherweise hat die VW-Stiftung die für die Durchführung dieses Projektes erforderlichen finanziellen Mittel nunmehr bewilligt, so daß eine kontinuierliche Zusammenarbeit beider Institute für die nächsten Jahre gesichert ist. Der Arbeitstitel des Projektes lautet:

„Suspendierung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich“.

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

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

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

Ziel des Projektes ist es, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den beteiligten Rechtsordnungen herauszuarbeiten und schärfer zu charakterisieren.

Hierzu wurden gemischte Arbeitsgruppen gebildet, die sich aus je einem deutschen und einem französischen Projektmitarbeiter zusammensetzen. In diesen Kleingruppen werden zunächst aufeinander abgestimmte nationale Länderberichte erstellt, welche die Grundlage für die sich anschließende rechtsvergleichende Analyse bilden.

Nachdem lange Zeit unklar war, ob die beantragten Fördermittel zur Verfügung stehen werden, was insbesondere die für die Durchführung des Projektes erforderliche Rekrutierung zu-

sätzlicher Mitarbeiter in Frage stellte, konnten 1993 lediglich Planungs- und Vorarbeiten geleistet werden.

### **3.1.2.3.2 Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften**

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

### **3.1.2.4 Sonstiges**

Der rechtswissenschaftliche Direktor hat die Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Berlin vorbereitet und war an ihrer Durchführung beteiligt.

Herr Hernichel hat einen von Herrn Prof. Dr. Tomas Pruckberger unter dem Titel „Das neue ungarische Arbeitsgesetzbuch“ vorgelegten Text überarbeitet. Der Aufsatz wird in der Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits und Sozialrecht veröffentlicht.

## **3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung**

Frau Marie-Luise Platz ist am 30.06.1993 als Fremdsprachensekretärin von Herrn Prof. Birk aus dem Institut ausgeschieden.

Frau Ulrike Kuhn ist seit dem 01.07.1993 als Fremdsprachensekretärin von Herrn Prof. Birk im Institut tätig.

Frau Elisabeth Mayer, geb. Klein, hat am 02.11.1993 ihre Arbeit im Institut wieder aufgenommen.

## **3.2 Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm**

### **3.2.1 Ziele**

In der Kuratoriumssitzung vom 09.06.1993 sind die folgenden vom wirtschaftswissenschaftlichen Direktor vorgeschlagenen Kriterien zur Bewertung der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung im IAAEG gebilligt worden. Sie sind maßgeblich für die nächsten Jahre:

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

#### **3.2.1.1 Schwerpunkte**

Dem Stiftungsauftrag, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen, versuchen die Wirtschaftswissenschaftler in dem thematisch und me-

thodisch weiten Feld der Forschung industrieller Beziehungen dadurch gerecht zu werden, daß

- sie sich auf Unternehmen als Akteure und Arenen konzentrieren,
- sie dabei methodisch eine Kombination aus unternehmenstheoretischen, Marktabhängigkeiten betonenden Ansätzen und institutionenökonomischen (verfügungsrechtlichen und transaktionskostentheoretischen) Ansätzen versuchen, welche die Bedeutung der Regulierung von Personal- und Organisationsentscheidungen für die Kooperation und Konfliktlösung in Unternehmen und indirekt also für deren Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit untersuchen („micro-micro approach“),
- der Vergleich international differierender Institutionen und Regulierungen der Arbeitsbeziehungen empirisch erfolgen soll,
- aus den Einsichten über die Wettbewerbskonsequenzen unterschiedlicher sozialer Ausgestaltungen der Arbeitsbeziehungen auf europarechtlichen und -politischen Handlungsbedarf geschlossen werden soll. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe konzentriert sich auf die Konsequenzen von Unternehmensverhalten und Regulierungen auf die Beschäftigungsniveaus in Unternehmen, sie versucht so einen Beitrag zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit zu leisten.

Rechtliche Regulierungen - in den Unternehmen selbst gewählte oder ihnen auferlegte - sind, wie vor allem in der verfügungsrechtlichen Literatur gezeigt wird, wichtiger Bestimmungsgrund für das Handeln von und in Unternehmen. Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm mißt daher der ökonomischen Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes (Arbeits- und Sozialrecht, Arbeitsmarktpolitik) eine besondere Bedeutung bei.

Nicht nur in dieser Hinsicht gibt es sowohl in Deutschland als auch in Europa nur vereinzelte Forschungsanstrengungen, sondern das gilt auch für die methodische Konzentration der Forschungsgruppe, international vergleichende, Unternehmensrealitäten erfassende Forschung zu treiben. Es ist klar, daß diese einzelwirtschaftliche Perspektive mit anderen disziplinären Ansätzen der Industrial-Relations-Forschung konkurriert. Sie ergänzt andererseits neuere industrieökonomische Forschung sowie neuere makroökonomische Ansätze zur Klärung des Koordinationsversagens in industrialisierten Volkswirtschaften.

Dauerprojekte, etwa alle EG-Länder einbeziehende regelmäßige Dokumentationen oder auch nur vollständige Berichte für einzelne Mitgliedstaaten, sind gegenwärtig nicht von der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe zu erwarten.

### **3.2.1.2 Die Produkte der Forschung**

#### **3.2.1.2.1 Monographien und Aufsätze**

Die Veröffentlichungen beruhen vor allem auf wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten (Dissertationen und Habilitationen); zunehmen sollen die Koproduktionen mehrerer Mitglieder der Forschungsgruppe. Die Arbeiten sollen in in- und ausländischen Publikationsorganen präsentiert werden.

#### **3.2.1.2.2 Aufbau der Bibliothek auf dem Gebiet der international vergleichenden Personalökonomie und der Arbeitspolitik**

Als Serviceleistung für die rechts- und die wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppen und die Scientific Community insgesamt ist der Auf- und Ausbau der arbeitsökonomischen, arbeitspolitischen und personalökonomischen Literaturbestände sowie von Datenbanken zu

verstehen. Zusätzlich sollen eigene empirische Erhebungen (Fallstudien, Betriebsvergleiche) durchgeführt und dokumentiert werden.

### **3.2.1.2.3 Gutachten und Beratungsleistungen**

Adressaten spezieller Expertisen sind die Ministerialverwaltung einschließlich der Kommission der Europäischen Gemeinschaft sowie Unternehmen und Tarifparteien.

### **3.2.1.3 Zwischenprodukte**

#### **3.2.1.3.1 Qualifikation der Forscher**

Die Personalentwicklung soll durch individuelle Betreuung und durch allgemeine Ausbildungskurse, Forschungskolloquien, Werkstattgespräche und Gastvorträge sowie Tagungsorganisationen und -teilnahmen (mit Vorträgen) gefördert werden. Neben Wissenschaftlern sollen Politiker und Unternehmer regelmäßige Gesprächspartner der Forscher sein.

Die aktive Beteiligung der Forscher an der Lehre der Universität (Projektstudien, Übungen, Seminare; mehr oder weniger selbständige Diplomarbeitbetreuung) und die Koproduktion von erfahreneren und jüngeren Forschern innerhalb und außerhalb des Instituts stellen ein weiteres wichtiges Mittel der Personalentwicklung dar.

In „Qualitätszirkeln“ werden die Forscher durch Beteiligung an der Organisationsentwicklung gefordert und gefördert (vgl. auch 3.2.3).

Elemente des Kursprogramms (Pflicht- und Wahlpflichtkurse) sind z.B.:

- Proposal Writing
- Grundkonzepte der Organisations- und Institutionenökonomie
- Methodik der Unternehmenstheorie und Industrieökonomik
- Arbeitsrecht
- Comparative Industrial Relations
- Methoden der qualitativen Sozialforschung
- Methoden der quantitativen Sozialforschung
- Modellbildung und -schätzung
- Ökonomische Rechtsanalyse

Die Binnendifferenzierung der Forschungsgruppe erfolgt nach Themen und dem Qualifikationsstand der Mitglieder; Habilitanden übernehmen Betreuungsaufgaben für Doktoranden und Diplomanden.

#### **3.2.1.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke durch Bucheditionen und Zeitschriftengestaltung**

- Etablierung einer Schriftenreihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und zur Arbeitspolitik“
- Mitherausgabe von Zeitschriften; gegenwärtig z.B.: „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ für die arbeitsmarkttheoretischen und arbeitsmarktpolitischen Fragen und „Industrielle Beziehungen - Zeitschrift für Arbeit, Management und Organisation“ für die Konflikte und Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern

#### **3.2.1.4 Relevanzkriterien**

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe treibt Grundlagenforschung. Sie möchte die organisations- und personalökonomische Unternehmenstheorie fortentwickeln. Der unter-

nehmenstheoretisch fundierte internationale Vergleich gibt der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsgruppe des IAAEG eine wichtige und singuläre „Mission“. Die Erkenntnisse haben mittelbare Bedeutung für das Verständnis der Funktionsfähigkeit internationalen Institutionenwettbewerbs und sind damit von europapolitischer Bedeutung.

### 3.2.1.5 Qualitätskriterien

Entscheidendes Zielkriterium ist die wissenschaftliche Qualität der Arbeiten, also ihr Beitrag zur Entwicklung der Unternehmenstheorie und unseres empirischen Wissens über Unternehmensverhalten in der Personalpolitik. Diesem Ziel wird die Rekrutierung der Mitarbeiter, die Themen- und Methodenwahl sowie Ressourcenbudgetierung im Institut untergeordnet. Andere Ziele, wie die aktualisierte Länderberichterstattung oder viele Ländervergleiche ebenso wie die praktische Unternehmens- und Ministerialberatung, werden dem Forschungsziel untergeordnet. Sie können also nicht in gleicher Weise von der Gruppe erwartet werden.

Auch bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Ansprüche der Forschungsvorhaben ist das jugendliche Alter der Forscher im Institut, der Umstand der zeitlich befristeten Verträge sowie die nennenswerte Betrauung mit Infrastrukturarbeiten (Bibliothek, EDV, Tagungsorganisation etc.) zu berücksichtigen. Die generelle Befristung der Stellen ist nicht leicht aufzuheben, sie soll eine permanente Erneuerung ermöglichen.

Die notorisch schlechte Verfügbarkeit von Unternehmensdaten macht den quantitativen empirischen Vergleich schwierig, auch hier müssen die Qualitätsansprüche realistisch sein.

Schließlich sind die wirtschaftswissenschaftlichen Forscher nicht einschlägig rechtswissenschaftlich vorgebildet; dieser Mangel ist auch nur auf kleinen Teilgebieten für die Nachwuchsforscher zu heilen, zumal die Organisations- und Rechtssoziologie schon Pluridisziplinarität fordern. Interdisziplinäre Arbeit, wie sie zwischen „gestandenen“ Vertretern des jeweiligen Faches möglich sein sollte, ist von Nachwuchsforschern nicht zu erwarten. Angesichts der knappen personellen Ressourcen des IAAEG - der ursprüngliche Ausbauplan scheint gestoppt - ist gegenwärtig nicht einmal an eine systematische Länderbeobachtung zu denken. Angesichts der komplizierten Ersatzlösungen (Drittmittelforschung, Graduiertenkollegs, „Ausleihe“ von Universitätspersonal etc.) wird das Zeitbudget des Direktors der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe nennenswert für Organisations- und Qualifikationsaufgaben beansprucht.

### 3.2.1.6 Effizienzkriterien

Zur Beurteilung des Verhältnisses von Zielen und tatsächlichem Aufwand der Forschungsarbeit sind die genannten Qualifikations-, Budget- und Zeitrestriktionen ausdrücklich zu bedenken.

Während von dem Direktor regelmäßige Veröffentlichungen zu erwarten sind, sollten sich die Doktoranden vom zweiten Jahr ihrer Tätigkeit an mit einem Arbeitspapier pro Jahr sichtbar am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen und die Habilitanden zumindest einen Aufsatz pro Jahr veröffentlichen.

Angesichts der Forschungsausstattung sind institutsinterne Formen der Qualitäts- und Effizienzkontrolle zu etablieren, um die Selbstkritik der Forscher zu fördern und aus der Kritik Handlungs- und Organisationskonsequenzen abzuleiten.

Bislang sind Zeitbudgets im Institut nur im Hinblick auf Infrastruktur- und Projektarbeit differenziert worden. Die Terminplanung spielt - über halbjährliche Zwischenberichte und mündliche Präsentation hinaus - wegen der Befristung der Arbeitsverträge und Stipendien

keine besondere Rolle. Die Zuweisung von Forschungsmitteln (vor allem Hilfskräften) wurde bisher von Fall zu Fall entschieden; es gibt bislang keine Projektbudgets.

# International vergleichende Personalökonomie und Arbeitspolitik

## — IAAEG —

Forschungsprojekte 1993-97



IAAEG-finanziertes Projekt



explizit international vergleichendes Projekt

### Unternehmenstheorie

- |  |  |             |
|--|--|-------------|
|  | Personalökonomie und Arbeitspolitik  | (Sadowski)  |
|  | Betriebliche Selbstregulierung in der Personalpolitik                            | (Pull)      |
|  | Arbeitszeitverkürzung oder Personalabbau? Unternehmensverhalten in der Rezession | (Schneider) |

### Unternehmenspolitik

#### 1. Privatwirtschaftliche Unternehmen

- |  |   |                  |
|--|---|------------------|
|  | Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich                          | (Backes-Gellner) |
|  | Umweltschutz und Industrielle Beziehungen - Selbstregulierungspotential auf betrieblicher Ebene | (Decker)         |
|  | Beförderung und Personalbestandsveränderungen   | (Brühl)          |
|  | Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfluktuation                                    | (Frick)          |
|  | Die institutionelle Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik                                | (Wienecke)       |

## 2. Öffentlichwirtschaftliche Unternehmen

- ◆ Die allokativen Wirkungen unterschiedlicher Einkommenssysteme im öffentlichen Sektor (Wagner)
- Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus (Bruckschen)
- Mischfinanzierung im Krankenhaussektor - Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Abteilungsbudgets (Queins)

## Regionale Arbeitsmärkte

- ◆ Betrieblicher (Sozial-)Lohn - Kompensationspolitik im internationalen Wettbewerb sozialer Sicherungssysteme (Böck)

## Institutionelle Umwelten des Unternehmens

- ◆ Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung (Schröder)
- ◆ Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze, arbeits- und sozialrechtliche Defizite in Entwicklungsländern auszugleichen (M'Bayo)
- ◆ Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnpolitik in Polen und Rußland (Basten)
- ◆ Multinationale Unternehmen und Internationalisierung der Arbeitsmärkte (Weber-Fahr)

## Daten und Methoden

- ◆ Quinter Studie zur Personalpolitik in Europa (QUIPPE) (Backes-Gellner, Böck, Weber-Fahr, Wienecke)



### 3.2.2 Forschungsprojekte

#### 3.2.2.1 Abgeschlossene Projekte

Arbeitnehmerentsendung im Europäischen Binnenmarkt	
Dipl.-Kffr. Ruth Böck	Start: 04/1993
	Ende: 09/1993

**Ziel:** Für Unternehmen, die im internationalen Wettbewerb erfolgreich sein wollen, ist die Internationalisierung des Personalwesens ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Zeitlich befristete Entsendungen werden dabei als wesentliches Instrument angesehen. Die durch unterschiedliche Interessen, Anforderungen und Erwartungen auftretenden Regelungsnotwendigkeiten zwischen dem zu entsendenden Arbeitnehmer und dem entsendenden Unternehmen können einzelvertraglich oder kollektiv durch betriebliche Entsendungsrichtlinien geregelt werden. Ziel dieses Projektes war es, die Praxis betrieblicher Entsendungspolitik und -richtlinien zu analysieren und praktikable (kollektive) Regelungen zur Mitarbeiterentsendung abzuleiten.

**Vorgehen:** Die Analyse der Praxis der betrieblichen Entsendungspolitik erfolgte theoretisch fundiert mit Hilfe von fallstudienartigen Betriebsbefragungen in Rheinland-Pfalz. Auf Basis organisationsökonomischer Überlegungen wurde deshalb zunächst die Logik betrieblicher Entsendungsrichtlinien erarbeitet: Diese reduzieren entsendungsbedingte Personalfixkosten, schaffen und sichern Organisationskapital und wirken verhandlungskostenmindernd. Da die Aushandlung von Regelungen aber auch Kosten verursacht, sind betriebliche Entsendungsrichtlinien eher in Unternehmen zu erwarten, in denen die Mitarbeiterentsendung kein Einzelfall ist. Dies dürfte unabhängig von der Branche v.a. in größeren, auf internationalen Arbeits- und Absatzmärkten präsenten Unternehmen der Fall sein. Außerdem dürften solche Richtlinien eher dort zu finden sein, wo eine aktive und engagierte Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. So dann wurden international tätige Unternehmen unterschiedlicher Branchen statt hinsichtlich der Auswahl der zu entsendenden Mitarbeiter, der Vergütungsvereinbarung, der Vorbereitung der zu Entsendenden und deren Betreuung vor Ort sowie ihrer Reintegration befragt. Um festzustellen, ob die Ergebnisse eher zufällig sind oder ob systematische Unterschiede in Abhängigkeit von wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen der Unternehmen bestehen, wurden zusätzlich auch Daten aus diesen Bereichen erhoben.

**Ergebnisse:** Die Ergebnisse zeigen, daß 55% der befragten Unternehmen Mitarbeiter ins Ausland entsenden. Von diesen Unternehmen haben aber weniger als die Hälfte eine Entsendungsrichtlinie. Trotz der organisationsökonomischen Vorteile sind kollektive Regelungen also vergleichsweise selten. Wichtigster Regelungsgegenstand ist die Vergütung von entsendeten Mitarbeitern, während die anderen Aspekte eher eine untergeordnete Rolle spielen. Außerdem fällt auf, daß Entsendungsrichtlinien mit der Betriebsgröße, der Zahl der ausländischen Niederlassungen/Töchter und dem Exportanteil, nicht aber mit dem Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung positiv korrelieren. Eine Diskussion mit Arbeitnehmervertretern führte zu der Schlußfolgerung, daß der relativ geringe Anteil betrieblicher Entsendungsrichtlinien und der scheinbar geringe Einfluß des Vorhandenseins einer Arbeitnehmervertretung auf den Abschluß einer solchen Regelung v.a. die Folge eines Informationsdefizits über die verhandlungsfähigen Geltungs- und Regelungsbereiche ist. Deshalb wurde abschließend eine Musterbetriebsvereinbarung als Informationsgrundlage für interessierte Unternehmen und Arbeitnehmervertreter entwickelt, die jedoch einer jeweils betriebsspezifischen Ausgestaltung bedarf.

Personalnebenkosten in der EG	
Monika Weber-Fahr, M.A.	Start: 12/1992
	Ende: 07/1993

**Ziel:** Für Unternehmen in der EG sind die steigenden Personalzusatzkosten ein wesentlicher Standortfaktor geworden, der ihre Leistungsfähigkeit entscheidend mitbestimmt. Einen europäischen Vergleich der aktuellen Situation zu erstellen, war das Ziel des international vergleichenden Kooperationsprojektes „Fringe Benefits in the EC“, das vom italienischen Arbeitsministerium initiiert und von einem Forscherteam des Istituto di Studi per la Programmazione Economica (ISPE) koordiniert wurde. Für die vier größten EG-Länder, Großbritannien, Frankreich, Italien und Deutschland, sollten zu einzelnen Aspekten der Personalnebenkosten länderspezifische Eigenheiten vergleichend zusammengefaßt werden, um vor diesem Hintergrund Fallstudien zu erlauben. Dabei war eine enge Kooperation unter den beteiligten Wissenschaftlern in den jeweiligen Ländern wesentlich, da die offiziellen Statistiken in der Regel nur schwer die Erstellung eines tatsächlichen Bildes von internationalen Unterschieden und Gemeinsamkeiten des betrieblichen Instruments der Personalzusatzkosten erlauben.

**Vorgehen:** An der Studie arbeiteten neben dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) in Trier die London School of Economics (LSE), das Istituto di Studi per la Programmazione Economica (ISPE) in Rom und das Centre d'Etude des Revenues et des Coûts (CERC) in Paris. Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit der vorhandenen Daten (vgl. hierzu auch die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QIUPPE)) war ein wesentlicher Bestandteil des Projektes die Zusammenstellung von jeweils drei Unternehmensstudien: Durch das gemeinsame Design der Fallstudien konnten die Leistungen der Unternehmen für ihre Arbeitnehmer beispielhaft und miteinander vergleichbar dargestellt werden. Zu diesem Zweck waren Firmen aus den Branchen Banken, EDV und Anwendungselektronik für ausführliche Gespräche gewonnen worden, in denen sie die Formen und das Ausmaß der bestimmten Arbeitnehmern gewährten gesetzlichen, tariflichen und insbesondere der freiwilligen Zusatzleistungen darstellten. Es wurden auch Informationen zum Stellenwert und der Entwicklung der Personalzusatzkosten für die Situation des Unternehmens auf dem Produkt- und dem Arbeitsmarkt erfragt.

**Stand:** Der deutsche Teil der Studie wurde zum Juli 1993 fertiggestellt. Die abschließende Auswertung wird vom Forscherteam des Istituto di Studi per la Programmazione Economica (ISPE) in Rom durchgeführt und lag bei Redaktionsschluß des Jahresberichtes noch nicht vor.

Die Soziale Dimension der Strukturveränderungen in der Stahlbranche in der EG	
Monika Weber-Fahr, M.A.	Start: 09/1993
	Ende: 11/1993

**Ziel:** Die Krise der Stahlindustrie ist europäisch in ihrer Dimension, sowohl was manche ihrer Ursachen angeht als auch bezüglich der Ebene, auf der die Rahmenbedingungen bestimmt werden, innerhalb derer politische und wirtschaftliche Reaktionen auf den Strukturwandel ausgehandelt und implementiert werden: Der Ministerrat der Europäischen Gemeinschaften entscheidet in Brüssel sowohl über Subventionen, als auch über Produktionsquoten und die Gelder, mit denen Beschäftigungsanpassungen - sprich: Entlassungen und Vorruhestandsregelungen - finanziell erleichtert werden. Während aber auf der Output-Seite dieser Zentralismus mit der Existenz weitgehend identischer Produktionstechnologien durchaus eine Berechtigung hat, stellt sich die Situation auf der Input-Seite - also bezüglich der Beschäftigungsanpassungen - sehr viel problematischer dar. In den einzelnen Ländern der EG wird die Umsetzung der beabsichtigten Reduzierung der Beschäftigtenzahlen im Rahmen völlig unterschiedlicher Systeme und von unterschiedlichen Akteuren verhandelt und implementiert, sowohl was die jeweiligen politischen Bedingungen angeht als auch hinsichtlich der industriellen Beziehungen. Die hier vorgestellte Studie beabsichtigte daher, vergleichend die Situation der Stahlindustrie in den 12 EG-Ländern vorzustellen und die Bedingungen zu diskutieren, unter denen die jeweiligen Akteure mit der sozialen Dimension der Veränderungen umgehen.

**Vorgehen:** Koordiniert von einem Forscherteam der Industrial Relations Research Unit der University of Warwick wurde ein Forschungsdesign entwickelt, anhand dessen zwölf Länderberichte von Wissenschaftlern aus dem Bereich Industrial Relations in den jeweiligen Ländern zusammengestellt werden konnten. „Lageberichte“ wurden durch qualitative Interviews mit Experten und beteiligten Akteuren ergänzt, um eine vergleichende Betrachtung der Sichtweise der jeweils Betroffenen zu ermöglichen. Für den deutschen Teil der Studie mußte dabei, angesichts der regionalen Unterschiede sowohl bei den Akteuren als auch hinsichtlich der Rahmenbedingungen, eine dementsprechende Auswahl der Gesprächspartner getroffen werden. Die Wahl fiel auf Nordrhein-Westfalen, da hier mehr als 50% der Beschäftigten in der deutschen Stahlindustrie ihren Arbeitsplatz haben. Im Verlaufe des Monats Oktober wurden daher Vertreter der Stahlindustrie, der Gewerkschaften, von Betriebsräten, Ministerien und Arbeitsämtern wesentlich im Raum Düsseldorf und Duisburg befragt.

**Stand:** Der deutsche Teil der Studie wurde im November 1993 abgeschlossen. Mit der vergleichenden Auswertung und der Vorbereitung einer Publikation ist derzeit das Forscherteam der Industrial Relations Research Unit beschäftigt. In einer ersten Auswertung zeigte sich bereits, daß gerade im Bereich der Stahlindustrie institutionelle Unterschiede offenbar nicht die Rolle bei der Bewältigung der sozialen Dimension der Krise spielen, wie man dies hätte vermuten mögen. In allen Ländern der EG wird fast ausschließlich auf Frühpensionierungen und ähnliche Formen der vorzeitigen Entlassung als Mittel zum Beschäftigungsabbau zurückgegriffen. Die Rolle der Gewerkschaften und/oder Betriebsräte ist auf das Krisenmanagement beschränkt. Initiativen zur kreativen Bewältigung - wie sie beispielsweise in den regionalen Konferenzen aller beteiligten Akteure im Ruhrgebiet zum Ausdruck kamen - wurden einzig in der Bundesrepublik beobachtet. Ohne den endgültigen Ergebnissen vorgreifen zu wollen, darf hier schon angemerkt werden, daß die Marginalisierung der Interessenvertretungen während der Diskussion über die Bewältigung der Stahlkrise durchaus auch mit den Schwierigkeiten zu tun haben mag, die letztlich die Entscheidungsinstanz („Brüssel“) zu identifizieren.

<b>The Impact of European Integration and German Unification on Industrial Relations in Germany</b>	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Martin Schneider, Dipl.-Vw. Karin Wagner, Dr. Andrea Timmesfeld, cand.rer.pol. Ralf Zimmermanns	Start: 01/1993
	Ende: 03/1994

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

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

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

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

Das Projekt wurde im März 1994 abgeschlossen. Die Forschungsergebnisse der Arbeitsgruppe wurden bereits im Mai 1993 auf der „Third Biennial Conference of the European Community Studies Association“ in Washington präsentiert. Eine aktualisierte Version des Projektberichts soll 1994 im „British Journal of Industrial Relations“ erscheinen.

### 3.2.2.2 Laufende Projekte

Institutsfinanziert

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

Ausgangspunkt der Arbeit ist die Beobachtung international variierender betrieblicher Qualifikationsstrukturen in Unternehmen. Es können breit angelegte oder sehr spezifische, reaktive vs. proaktive und längere oder kürzere betriebliche Bildungsmaßnahmen beobachtet werden. Darüberhinaus sind nicht nur Streuungen hinsichtlich der Zielgruppe betrieblicher Bildungsangebote, sondern auch zwischen Unternehmen verschiedener Größe und Branche zu konstatieren.

Ziel des Habilitationsprojektes ist es, betriebliche Qualifizierungsstrategien vor dem Hintergrund variierender nationaler Institutionen des Arbeitsmarktes, des Berufsbildungssystems und von betrieblichen Produktmarktstrategien zu erklären. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob Überqualifikation eine sinnvolle Strategie sein kann, ob es ein optimales Maß an qualifizierten Fachkräften gibt und wovon dieses abhängt. Spezifisches Merkmal der von mir gewählten Zugangsweise ist, daß zwar einerseits den nationalen Institutionen eine wesentliche Rolle für betriebliche Qualifikationsstrukturen unterstellt wird, daß andererseits die Betriebe aber nicht in einer rein passiven Rolle (im Sinne eines Mengen- oder Preisanpassers) gesehen werden, die ihnen keinerlei Alternativen für betriebliche *Bildungspolitik* offen ließe. Es wird vielmehr davon ausgegangen, daß der institutionelle Rahmen (nur) die Spielräume festlegt, innerhalb dessen die Unternehmen optimale betriebliche Qualifizierungsstrategien entwickeln können und müssen. Diese Strategien können sich je nach Marktlage (sei es Absatz- oder Arbeitsmarkt), Betriebsgröße oder Art der Produktion eines Unternehmens, möglicherweise auch innerhalb eines Landes, signifikant unterscheiden.

Theoretische Grundlage der Arbeit sind mikroökonomische Analysen der Wirkung nationaler und betrieblicher Institutionen; diese wird ergänzt durch eine empirische Analyse relevanter nationaler Institutionen der Berufsausbildung und des Arbeitsmarktes. Mithilfe von Daten aus der Unternehmensbefragung QUIPPE (s.u.) wird das theoretische Modell einer empirischen Überprüfung unterzogen. Damit stellt die Arbeit einen Beitrag zur Weiterentwicklung neuerer ökonomischer Ansätze zur Theorie der Firma dar. Sie wirft nicht nur das Konzept der „repräsentativen Firma“ über Bord, sondern versucht auch eine systematische Zusammenführung von institutionenökonomischer Theorie und betrieblicher Empirie.

**Veröffentlichungen:**

Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien, 1992.  
The Role of Regulation in Corporate Training Strategies, 1994 (im Druck).

**Arbeits- und Zeitplan:**

1. Halbjahr 1994: Datenaufbereitung und theoretische Grundlagen
2. Halbjahr 1994: Datenauswertung und vorläufiger Endbericht

<b>Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland</b>	
---	--

Jörg Basten M.A.	Start: 01/1993
	Ende: 12/1994

**Ziel:** Die in den Ländern Ost- und Mitteleuropas angestrebte Systemtransformation von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft bedeutet auf betrieblicher Ebene zunächst zweierlei:

- Erstens erhalten die Betriebsdirektoren aufgrund der Dezentralisierung eine Kompetenzfülle, die sie angesichts ihrer noch nicht vollen Verantwortung von Kosten- und Leistungsverhältnissen zur Unwirtschaftlichkeit verleitet. Mit anderen Worten, die ungeklärten Eigentumsverhältnisse - und man wird davon ausgehen müssen, daß viele Großunternehmen in allen drei Ländern nicht vollständig privatisiert werden können - verhindern eine rasche und notwendige Sanierung der Unternehmen.
- Zweitens: Um internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, sind Investitionen unabdingbar. Wenn die Unternehmen nicht durch ausländisches Kapital angereichert werden, bleibt lediglich die Möglichkeit, die Lohnquote zu senken.

Hier stellt sich die Frage, ob die nicht zu privatisierenden Unternehmen überhaupt eine Chance zur Transformation haben, wie stark sich Gewerkschaften in die Investitionsproblematik einbeziehen lassen und welche Gestaltungsrechte sie für sich einfordern.

**Vorgehen:** Es sollen zwei Fallstudien durchgeführt werden. Aus jedem Land wird ein noch nicht privatisiertes Unternehmen aus der Automobilbranche ausgewählt, in dem jeweils eine alte und eine neue Gewerkschaft vertreten sind. Am Anfang soll eine Analyse der Lohnquote von 1989 bis 1993 stehen, da 1989 alle drei Länder systemtheoretisch vom gleichen Ausgangspunkt die Transformation antraten. Der Vergleich von Wertschöpfung und Lohnzuwächsen soll im Zusammenhang mit Dokumentenanalysen und Interviews erklären, wie Lohnzuwachs und Beschäftigungssicherheit gegeneinander abgewogen werden und inwiefern Gewerkschaften dazu neigen, von ihren Aufgaben und Privilegien in der alten Wirtschaftsordnung zu lassen und eine neues System zu unterstützen.

**Stand:** Das Projekt befindet sich in der Planungsphase der empirischen Untersuchung.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

02/1994-08/1994	Theorieentwicklung
09/1994-12/1994	Fallstudien

<b>Betrieblicher (Sozial-)Lohn - Kompensationspolitik im internationalen Wettbewerb sozialer Sicherungssysteme</b>	
	Start: 02/1992
Dipl.-Kffr. Ruth Böck	Ende: 01/1997

	Start: 02/1992
Dipl.-Kffr. Ruth Böck	Ende: 01/1997

**Ziel:** Obwohl die Zahl internationaler Arbeitnehmerwanderungen insgesamt rückläufig ist, kann in Grenzregionen eine stetige Zunahme an grenzüberschreitenden Pendelwanderungen qualifizierter Arbeitnehmer beobachtet werden. Da diese fluktuationskostenverursachenden Pendelwanderungen typischerweise in eine Richtung gehen, sind unterschiedliche Reaktionen von Unternehmen in den Herkunfts- und Zielregionen zu erwarten. Dabei soll insbesondere der Frage nachgegangen werden, inwieweit unterschiedliche institutionelle Regelungen grenzüberschreitende Pendelwanderungen beeinflussen und personalpolitische Kompensationsstrategien hervorgerufen.

**Vorgehen:** Auf Basis der Analyse der wesentlichen Bestimmungsgründe grenzüberschreitender Pendelwanderungen werden zunächst die Eingriffsmöglichkeiten der Unternehmen herausgestellt und dann das tatsächliche betriebliche Verhalten in diesen Bereichen untersucht. Migrationstheoretische wie humankapitaltheoretische Ansätze betonen die Nettoeinkommensdifferenzen als wesentlichen mobilitätsbeeinflussenden Faktor. Das Einkommen errechnet sich aus dem gesetzlichen Mindestlohn, dem zusätzlichen betrieblichen Entgelt, auf dessen Basis gesetzliche Abgaben geleistet werden müssen, und den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. Insofern ist das Nettoeinkommen nur bedingt durch die Unternehmen beeinflussbar; vielmehr kommt institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere im Bereich der Sozialgesetzgebung, eine wesentliche Bedeutung zu. Es ist deshalb zu vermuten, daß Unternehmen in Grenzregionen durch sozialversicherungsrechtliche Regelungen entstehende Einkommensdivergenzen durch betriebliche (Sozial-)Lohnpolitiken kompensieren, um so wettbewerbsfähige und mobilitätsfördernde Einkommen anbieten zu können. Ob eher zusätzliches Arbeitsentgelt oder freiwillige betriebliche Sozialleistungen angeboten werden, ist abhängig von der Art und der Höhe der Unterschiede in den Systemen der sozialen Sicherung.

Die empirische Überprüfung dieser mikroökonomischen Analyse der Wirkung nationaler und betrieblicher Institutionen erfolgt mit Hilfe von betrieblichen Fallstudien in Unternehmen der grenznahen Regionen Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz (vgl. QUIPPE). Um sicherzustellen, daß die beobachtbaren betrieblichen (Sozial-)Lohnpolitiken tatsächlich Folge institutionellen Regimewettbewerbs und nicht (absatz-)marktbedingter Einflüsse sind, werden zusätzlich Unternehmen in einer grenzfernen Binnenregion in die Untersuchung einbezogen. In Grenzregionen müßte unabhängig von der Branche eine ähnliche (Sozial-)Lohnpolitik beobachtbar sein, während in vergleichbaren Branchen in der Binnenregion eine abweichende Strategie zu finden sein müßte.

Auf Basis dieser institutionenökonomisch fundierten und inter- und intranational empirisch prüfenden Arbeit können Aussagen über die Bedeutung des Regimewettbewerbs sozialer Sicherungssysteme für grenznahe regionale Arbeitsmärkte abgeleitet werden.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

- |      |  |
|------|--|
| 1994 | Aktualisierung der theoretischen Grundlagen, Operationalisierung der aufgestellten Thesen, Datenaufbereitung |
| 1995 | Datenauswertung und Verfassen einer ersten schriftlichen Fassung der Dissertation                            |

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

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

**Vorgehen:** Vermutet werden kann, daß das System der industriellen Beziehungen, und damit auch unterschiedliche Gewerkschaftsstrukturen, Einfluß auf die Gewerkschaftsprogramme ausüben, welche wiederum auf die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer einwirken und das Verhalten der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung im Betrieb beeinflussen. Von Interesse ist hierbei, ob von seiten der Arbeitnehmer und ihrer Vertretung eigenständige Initiativen ergriffen werden, welcher Art diese sind und wann bzw. unter welchen Bedingungen diese erfolgen. Neben branchenbezogenen Unterschieden kann ein unterschiedlicher Einfluß länderspezifischer Gewerkschaftsstrukturen auf die Interessenvertretung vermutet werden. Als theoretische Fundierung zur Modellierung der vermuteten Zusammenhänge soll die Theorie Olsons (Gewerkschaften als Mitgliederorganisation) herangezogen werden, die empirische Untersuchung zur Erhebung von Daten auf betrieblicher Ebene soll im Rahmen von Fallstudien erfolgen.

**Stand:** Derzeit erfolgt die Sammlung der Positionen der Sozialpartner zum Umweltschutzbereich sowie bereits bestehender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die in der daran anschließenden Phase analysiert werden sollen. Parallel hierzu wird die Erarbeitung der gesetzlichen Regelungen in diesem Bereich erfolgen.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

01/1994-06/1994	Dokumentation der Positionen der Sozialpartner Literaturaufarbeitung
07/1994-12/1994	Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes (Branchen-/Länderauswahl, Auswahl eines Umweltbereichs) Literaturvervollständigung und -aufarbeitung
01/1995-12/1995	Hypothesengenerierung Erarbeitung eines Fragebogens Durchführung der Fallstudien Auswertung der empirischen Untersuchung



<b>Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik</b>	
Dipl.-Vw. Kerstin Pull	Start: 10/1992
	Ende: 07/1995

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

**Vorgehen:** Was den Stand der theoretischen Diskussion zur Frage nach der Ökonomie betrieblicher Standards im Bereich der Personalpolitik anbelangt, so gehen existierende Ansätze über das Aufzeigen der möglichen Vorteilhaftigkeit personalpolitischer Selbstregulierung - in der Regel bezogen auf eine bestimmte beobachtete Form betrieblicher Selbstregulierung (etwa die implizite Selbstverpflichtung auf grundsätzlich langfristige Beschäftigungsverhältnisse) - nur selten hinaus. Im Rahmen des vorliegenden Projektes jedoch wird versucht, Zustandekommen und Stabilität personalpolitischer Selbstregulierung als durch exogene und strategisch gestaltbare Faktoren bedingt zu erklären und so eine der beiden Kernfragen des Forschungsprogramms des IAAEG, die nach der Produktion von Recht in Unternehmen, zu bearbeiten. Theoretisch begründete bzw. durch empirische Befunde zu verwandten Problemen nahegelegte Vermutungen über die Determinanten betrieblicher Selbstregulierung sollen in einem strukturierenden Modell zusammengeführt und dann einer empirischen Überprüfung durch Fallstudien (die von QUIPPE (s.u.) bereitgestellten Betriebsdaten könnten hier hilfreich sein) unterzogen werden.

**Stand:** Ausgehend von dem insgesamt als unzureichend empfundenen Stand der Forschung (weder wird die offensichtliche Bedingtheit betrieblicher Selbstregulierung thematisiert noch wird der aktuell beobachtbaren Entwicklung der Rücknahme von Selbstregulierung Rechnung getragen), wird ein eigener Ansatz zur Modellierung des betrieblichen Entscheidungsprozesses für oder gegen Selbstregulierung derzeit in einem Verhandlungsmodell gesehen: einseitige Zusagen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer werden zu diesem Zweck in Analogie zu Aoki (1984) als Ergebnis eines „impliziten“ Verhandlungsprozesses, der quasi „im Kopf“ des Arbeitgebers stattfindet, interpretiert.

**Arbeits und Zeitplanung:**

05/1994-10/1994	Auswahl eines geeigneten Verhandlungsmodells Übertragung auf die eigene Fragestellung
11/1994-03/1995	Nutzbarmachen der QUIPPE-Daten eigene empirische Erhebung
04/1995-07/1995	Fertigstellen der Arbeit

<b>Personalökonomie und Arbeitspolitik</b>	
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

*„Grad‘ eben bringt der Postbote den neuen Band der deutschen Aristoteles-Ausgabe ins Haus, die ich vor mehr als drei Jahrzehnten subskribiert habe; ungefähr alle zwei Jahre hat mich ein neuer Band erfreut, zum Ende des Jahrtausends wird die Ausgabe wohl abgeschlossen sein. Jedem leuchtet ein, daß die sorgfältige Edition der Werke mehr Zeit braucht als der Philosoph hatte, um sie abzufassen - aber bedenklich wird's mir, wenn ich an das Lexikon des Mittelalters denke: ob das Erscheinen wohl länger dauert als das Mittelalter selber? Unbegreiflich, wie Mommsen oder Weber oder Harnack ihr immenses Lebenswerk erbringen konnten; man darf mutmaßen, es habe darin seinen Grund, daß sie keine Kohorte von Assistenten zu dirigieren, keine Freisemester zu nehmen hatten, keine Fördermittel erhielten, beantragten und abrechneten, selten Kongresse besuchten und vor allem nicht über das neuzeitliche Gerät verfügten, ohne das wissenschaftliche Arbeit heute nicht denkbar ist.“ (Johannes Groß, FAZ-Magazin, 22.04.1994, S. 40)*

Das Manuskript wurde 1993 nicht weiter geschrieben. Grund dafür ist immer mangelnde Zeit. In 1994 hält sich D. Sadowski am Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) in Aix-en-Provence in Frankreich auf, um die dortige Tradition sozio-ökonomischer Analyse von Unternehmen zu studieren, die unter dem Begriff „L'analyse sociétale“ berühmt geworden ist (Sellier, Maurice, Silvestre).

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

**Ziel:** Die Angst vor Arbeitslosigkeit ergreift leider zu Recht immer mehr Personen, auch solche in Unternehmen mit mythischer Beschäftigungssicherheit wie IBM und solche in mittleren Jahren und mit einem eigentlich guten Ausbildungsstand, von den Beschäftigten der gebeutelten Industrieregionen in den neuen Bundesländern gar nicht zu sprechen. Die Antworten der Politiker sind kurzatmig, wie in Frankreich, oder offenbar erfolglos, wie in Großbritannien, und sie unterliegen einer zunehmend einschneidenden Bedingung: Nationale Alleingänge sind angesichts der faktischen Integration der Märkte und der politischen Abhängigkeiten nicht mehr möglich. In dieser Krise werden Lohnsenkungen, die Deregulierung der Arbeitsmärkte und der Abbau (der Kosten) sozialer Sicherung als Rezepte empfohlen.

**Vorgehen:** Wir wollen das Ausmaß der Beschäftigungsprobleme in Europa plastisch und an Daten dokumentieren und dann fragen, welche Ordnung und welche Institutionen im Wettbewerb zwischen Niedriglohnländern und industrialisierten Volkswirtschaften angemessen sind, um zu einem Interessenausgleich zu kommen. Wir lehnen uns stark an die Analyse Robert Reichs zur Auflösung nationaler Unternehmen in internationale Netzwerke an (1991), untersuchen dann aber die Sozialpolitik der Europäischen Gemeinschaft paradigmatisch für eine international koordinierte Sozialpolitik. Im dritten Teil werden nationalstaatliche Reformimpulse untersucht und vorgeschlagen, welche die politische und gesellschaftliche Kohäsion als Grundlage funktionsfähiger Arbeitsmärkte betrachten. Die Argumentation für rechtliche Interventionen und eine den Individuen Chancen eröffnende Infrastruktur- und Bildungspolitik wird nicht technisch, sondern - hoffentlich - journalistisch sein.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

Der deutschen Fassung liegt eine französische Version eines Buches zugrunde, das Roger Blanpain, belgischer Arbeitsrechtler, 1993 allein verfaßt hat: *Aurai-je encore un emploi demain?* In der freien Übertragung für eine deutsche Leserschaft wird der wirtschaftspolitischen Begründung mehr Aufmerksamkeit geschenkt.

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

Unternehmensdaten im Bereich der Personalpolitik sind selten vorhanden und erlauben aufgrund definitorischer Inkongruenzen in der Regel keine Nutzung für grenzüberschreitende Vergleiche. Insbesondere sind Informationen zu spezifischen Fragen des unternehmerischen Arbeitsmarktverhaltens kaum existent, sowohl was interne als auch externe Arbeitsmärkte angeht. Im Herbst 1992 fand sich daher eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen am IAAEG zur Arbeitsgruppe Unternehmensbefragung (AGUB) zusammen, um genau dieses Defizit zu beheben: Die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) wurde gemeinsam entwickelt. Das speziell auf das Forschungsinteresse des IAAEG zugeschnittene Forschungsdesign erlaubt durch die Wahl regionaler Schwerpunkte, Aspekte der unternehmerischen Personalpolitik zu untersuchen, die bisher in der Arbeitsmarktforschung weitgehend vernachlässigt wurden. Die Erhebung erfolgt in vier Branchen und vier europäischen Ländern. Die Unternehmen werden anhand eines detailliert ausgearbeiteten Fragebogens persönlich befragt. Dazu wurde ein Fragebogen in drei verschiedenen Sprachen und vier verschiedenen Landesversionen entworfen.

Zum Abschluß des Jahres 1993 liegen die größten Unwägbarkeiten des QUIPPE-Projektes in der Vergangenheit und es ist von einem erfolgreichen Projektabschluß im Laufe des Jahres 1994 auszugehen. Die Datenerhebung ist für alle Regionen bis auf kleinere Ausnahmen fast vollständig abgeschlossen, der angestrebte Stichprobenumfang konnte realisiert werden, die angestrebte Stichprobenstruktur konnte über weite Strecken realisiert werden (vgl. hierzu ausführlicher Tab. 1). Die Vorbereitung der Datenaufarbeitung läuft auf Hochtouren; die Codierung der Unternehmensdaten ist für das erste Quartal 1994 geplant. Erste Datenauswertungen sind für April 1994 geplant; danach erfolgt eine detaillierte Auswertung durch die Projektmitarbeiter.

Trotz des erheblichen Personalaufwands und immer wieder auftretender leichter Zeitverzögerungen muß die gemeinsame Datenerhebung QUIPPE insgesamt als voller Erfolg eingeschätzt werden (vgl. auch 3.2.3). Aufgrund langfristiger Vorbereitungen der Fragen aus den Einzelprojekten und Synergieeffekten durch das gemeinsame Einbringen von Erfahrungen und Fragen in den Fragebogen ist von einem hohen Verwertungsgrad der Ergebnisse für die geplanten Dissertationen und die Habilitation auszugehen. Auch die Kosten stehen in Anbetracht der bereitgestellten Datengrundlage, die auch von zukünftigen Generationen im IAAEG genutzt werden kann und soll, in einem günstigen Verhältnis zum Nutzen.

Die ersten Publikationen von Forschungsergebnissen sind im Laufe des Jahres 1994 zu erwarten. Konkret geplant sind bereits eine Kurzfassung der Ergebnisse für die beteiligten Unternehmen sofort nach Abschluß der ersten Randauszählungen, eine Quintessenz zur Vorstellung der Datenbasis, eine Dissertation zum Einfluß multinationaler Unternehmen auf regionale Lohnniveaus und eine Dissertation zum Einfluß industrieller Beziehungen auf betriebliche Arbeitszeitpolitik.

Tabelle 1: Anzahl der Unternehmen in der QUIPPE-Stichprobe (Stand 31.12.1993)

Region	Branche				
	Metall	Textil	Elektro	Banken	Summe
Lothringen	7	4	3	5	19
Trier/Saarland	4	2	5	5	16
Frankfurt	1	0	3	5	9
Luxemburg	2	1	1	6	10
Greater London	3	4	6	7	20
Summe	17	11	18	28	74

## Universitäts-/fremdfinanziert

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

**Ziel:** Das Gesundheitssystem in Deutschland und besonders der Krankenhausbereich sind seit zwei Jahrzehnten Ziel zahlreicher regulierender Eingriffe durch den Gesetzgeber, deren Wirkung zur Begrenzung der Finanzierungsprobleme eher gering einzuschätzen ist. Da die Beschaffung medizinisch-technischer Geräte sowohl für die Kostendynamik als auch für die Leistungsqualität von Bedeutung ist, werden im Rahmen dieses Projektes die Relevanz von Regulierung, deren Ansatzpunkte und Wirkungen untersucht. Es soll gezeigt werden, daß der medizinisch-technische Fortschritt nicht als gegeben hingenommen werden muß (Altenstetter 1982), sondern als Resultat institutioneller Konstellationen verstanden werden kann. Die Untersuchung kann einen Beitrag zur Beantwortung der Frage leisten, wie der institutionelle Rahmen der betrieblichen Beschaffungsentscheidung durch regulierende Maßnahmen gesetzt werden sollte, um ein ausgabensenkendes Einkaufsverhalten der Krankenhäuser zu induzieren.

**Vorgehen:** Die Analyse des betrieblichen Beschaffungsverhaltens vollzieht sich auf einer theoretischen und einer empirischen Ebene; dabei wird einerseits auf den verfügungsrechtlichen Ansatz der Institutionenökonomie (Gäfgen 1979) und andererseits zur Fundierung der empirischen Vorgehensweise auf das Investitionsgütermarketing (Backhaus 1992) Bezug genommen. Die theoretische Modellierung des Beschaffungsprozesses wird auf die an Beschaffungen medizinisch-technischer Geräte regelmäßig beteiligten Interessengruppen gestützt. Deren interessenmotivierte Einflußnahme wird durch den institutionellen Rahmen begrenzt, der aus Gesetzen, Verordnungen und innerorganisatorischen Regeln konstituiert wird. Die aus dem Modell abgeleiteten Hypothesen werden empirisch mittels Fallstudien getestet.

**Stand:** Im Modell werden besonders die Ärzteschaft und die Einkaufsverwaltung hervorgehoben. Die Interessen der beiden Gruppen sind insofern unterschiedlich, als der Kauf medizinisch-technischer Geräte den Nutzen des Arztes in hohem Maße steigert, während der Nutzen der Einkaufsverwaltung kaum berührt wird. Dies gilt aber nur bei wenig ausgeprägtem Satzungsrecht. Mit stärker ausgeprägtem Satzungsrecht, wie es in komplexeren Organisationen wie Krankenhausketten mit hohem Kooperationsgrad zu erwarten ist, werden der Spielraum und die Gewichtung der Interessen entscheidend verändert, so daß folgende empirisch zu prüfende Hypothese aufgestellt werden kann: *Der Einfluß leitender Krankenhausärzte auf die Beschaffung medizinisch-technischer Geräte nimmt mit zunehmendem Kooperationsgrad des Krankenhauses ab.* Wenn mit der Abschwächung des ärztlichen Einflusses ein ausgabensenkendes Einkaufsverhalten der Krankenhäuser einhergeht, sind aus dem Satzungsrecht in Krankenhausketten Hinweise für zielgenauere Ausgabendämpfungsstrategien für den Gesetzgeber ableitbar.

### Arbeits- und Zeitplanung:

03/1994	Erstellung des Fragebogens
04/1994-05/1994	Fallstudienenerhebung
08/1994	Fertigstellen einer Rohfassung
11/1994	Abschluß des Projektes

<b>Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters</b>	
Dipl.-Kfm. Norbert Brühl	Start: 01/1992
	Ende: 09/1994

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

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

**Stand:** Mit der Aufarbeitung der relevanten Literatur, der Durchführung explorativer Betriebsfallstudien, der formalen Modellierung des Entscheidungsproblems und der Ableitung altersabhängiger Entlassungskostenprofile sind grundlegende Teile des Promotionsvorhabens weitgehend abgeschlossen. Gegenwärtig stehen die Theorien zu Alters/Lohnprofilen und die simulative Gewinnung von Modellaussagen im Vordergrund. Die Interpretation der Ergebnisse, die darauf aufbauende Bewertung der Sensibilität betrieblicher Entlassungsentscheidungen gegenüber gesetzlich veränderbaren Anpassungskosten sowie die Auswertungen des „Sozio-ökonomischen Panels“ bzw. der Beschäftigtenstatistik stehen noch aus.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

04/1994	Fertigstellung des theoretischen Teils
	Durchführung und Auswertung der Simulationen
05/1994	empirische Untermauerung der Ergebnisse
07/1994	Fertigstellung einer Rohfassung

<b>Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalanpassungen: Betriebswirtschaftliche Analysen, empirische Befunde und politische Empfehlungen</b>	
Dr. Bernd Frick	Start: 01/1992
	Ende: 12/1995

*Fragestellung:* Obgleich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen entscheidend davon abhängt, wie schnell diese beispielsweise mit Personalanpassungen auf sich ändernde Marktbedingungen reagieren können, kann umgekehrt auch ein „Übermaß“ an externer Flexibilität nennenswerte Kosten verursachen. Da die von den Unternehmen vielfach entwickelten „Selbstverpflichtungen“ nicht justitiabel und deshalb auch nur begrenzt glaubwürdig sind, stellt sich die Frage, ob bzw. inwiefern externe Beschränkungen des Entlassungsverhaltens von Unternehmen - sei es in Form staatlicher Regulierungen oder durch die Einflußnahme rechtlich autorisierter Arbeitnehmervertretungen - die Funktionsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsmärkten sicherstellen bzw. erhöhen können.

*Stand:* Da die Bereitschaft von Arbeitnehmern, in den Erwerb beziehungsspezifischer Qualifikationen zu investieren, ebenso wenig „erzungen“ werden kann wie deren grundlegende Bereitschaft, Arbeitsleistung zu erbringen, sind aus Unternehmenssicht spezifische Anreizmechanismen erforderlich, um einerseits die Investitionsbereitschaft stimulieren und andererseits „opportunistisches“ Verhalten minimieren zu können. Dies wird im allgemeinen dadurch sicherzustellen versucht, daß Arbeitnehmer zu Beginn ihrer Betriebszugehörigkeit unterhalb und in späteren Phasen oberhalb ihres Wertgrenzproduktes entlohnt werden (vgl. Lazear 1979, 1981). Damit werden aber zugleich exogene Regelungen zur Reduktion opportunistischen Verhaltens seitens der Unternehmen unverzichtbar, denn unter den genannten Bedingungen ist die Einhaltung impliziter Karrierezusagen und Beschäftigungsgarantien nur solange zu erwarten, wie die Entlohnung der Arbeitnehmer unterhalb ihres Wertgrenzproduktes liegt. Sobald aber die Entlohnung die Produktivität übersteigt, nimmt die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens in dem Maße zu, wie die zusätzlichen (Entlassungs-) Erträge in Form von dem Vertragspartner zustehenden Senioritätslohnbestandteilen die Kosten des Reputationsverlustes übersteigen. Vor diesem Hintergrund lassen sich sowohl Mitbestimmungsregelungen als auch gesetzliche Kündigungsschutzbestimmungen nicht nur im Sinne der exit-voice Theorie Hirschmans (1970) interpretieren, sondern auch als institutionelle Schutzvorrichtungen, die ihrerseits die Investitions- und die Leistungsbereitschaft von Arbeitnehmern erhöhen und damit produktivitätssteigernd wirken (können).

*Empirische Überprüfung:* Unter Verwendung sowohl des britischen als auch des australischen „Workplace Industrial Relations Survey“ sowie einer vergleichbaren deutschen Stichprobe mit Angaben von jeweils rund 2.000 Betrieben zeigt der empirische Teil der Studie, daß Mitbestimmungsregelungen und Kündigungsschutzbestimmungen nicht nur die Zahl an Entlassungen, sondern auch die Häufigkeit arbeitnehmerseitiger Kündigungen reduzieren und damit eine nennenswerte Reduktion der „user costs of labor“ bewirken. Mit Hilfe der Daten des „Sozio-ökonomischen Panels“ kann zudem nachgewiesen werden, daß das individuelle Entlassungs- und Arbeitslosigkeitsrisiko c.p. mit der Länge der Kündigungsfristen zurückgeht, d.h. daß derartige Regelungen auch für Arbeitnehmer vorteilhaft sind.



<b>Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze, arbeits- und sozialrechtliche Defizite in Entwicklungsländern auszugleichen</b>	
Dipl.-Kfm. Musewa M'Bayo	Start: 08/1992
	Ende: 08/1994

**Ziel:** Die Betriebe in Entwicklungsländern werden durch ausgeprägte arbeits- und sozialrechtliche Lücken in ihren wirtschaftlichen Tätigkeiten behindert. Während internationale Organisationen diese Defizite durch Normensetzung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen (ILO) und Konditionen bei der Kreditvergabe (Weltbank und Internationaler Währungsfonds) auszugleichen versuchen, beheben einige Betriebe die staatlichen Defizite, indem sie ihrer Belegschaft Sozialleistungen gewähren. Es ist zu vermuten, daß betriebliche Sozialpolitik einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Sicherung in den Ländern, die eine frühe Industrialisierungsphase durchlaufen, leisten kann. Das Ziel dieser Untersuchung ist, die Bestimmungsgründe für freiwilliges betriebliches Sozialengagement dort zu identifizieren.

**Vorgehen:** In Analogie zur Entwicklung des betrieblichen Sozialengagements eines deutschen Unternehmens zur Zeit der Industrialisierung soll der obigen Fragestellung am Beispiel zairischer betrieblicher Sozialversicherungssysteme nachgegangen werden. Die betriebliche Krankenversicherung wird zur exemplarischen Darstellung dieses Zusammenhangs herangezogen. Zaire eignet sich besonders gut für die Untersuchung, weil das Land über reiche Bodenschätze verfügt, so daß der industrielle Sektor stärker als in anderen afrikanischen Ländern ausgeprägt ist. Deutschland bietet sich zum Vergleich insofern an, als es sich zwar einerseits um ein hochentwickeltes Industrieland handelt, das aber andererseits wirtschaftshistorische Entwicklungen aufweist, die denen in Zaire (Bergbau) ähnlich sind.

Die Fragestellung wird in einem institutionenökonomischen Umfeld untersucht. Es wird angenommen, daß die zu untersuchende Sozialleistung effizienzlohntheoretisch interpretiert werden kann und bei ihrer Einführung Produktivitätskalküle im Vordergrund stehen.

**Stand:** Das Projekt hat in seiner Kernfrage wesentliche Erweiterungen erfahren. Wegen der noch bevorstehenden Ausweitung auf vorhandene historische Aufsätze steht ein detaillierter Nachweis der Einflußfaktoren bei der Einführung betrieblicher Sozialleistungen noch aus.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 01/1994-03/1994 | Ende der theoretischen Aufarbeitung und Beginn der Anfertigung der Fallstudie des deutschen Fallunternehmens                         |
| 04/1994-06/1994 | Ende der Anfertigung der Fallstudie des deutschen Fallunternehmens und Anfertigung der Fallstudie des zairischen Bergbauunternehmens |
| 07/1994-08/1994 | Überarbeitung der ILO-Daten und Beginn der vergleichenden Analyse im Rahmen der Erstellung der Rohfassung                            |

<b>Mischfinanzierung im Krankenhaussektor - Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Abteilungsbudgets</b>	
Dipl.-Kfm. Benedikt Queins	Start: 07/1993
	Ende: 12/1995

Dipl.-Kfm. Benedikt Queins	Start: 07/1993
	Ende: 12/1995

**Ziel:** Mit den Änderungen des Gesundheitsstrukturgesetzes 1993 (GSG) verfolgt Bundesgesundheitsminister Seehofer das Ziel, die marktlichen Elemente im Krankenhaussektor zu stärken. Konkret beinhaltet das Gesetz, daß die Finanzierung der Krankenhäuser ab 1996 nicht mehr über das Selbstkostendeckungsprinzip erfolgt, sondern daß ein Preissystem etabliert wird, das auf Fallpauschalen basiert. Daß Fallpauschalen effizienzsteigernde Wirkung aufweisen, wird gemeinhin kaum angezweifelt, jedoch geben insbesondere Vertreter aus der Praxis und allen voran die Deutsche Krankenhausgesellschaft zu bedenken, daß die Effizienzverbesserungen teuer erkaufte werden müssen, und zwar durch Probleme wie Klientenselektion und Qualitätsminderung.

In dieser Arbeit wird von der begründeten Annahme ausgegangen, daß Fallpauschalen zumindest für Teilbereiche des Krankenhausleistungsspektrums ohne diese schädlichen Nebenwirkungen angewandt werden können und in diesem Bereich auch eingeführt werden sollten. Die Krankenhausfinanzierung würde dann über ein Mischsystem erfolgen, in dem Fallpauschalen und Budget nebeneinander bestehen, so daß ein Teilbereich der Krankenhausproduktion marktlich organisiert und ein anderer nichtmarktlich organisiert wäre.

Ziel dieser Arbeit wird es sein, diese in der BR Deutschland zur Zeit eher iterativ-experimentell vonstatten gehende Grenzziehung zwischen beiden Finanzierungsarten wissenschaftlich zu begleiten. Ein theoretisches Modell soll entwickelt werden, auf dessen Grundlage politische Gestaltungsvorschläge formuliert werden können.

**Vorgehen:** Zunächst sollen die Grenzen der Marktsteuerung im Krankenhausfinanzierungssystem in institutionenökonomischer und informationstheoretischer Analyse ausgelotet werden. Dazu wird die (betriebswirtschaftliche) Sichtweise eines Krankenhausleiters eingenommen, der sich als Gewinnmaximierer verhält. Die Grenze der Marktsteuerung ist - volkswirtschaftlich gesehen - dort erreicht, wo es betriebswirtschaftlich lukrativ wird, gute Klienten von schlechten zu trennen oder Qualität zu vermindern.

Die Arbeit widmet sich der Entwicklung eines Modells, das diese Grenze zu ermitteln vermag und eine Neuziehung der Grenze in einer dynamischen Umwelt (medizinischer Fortschritt, veränderte Produktionsabläufe, veränderte Kostenstrukturen) unter verschiedenen Wohlfahrtskriterien (Value Maximation, Pareto-Effizienz) ermöglicht.

Der empirische Teil der Arbeit wird darin bestehen, dieses Modell mit Krankenhausdaten zu konfrontieren und eine Grenzermittlung exemplarisch durchzuführen.

**Stand:** Das theoretische Modell ist so weit entwickelt, daß mit der empirischen Überprüfung begonnen werden kann. Einige Unternehmen haben ihre Bereitschaft zur Mitarbeit bekundet.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

Vordringliches Ziel bis Ende 1994 ist die Anbahnung von Kooperationen mit Krankenhäusern, die über ein geeignetes Rechnungswesen verfügen. Parallel dazu soll das theoretische Konzept vervollständigt werden. Dabei stehen ergänzende Analysen über die Bedingungen, unter denen dieses Modell Gültigkeit besitzt, im Vordergrund. Erste Berechnungen sollen ab Frühjahr 1995 erfolgen.

<b>Arbeitszeitverkürzung oder Personalabbau? Zur Erklärung von Unternehmensverhalten in der Rezession</b>	
Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 01/1997

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

**Vorgehen:** Geleitet werden soll die Beantwortung der beiden Fragen von jüngeren Ansätzen zur Unternehmenstheorie, die zwar einzelwirtschaftliches Handeln bei Unsicherheit modellieren, jedoch bisher nicht auf den betrachteten Problembereich angewandt worden sind. Es wird mit diesen neueren Ansätzen unterstellt, daß eine Änderung unternehmerischer Entscheidungsvariablen, hier der Arbeitszeit und der Beschäftigungshöhe, um so stärker mit Unsicherheit behaftet ist, je deutlicher die bisherige Unternehmenspolitik modifiziert wird. Die Grade von Unsicherheit, mit denen verschiedene Unternehmenspolitiken in der Rezession einhergehen, sollen im Projekt gemeinsam mit den entsprechenden zu erwartenden Kosten und Erträgen abgeschätzt und, wieder in Anlehnung an die jüngere Unternehmenstheorie, in einem unterstellten Optimierungskalkül risikoscheuer Unternehmen „verrechnet“ werden. Da sowohl unternehmensspezifische Faktoren (der Produktionsprozeß) als auch externe Faktoren (die Arbeitsmarktinstitutionen) die Struktur des jeweils sinnvollen „Portefeuilles“ personalpolitischer Anpassung beeinflussen dürften, ist der einzelwirtschaftliche und institutionenökonomische Ansatz des IAAEG-Forschungsprogramms ein sehr naheliegender Zugang zum betrachteten Problem.

**Stand:** Das Projekt ist in der Anfangsphase. Derzeit wird untersucht, welche Wirkungen verschiedenen Optionen zur Arbeitszeitverkürzung und zum Personalabbau zugerechnet werden. Zudem ist damit begonnen worden, die betrachteten neueren Ansätze der Unternehmenstheorie aufzuarbeiten.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

1994	Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Theoriebausteine
1995	Theorieformulierung und Planung einer empirischen Umsetzung
1996	Empirische Umsetzung und Fertigstellen der Arbeit

<b>Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im internationalen Vergleich</b>	
---	--

Dipl.-Kfm. Michael Schröder	Start: 01/1992
	Ende: 12/1995

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

**Vorgehen:** Im Gegensatz zu den vorliegenden Studien wird hier nicht eine buchhalterische, sondern eine entscheidungstheoretische Kostenartenrechnung entwickelt, die Deregulierungs- bzw. Reregulierungsempfehlungen erlaubt. Dabei werden vor allem zwei Kostenkategorien unterschieden: Pauschalisierungskosten, die aus der rechtlichen Gleichbehandlung ungleichartiger betrieblicher Tatbestände resultieren, und Differenzierungskosten, die die Belastung der Unternehmen durch eine, die individuellen Tatbestandsmerkmale berücksichtigende Fallunterscheidung ausdrücken. Mit diesen Kategorien werden dann international verschiedene Rechtsregelungen „vermessen“. Aufgrund der erforderlichen Variabilität der nationalen Regelungssysteme wurden als Untersuchungsländer Deutschland, Frankreich, Luxemburg und die Niederlande ausgewählt.

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

**Arbeits- und Zeitplanung:**

01/1994-06/1994	Weiterentwicklung des theoretischen Ansatzes Quantifizierung der sekundärstatistisch erfaßbaren Indikatoren Vorbereitung der empirischen Erhebung
07/1994-12/1994	Durchführung der empirischen Erhebung
1995	Auswertung und Fertigstellung der Arbeit

<b>Die allokativen Wirkungen unterschiedlicher Einkommenssysteme im öffentlichen Sektor</b>	
Dipl.-Vw. Karin Wagner	Start: 02/1993
	Ende: 12/1995

**Ziel:** Die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte sowie auch die europäische Integration üben einen immer stärker werdenden Druck auf den öffentlichen Sektor und damit auch auf die Einkommen und Einkommenssysteme aus. Veränderungen der Einkommenssysteme, z.B. durch die Einführung von leistungsbezogenen Lohnbestandteilen, verändern aber auch die Natur der Arbeitsbeziehungen, bzw. des impliziten Vertrages zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In diesem Projekt wird nun versucht, mithilfe von Konzepten der Neuen Institutionenökonomie die Frage zu beantworten, ob unterschiedliche Einkommenssysteme differenzielle Allokationswirkungen hinsichtlich der Verteilung der Arbeitskräfte auf verschiedene Sektoren haben und, wenn ja, ob diese entsprechend der komparativen Vorteile erfolgt und somit dem spezifischen Charakter öffentlicher Aufgaben gerecht wird.

**Vorgehen:** In der theoretischen Aufarbeitung der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. Die Determinanten der Verteilung der Arbeitskräfte auf den privaten und den öffentlichen Sektor sind nur ansatzweise und für Teilaspekte untersucht. Auch wenn bei wenigen Ausnahmen Selbstselektion und damit auch verbunden die Gefahr der Negativselektion thematisiert wird, existiert jedoch kein Ansatz, der Selbstselektion und damit verbundene Matchingprozesse systematisch und theoretisch aufarbeitet. Ausgehend von der Annahme, daß die spezifischen Aufgaben des Staates auch spezifische Qualifikationen erfordern, wird in diesem Projekt versucht, ein Screening-Modell zu entwickeln, das zu der gewünschten Verteilung der Arbeitskräfte gemäß ihrer Qualifikationen auf die verschiedenen Sektoren führt. Mittels eines Vergleichs mit Großbritannien ist es möglich zu prüfen, ob unterschiedliche Einkommenssysteme zu differentieller Allokation von Arbeitskräften führen. Die empirische Prüfung soll sich dabei insbesondere auf die Gruppe der Pflegekräfte und/oder der Lehrer beziehen.

**Stand:** Das Projekt befindet sich momentan in der Phase der Theorieentwicklung. Die nächsten Schritte werden darin bestehen, den Screening-Mechanismus genauer zu entwickeln und dabei insbesondere die trennenden, kritischen Variablen festzulegen und zu operationalisieren. Parallel dazu wird versucht, die Ausgangshypothese, daß die spezifischen Aufgaben des öffentlichen Sektors ebenso spezifische Qualifikationen der Arbeitskräfte erfordern, theoretisch zu untermauern.

**Arbeits- und Zeitplanung:**

05/1994-12/1994	Entwicklung des Modells und Vorbereitung der empirischen Prüfung
ab 01/1995	Empirischer Test und Fertigstellung der Arbeit

Multinationale Unternehmen und die Internationalisierung von Arbeitsmärkten	
Monika Weber-Fahr M.A.	Start: 10/1991
	Ende: 09/1994

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

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

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

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

**Arbeits- und Zeitplanung:**

03/1994-09/1994

Abschluß der Evaluierung der Daten im Hinblick auf die sich aus der Theorie ergebenden Vermutungen, Abschluß der Promotion.

<b>Personnel Policy in an Integrated Europe</b>	
Monika Weber-Fahr M.A.	Start: 12/1993
	Ende: 05/1994

*Ziel und Vorgehen:* In Kooperation mit einem englischen Forscher der Coventry Business School werden die gemeinsamen Kenntnisse einer bestimmten Datenbasis, des 1990 British Workplace Industrial Relations Survey, genutzt, um Eigenheiten der Personalpolitik Multinationaler Unternehmen im Vergleich zu jenen Nicht-Multinationaler Unternehmen zu identifizieren. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht nur die üblicherweise von Arbeitsökonomen untersuchten Indikatoren wie Arbeitszeiten oder Löhne, sondern auch die Art und Weise des jeweiligen Personalmanagements, Arbeitnehmer in den Produktionsprozeß verantwortlich einzubinden. Wesentlich bei der Untersuchung ist die Überprüfung der zahlreichen Hypothesen aus der Human Resource Management-Literatur und der Industrial Relations-Forschung anhand eines einzigartigen Datensatzes.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

Bis Mai 1994 soll die Untersuchung abgeschlossen werden. Vom britischen Kooperationspartner wird sodann eine Publikation vorbereitet.

<b>Der Betrieb als Politikarena - zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik</b>	
Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 09/1994

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

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

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

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

**Arbeits- und Zeitplanung:**

03/1994-09/1994      Datenevaluierung und Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation



### 3.2.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Im Jahre 1993 wurde die Entwicklung des Personals nach denselben Grundsätzen wie in den früheren Jahren fortgeführt:

- intensive wissenschaftliche Gespräche über die Projekte der Mitarbeiter:  
Im Rahmen eines wöchentlich 6-stündigen Doktorandenkolloquiums stand neben der gemeinsamen Lektüre von Texten zu Sozialpolitik und Sozialphilosophie und der Lektüre grundlegender Texte der Organisations- und Institutionenökonomie entlang des 1992 erschienen Lehrbuches von Milgrom und Roberts insbesondere die intensive Diskussion der einzelnen Projekte in der Forschungsgruppe im Mittelpunkt.
- Kompetenzerweiterungen und Anspruchserhöhungen durch Kontakte mit in- und ausländischen Spitzenforschern:  
An dieser Stelle ist v.a. Monika Weber-Fahr zu erwähnen, die die Zeit vom 01.03.1993 bis zum 31.12.1993 an der Industrial Relations Research Unit der University of Warwick als Visiting Research Fellow verbrachte. Der Aufenthalt wurde von der EG im Rahmen eines Stipendiums des Human Capital and Mobility Programmes finanziert.
- Anregung zur Teilnahme an international besetzten Intensivkursen, zu Vorträgen und zu Veröffentlichungen.
- Koautorenschaften:  
In der Gruppe ist die Intensivierung der Kooperation zwischen den verschiedenen Forschern (einschließlich des Direktors) durch gemeinsame Publikationsprojekte gestärkt worden. An erster Stelle ist die Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) zu nennen, die für die beteiligten Personen eine Schule in angewandter Sozialforschung war; an zweiter Stelle ist die Besprechung personalwirtschaftlicher Lehrbücher der letzten zehn Jahre zu nennen, an der eine wissenschaftliche Hilfskraft, Doktoranden, Habilitanden und der Direktor teilgenommen haben. In anderen Projekten wurden Operationen mit auswärtigen, auch ausländischen Forschern und Forschergruppen weiter verfolgt. Dieser Weg des „Learning by working together“ wird weiter verstärkt werden.

Trotz diesen Fortschritts und einer produktiven Arbeitsatmosphäre ist nicht zu übersehen, daß die Betreuung der Gruppe noch intensiver sein könnte. Unter unseren sehr hilfreichen Gästen war Prof. Dr. Howard Gospel, damals Kent University, heute Oxford University, der am Ende seines Berichts die folgenden Kommentare gegeben hat:

*„Overall, I was left with a very favourable impression of the activities of the IAAEG, its staff and students. The students are first class and possess considerable ability and enthusiasm - they reflect what is the very best about the German system of education and research. Staff, both academic and support, struck me as dedicated and hardworking. The facilities of the Institute, library and computing facilities are good.*

*As a visitor I hope it would be appropriate to make a few critical, though I trust constructive, comments. First, I felt that there was more need for closer working between the economists (+ a few sociologists, political scientists etc.) and the lawyers. They did sometimes strike me as living in rather separate worlds (wings of the building). How this can be accomplished is more difficult: above all I think there should be more institutional focus on the ‚behaviour of the animals‘ in the labour market and less of reliance on disciplinary starting points; this would mean starting with research problems and attempting to answer them in an interdisciplinary manner. Second, I felt that the two professors could be ‚added to‘ in various ways: (a) perhaps other professors, with related interests, might be more actively involved in the work of the IAAEG; (b) a larger middle level cadre of those working for their Habilitation and those working on funded research projects could be added. This would relieve the present professors of the burden of their supervisory work, would widen the disciplinary interests of the Institute, and would give it more depth at the middle level of staffing.*

*Again, however, I would reiterate that I was left with a very positive impression of the IAAEG and I benefitted considerably from my stay there.*“

Die Betreuung von 18 Promotionen und 2 Habilitationen gleichzeitig neben den anderen Aufgaben des Direktors wird von ihm selbst auch als Herausforderung betrachtet, deren Ausgang offen ist. Die Delegation von Betreuungsaufgaben auf Habilitanden ist im Gange, sie wird jedoch nur erfolgreich sein können, wenn die zu betreuenden Forschungsprojekte nahe genug an den Arbeiten der Habilitanden selbst liegen. Anders ausgedrückt: Eine der Lehren der ersten Jahre ist es, in Zukunft methodisch und empirisch noch enger beieinander liegende Projekte zu formulieren. Dieser Versuch steht dann allerdings im Widerspruch zu dem zweiten Vorschlag Howard Gospels, weitere Professoren und deren aller Wahrscheinlichkeit nach heterogene Forschungsinteressen stärker in die Arbeitsgruppe des IAAEG zu integrieren. Die beiden Wege haben jeweils einiges für sich, sie sind aus der Sicht des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors gleichzeitig nicht zu realisieren; er hat sich für den ersten Weg entschieden.

Eine wesentliche Neuerung in der Personal- und Organisationsentwicklung im Jahre 1993 war die Konstituierung sogenannter Qualitätszirkel, die sich das Ziel gesetzt hatten, einige Verbesserungen bezüglich der internen Organisation des Forschungsbetriebes auszuarbeiten. Neben dem Qualitätszirkel Jahresbericht, der sich v.a. mit technischen Abläufen und deren Koordination beschäftigte, verdienen diejenigen mit wissenschaftlichem Schwerpunkt Erwähnung:

#### **Qualitätszirkel QUIPPE - Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa**

Obwohl oder weil sich eine Vielzahl von Dissertations- und Habilitationsprojekten am IAAEG ländervergleichende Fragestellungen zum Gegenstand haben, ist nahezu allen Arbeiten das Problem fehlender international vergleichbarer Daten zur betrieblichen Personalpolitik gemeinsam. Es gibt zwar auf der einen Seite aggregierte Arbeitsmarktdaten im weitesten Sinne und auf der anderen Seite Betriebsdaten aus einer Vielzahl an Fallstudien, allerdings erfüllen diese unterschiedlichen Berichtssysteme nicht das Kriterium der Vergleichbarkeit, insbesondere nicht über Landesgrenzen hinweg, oder sie geben wenig Auskunft über das Betriebsgeschehen, da sie zu stark aggregiert sind. Daher wurde im September die Arbeitsgruppe Unternehmensbefragung (AGUB) gebildet, um eine Datenbasis zu erarbeiten, die den Anforderungen der unterschiedlichen Projekte gemeinsam Rechnung trägt. Angestrebt wurde zunächst eine geringere Zahl an detaillierten Fallstudien in vier Branchen und vier Ländern (fünf Regionen), um erste Erfahrungen mit international vergleichenden Betriebsbefragungen zu sammeln und dem besonderen Problem des Wechsels nicht nur über Sprach-, sondern auch über Institutionengrenzen hinweg ausreichend gerecht werden zu können.

Der eigens dafür erstellte Fragebogen kann durch kleinere Abwandlungen entweder auf andere Sektoren oder auf andere Länder übertragen werden. Das Know-how bezüglich der Akquirierung von Interviewpartnern und der Durchführung, Dokumentation und Auswertung von Interviews wird durch eine gezielte Einbindung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Projektarbeit bereits jetzt systematisch an nachfolgende Generationen weitergegeben und könnte in zukünftigen Studien ebenfalls analog übertragen werden. Dies sollte es möglich machen, ausgehend von der durch AGUB vorgelegten Arbeit evtl. auch Erhebungen in kleineren Gruppen und mit weniger Aufwand durchzuführen.

In Klausurtagungen, Kleingruppenarbeit und Einzelarbeit wurden Fragen zur Regionen-, Branchen- und Unternehmensauswahl besprochen sowie Entscheidungen über die Durchführung der empirischen Untersuchung (Fragebogengestaltung, Datenaufbereitung, Auswertung) getroffen. Die Arbeitsschritte, ihre Begründungen und Ergebnisse wurden für nachfolgende Forschergenerationen in Protokollen dokumentiert. Die Fragebögen sind in drei Sprachen

übersetzt und dem jeweiligen institutionellen Hintergrund der Branchen und Länder angepaßt. (vgl. auch unter 3.2.2.2 Projektbericht QUIPPE)

### **Qualitätszirkel Bibliothek**

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

Beteiligt an diesen Gesprächen war neben den Mitarbeitern, die im Rahmen ihrer Infrastrukturleistungen den ökonomischen Teil der Institutsbibliothek wissenschaftlich betreuen (Dr. Bernd Frick, Dipl.-Kffr. Ruth Böck, Dipl.-Vw. Kerstin Pull und Dipl.-Vw. Karin Wagner), auch Dr. Uschi Backes-Gellner als zusätzliche erfahrungsfähige Mitarbeiterin. Informationen über die bibliothekarisch mögliche und sinnvolle Gliederungstiefe kamen zudem von Seiten der Bibliothekarinnen.

Ziel war es, eine Systematik zu entwerfen, mit der man dem theoretischen Forschungsstand und den sich abzeichnenden Entwicklungen im Bereich der Personal- und Organisationsökonomie sowie der Arbeitsbeziehungen gerecht wird. Darüber hinaus wurde eine eindeutigere Zuordnung des Buchbestandes sowie eine geringere Anzahl an Büchern je Kategorie angestrebt. Auf dieser Basis sollte dann in einem zweiten Schritt die Umordnung des jetzigen Bestandes organisiert werden. Außerdem sollte gleichzeitig die sich noch im ökonomischen Bestand befindliche juristische Literatur aussortiert und dem juristischen Bestand zugeführt werden.

Im Mittelpunkt der Überlegungen standen schwerpunktmäßig folgende Aspekte: Disziplinäre vs. theoriegeleitete Systematisierung; Tiefe der Systematisierung; Zuordnung mehrfach zuordbarer Bücher; Behandlung spezieller Literatur, wie z.B. Umwelt, Klein- und Mittelunternehmen, Transformationsprozesse, Länderstudien etc.; Ablauf des Umordnungsprozesses.

Basis der anfänglichen Diskussionen waren vorhandene Systematisierungen ähnlicher Buchbestände anderer Bibliotheken. Nach deren Analyse wurde von einem Teil des wirtschaftswissenschaftlichen Bibliotheksteams ein auf unsere Spezialbibliothek angepaßter Vorschlag erarbeitet. Diese Ideen wurden von den erfahreneren Mitarbeitern kritisch betrachtet und mit Ergänzungen und Vorschlägen versehen. Zudem wurden einschlägige Überblicksartikel und Sammelbände zu theoretisch abgrenzbaren Bereichen ebenso herangezogen, wie die Gliederung des „Journal of Economic Literature“. Auch wurde, wann immer es möglich war, auf das Erfahrungswissen einschlägig vorgebildeter Gäste der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe zurückgegriffen.

Diese verbesserte Systematik wurde dann einem Pre-Test unterzogen: Bei der Zuordnung der Neuzugänge wurde versucht, die Bücher auch der neuen Systematik zuzuordnen. Die sich hier ergebenden Probleme und offenen Punkte wurden notiert und wieder diskutiert. Dieser Prozeß wurde mehrfach fortgesetzt, bis man sich letztlich auf einen ausführlichen Systematisierungsvorschlag einigte und diesen schriftlich fixierte. Auf dieser Basis wurde in Absprache mit den Mitarbeitern, die jetzt Buchzuordnungen vornehmen, und unter Berücksichtigung der Zeitangaben der Bibliothekarinnen, die die EDV-mäßige Titelaufnahmen durchführen, der Zeit- und Personalbedarf für unterschiedliche Vorgehensweisen der Umorganisation des Bestandes als Szenarien entwickelt.

Der ausgearbeitete Systematisierungsvorschlag, der abschließend mit den beiden Direktoren besprochen wurde, sieht für den wirtschaftswissenschaftlichen Teil der Institutsbibliothek vier übergeordnete Teile vor: Mikroebene; Makroebene; Arbeitsbeziehungen; Grundlagen, Methoden, Daten, die ihrerseits mehrfach unterteilt sind. Zur Übersicht liegt eine überblicksartige Systematik sowie eine kommentierte Version derselben vor. Letztere soll nicht nur zum jetzigen Zeitpunkt, sondern auch in den nachfolgenden Jahren eine relativ einheitliche Zuordnung gewährleisten.

Zudem liegt ein Protokoll, das die wesentlichen Vereinbarungen zwischen den Bibliothekarinnen und dem wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsteam festhält, sowie ein Ablaufplan der Arbeitsschritte der Umräumaktion des wirtschaftswissenschaftlichen Bestandes mit dem geschätzten Zeit- und Personalbedarf vor.

### **Qualitätszirkel Publikationsstandards**

Ausgangspunkt der hier zu beschreibenden Gesprächsrunden war das mit jeder Publikation eines Mitarbeiters der wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe auftretende Problem uneinheitlicher Formatierungen und unterschiedlichen Zitierens von Textquellen. Die Folgen waren einerseits ein zunehmender Koordinations- und Anpassungsaufwand bei Co-Autorenschaften und andererseits ein ungleiches Erscheinungsbild nach außen. Eine logische Folge der beschriebenen Divergenzen war eine sehr hohe Betreuungsintensität durch die zuständigen Mitarbeiter in der EDV. Mit der Einführung eines neuen EDV-Programms (Windows) haben sich zudem auch neue technische Möglichkeiten ergeben.

An dem Versuch, diese Schwierigkeiten eigenverantwortlich zu lösen, waren Mitarbeiter unterschiedlicher - bereits abgeschlossener und noch laufender - Forschungsprojekte, in denen Zwischen- und Abschlußberichte erstellt wurden bzw. noch erstellt werden müssen, ebenso beteiligt wie publikationserfahrene Doktoranden und Habilitanden. Hinzu kamen Mitarbeiter aus den Bereichen EDV und Öffentlichkeitsarbeit. Damit war gewährleistet, daß nicht nur veröffentlichungswillige Mitarbeiter Vorschläge einbrachten, sondern auch die technischen und praktischen Möglichkeiten im Auge behalten werden konnten.

Angestrebt wurden einerseits einige grundlegende Standardisierungen der Formatierungen und eine allen zugängliche Druckformatvorlage. Andererseits sollte eine grundsätzliche Einigung über die Form des Zitierens fremder Quellen unterschiedlicher Herkunft (Monographie, Sammelband, Zeitschrift, Zeitung etc.) erreicht werden. Primär sollte eine Arbeitserleichterung bei Einzel- und Co-Produkten realisiert werden. Langfristig wird aber auch ein gemeinsames Erscheinungsbild der Veröffentlichungen angestrebt. Die Vorschläge und die Standardisierungen sollten nicht vollständig und abschließend formuliert sein, sondern für noch notwendige Ergänzungen offen sein.

Im Rahmen der vielfältigen Diskussionen standen folgende übergreifende Themen im Mittelpunkt: Ausmaß der Standardisierungen; Verwendung eines einheitlichen Textverarbeitungsprogramms und einer Druckformatvorlage; Einbindung der Literaturdatenbank Bismarck; Arten des Zitierens bei unterschiedlichen Quellen.

Die Gesprächsrunden wurden in unregelmäßigen Abständen im Zeitraum von November 1992 bis September 1993 durchgeführt. Jede Sitzung wurde von einer mit der Aufgabe betrauten Mitarbeiterin (Dipl.-Kffr. Ruth Böck) moderiert, und die wesentlichen Absprachen bzw. die noch zu klärenden Fragen wurden protokolliert. Daneben haben sich im Zeitablauf zeitlich befristet einige Untergruppen gebildet, die sich mit folgenden Fragen schwerpunktmäßig beschäftigt haben: Aufarbeitung der DIN-Normen zum Zitieren; Aufarbeitung unterschiedlicher Verlagsrichtlinien; Testen der Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Verwendung von Windows; Testen der Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Einbindung der

Literaturdatenbank Bismas; Entwicklung einer Druckformatvorlage; Erstellung der „Publi-Standards“.

Die so von der Gruppe erarbeiteten Problemlösungsvorschläge wurden als „Publi-Standards“ niedergeschrieben. Dabei handelt es sich um ein 20-Seiten-Paper, das die wesentlichen Regelungen enthält, auf die man sich letztlich einigte und die mit dem Direktor der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe abgestimmt wurden. Diese „Publi-Standards“ stehen allen (potentiellen) Mitarbeitern zur Verfügung. Für Rückfragen und Ergänzungswünsche ist Frau Böck Ansprechpartnerin geblieben.

### **3.2.4 Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg**

Am 25.02.1993 fand in Schloß Quint in Anwesenheit der DFG-Gutachter Prof. Dr. Rosemarie Nave-Herz, Oldenburg, und Prof. Dr. Rudolf Richter, Saarbrücken, ein Berichtskolloquium „Zur komparativen Theorie von Arbeitsmarktinstitutionen“ des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ statt.

Im Verlaufe des Jahres wurden im Rahmen des Graduiertenkollegs folgende Dissertationen fertiggestellt:

- Kremper, Klaus: Optimierung von Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen für Unternehmen der Investitionsgüterindustrie in oligopolistischen Märkten. 28.01.1993
- Wessels, Christiane: Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen. 17.12.1993

### **3.3 Kooperationspläne zwischen der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe**

Im Jahresbericht 1992 (2.3, S.50f.) wurde ausführlich die Schwierigkeit interdisziplinärer Forschung beschrieben. Hierauf sei ausdrücklich verwiesen. Es gilt nach wie vor die dort getroffene Aussage, daß die kraft Satzung bestehende Verpflichtung der Wissenschaftler des Instituts zu interdisziplinärer Forschung unter den gegenwärtigen personellen Rahmenbedingungen nur in eingeschränktem Maße realisierbar ist. Deshalb kann die wissenschaftliche Kooperation zwischen Rechtswissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern nur bei einzelnen Projekten gelingen.

Deshalb hat auch das Kuratorium in seiner Sitzung vom 09.06.1993 gebilligt, daß beide Arbeitsgruppen zunächst einmal den Maßstäben ihrer jeweiligen Disziplin gerecht werden müssen, bevor größere interdisziplinäre Projekte in Angriff genommen werden können. Aus diesem Grunde konzentriert sich die Kooperation zwischen Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf die alltäglichen Probleme. Im Vordergrund stehen dabei die gegenseitige Lektüre von Arbeiten, die fachliche Beratung und die Veranstaltung von wissenschaftlichen Tagungen. Als Beispiel sei auf die von Prof. Sadowski organisierte Tagung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte verwiesen, die am 30.09.1993 in Quint stattfand und der Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Frankreich und Deutschland gewidmet war. An ihr wirkte etwa Prof. Birk als Teilnehmer einer Podiumsdiskussion mit. Andererseits wird Prof. Sadowski bei einem internationalen arbeitsrechtlichen Kolloquium, das von Prof. Birk organisiert wird, im November einen Vortrag aus seinem Forschungsbereich halten. Auch wird er an dem Projekt mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften mitarbeiten.

Wichtig ist, daß die Notwendigkeit des Aufeinanderzugehens der Disziplinen von allen Mitarbeitern als wesentlich erkannt wird. Dies dürfte mittlerweile auch ausnahmslos der Fall sein.

## 4. Infrastruktur

### 4.1 Bibliothek

Nachdem in den vergangenen Jahren mit Einführung des integrierten Bibliotheks-Systems BIS-LOK der Geschäftsgang rationalisiert und der gesamte Bibliotheksbestand per EDV formal erschlossen wurde, nahmen die Bibliothekarinnen im Jahr 1993 das Signieren der Bestände in Angriff.

Die allgemeinen Nachschlagewerke und ein Teil des juristischen Buchbestandes - 9.577 Bände - wurden entsprechend der institutsspezifischen Aufstellungssystematik mit Individualsignaturen versehen: anhand der systematischen Zuordnung der Bücher durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter wurden innerhalb der einzelnen Sachgruppen laufende Nummern vergeben. Dabei wurden Mehrfachexemplare, verschiedene Auflagen eines Werkes und Teile mehrbändiger Werke zusammengeführt sowie gravierende Fehler der Kurztitelaufnahmen korrigiert. Nach der Erfassung im Etikettenprogramm konnten die Signaturschilder ausgedruckt und aufgeklebt werden. Bei Zeitschriftenbänden, die bislang nicht im EDV-Katalog erfaßt waren, wurden zusätzlich RAK-gerechte Titelaufnahmen in BIS-LOK und für das Zeitschriftenverzeichnis erstellt.

Daß trotz dieser umfangreichen Signieraktion der laufende Geschäftsgang nicht vernachlässigt wurde, zeigen folgende Zahlen:

- Vorakzession für und Eingabe von 1.707 Bestellungen einschließlich regelmäßiger Mahnung aller überfälligen Bestellungen
- Akzessionierung von 2.798 bibliographischen Einheiten
- Erstellung von 421 Auszahlungsanordnungen
- Einarbeitung von 743 Bänden als Geschenke oder Tauschgaben
- Katalogisierung von 3.316 Bänden mit 3.109 Titelneuaufnahmen und 332 Korrekturen an Kurztitelaufnahmen
- tägliches Einarbeiten der eingehenden Hefte von 651 Zeitschriftenabonnements mit regelmäßiger Mahnung und Umlauforganisation
- Pflege der Zeitschriftenliste für 1.040 Zeitschriftentitel
- Bearbeitung von 371 Buchbinderbänden
- Verwaltung von 374 Loseblattausgaben und 86 Fortsetzungen
- Betreuung von 201 externen Benutzern

1993 wuchs der Bibliotheksbestand um 2.852 Bände auf 40.310 Bände (vgl. Tabelle 2). So machen sich die Platzprobleme im begrenzten Magazinraum verstärkt bemerkbar, und zeitaufwendige Umräumarbeiten werden immer häufiger notwendig, zumal die systematische Aufstellung der Bände größeren Raum erfordert.

Durch die Signieraktion fallen auch umfangreiche Vor- und Folgearbeiten an, die die Arbeitskraft der Bibliothekarinnen in besonderem Maße binden. Gleichzeitig darf der normale Geschäftsgang - gerade im Hinblick auf die spezielle Aufgabenstellung der Bibliothek - nicht

beeinträchtigt werden. Die Bibliothekarinnen treten diesen verschiedenen Anforderungen mit Fachwissen und Engagement entgegen.

Tabelle 2: Zugang 1993

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE
Monographien	756	1.169	1.925
Fortsetzungen	33	22	55
<b>Summe Monographien</b>	<b>789</b>	<b>1.191</b>	<b>1.980</b>
<b>Zeitschriften:</b>			
Neu-Abo	3	8	11
Laufendes Abo	306	450	756
Rückergänzung	16	89	105
<b>Summe Zeitschriften</b>	<b>325</b>	<b>547</b>	<b>872</b>
<b>Summe Monographien und Zeitschriften</b>	<b>1.114</b>	<b>1.738</b>	<b>2.852</b>
Mikromaterialien, AV- Materialien, CD-ROM	682	7	689
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.796</b>	<b>1.745</b>	<b>3.541</b>

BE = Bibliographische Einheiten

## 4.2 EDV

Die EDV wird nun verantwortlich von Dipl.-Kfm Benedikt Queins betreut. Er wurde dabei von zwei wissenschaftlichen Hilfskräften unterstützt, welche Teilbereiche der EDV-Organisation eigenverantwortlich betreuen, so etwa die Instandhaltung der Hardware und die Durchführung und Kontrolle der Datensicherung.

Die Bemühungen des EDV-Teams waren im Jahr 1993 insbesondere darauf gerichtet, das vielfältige Programmangebot auf dem Server so zu gestalten, daß der Zugriff auf die Programme beschleunigt und die Programmausführung stabilisiert wurde. Danach laufen DOS-Applikationen nun fast vollständig fehlerfrei. Diesbezüglich größere Probleme bereiten noch die Windows-Programme, die immer wieder durch die mangelnde Stabilität der zugrundeliegenden Betriebssystemerweiterung beeinträchtigt werden. Dennoch erfreuen sich auch die Windows-Programme großer Beliebtheit, da die graphische Benutzeroberfläche ein intuitives Arbeiten mit dem EDV-Hilfsmittel erleichtert.

Das IAAEG verfügt über einen CD-Server, auf dem 14 CD-ROM-Datenbanken aufliegen. Diese sind nun nicht mehr nur Hilfsmittel für die Bibliothek, sondern sind auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter unentbehrlich geworden. Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich ist die Anschaffung des „International Statistical Yearbook“ (ISY) auf CD-ROM zu nennen. Diese Datenbank erlaubt es, Daten zu selektieren und in Dateiformate zu überführen, die von statistischen Programmen ohne manuelle Nachbearbeitung gelesen werden können. Im rechtswissenschaftlichen Bereich wurde die bislang als Loseblattsammlung geführte „Arbeitsrechtliche Praxis“ als CD-ROM beschafft und den Nutzern im Netzwerk bereitgestellt.

Eine neue ISDN-Datenleitung zur Universität konnte Mitte des Jahres in Betrieb genommen werden. Bedingt durch die achtfach schnellere Datenübertragungsrate dieser Leitung war erstmalig ein Zugriff auf das durch die Universitätsbibliothek bereitgestellte CD-Angebot möglich.

Das bereits im Vorjahr eingeführte Electronic-Mail-Programm ist nun unter DOS und Windows lauffähig, so daß die InHouse-Kommunikation unter den Mitarbeitern des Instituts fast vollständig auf elektronischem Wege erfolgt. Die Vorteile dieses Systems wurden in besonderem Maße erfahrbar für die während des Jahres sich im Ausland aufhaltenden Institutsmitarbeiter, die auf diese Weise ständigen Kontakt mit den Kollegen im IAAEG aufrecht erhalten konnten.

Im Bereich der Software wurde die Update-Politik der letzten Jahre konsequent weitergeführt. Dadurch konnte den steigenden Anforderungen, die empirische Forschung auch an die Software richtet, Rechnung getragen werden.

### *Betriebssystem und Netzwerksoftware*

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

### *Standardsoftware*

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

### *Branchensoftware*

- Statistik: SPSS 4.01 mit allen Erweiterungsmodulen (DOS), Microfit 386 (DOS), Limdep 6.0 (DOS)
- Texterkennung: Autoread 3.0 (Windows)
- Bibliothek: BIS-LOK Ver. 1.6, Fa. DABIS, Hamburg (NOVELL und DOS)



## 5. Gastforscher

### 5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

#### *Tomas Prugberger*

Herr Tomas Prugberger ist in Ungarn gegenwärtig einer von zwei Arbeitsrechtlern im Range eines ordentlichen Professors für Arbeitsrecht. Er lehrt an der juristischen Fakultät der Universität Miskolc. Vom 01.04.1993 bis zum 30.06.1993 war er im Rahmen einer Stiftungsgastprofessur am Institut tätig. Seine Studien am Institut beinhalteten vor allem die Entwicklung der Rechtswissenschaft in Osteuropa. Forschungsschwerpunkt seines Aufenthaltes, den er am 28. Juni mit dem Vortrag: „Kritische Betrachtungen zum neuen Ungarischen Arbeitsgesetzbuch“ abschloß, war die Neuregelung des ungarischen Arbeitsgesetzes. Herr Prof. Prugberger hat zahlreiche Bücher und Aufsätze zum Arbeitsrecht und zu anderen rechtlichen Themen publiziert, darunter sein kürzlich erschienenenes Lehrbuch zum Arbeitsrecht.

#### *José Joao Nunes Abrantes*

Herr José Joao Nunes Abrantes, der an der Universität Lissabon Arbeitsrecht lehrt, hielt sich vom 01.07.1993 bis zum 31.07.1993 im IAAEG auf. Er beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit der Zusammenstellung von portugiesischen Arbeitsgesetzestexten. Das Ergebnis seiner Arbeit ist eine Zusammenstellung des portugiesischen Arbeitsrechts. Es ist geplant, diese Zusammenstellung im kommenden Jahr zu veröffentlichen.

#### *Jean-Paul Eisele*

Herr Jean-Paul Eisele, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in Metz, war vom 12.07.1993 bis zum 16.07.1993 Gast des Instituts. Er informierte sich über Neuerungen im deutschen Arbeitsrecht.

#### *Roger Hischier*

Herr Roger Hischier ist Mitarbeiter am Lehrstuhl von Prof. Heini in Zürich und besuchte das Institut in der Zeit vom 08.08.1993 bis zum 13.08.1993. Schwerpunktmäßig beschäftigte er sich mit der Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland.

#### *Sven-Hugo Ryman*

Herr Dr. Sven-Hugo Ryman, früherer Präsident des schwedischen Arbeitsgerichtshofes, Frau Botschaftsrätin Kerstin Gustafsson, Herr Mats Dahl als Sekretär sowie Herr Ralph Arand als Dolmetscher informierten sich in der Zeit vom 13.09.1993 bis zum 17.09.1993 im Institut über arbeitsrechtliche Fragen. In sich über drei Tage erstreckenden Gesprächen mit Herrn Prof. Birk wurden zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen diskutiert. Eine ganz wesentliche Rolle spielten dabei die Stellung der Friedenspflicht und die Grenzen von Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streik und Aussperrung in den größten Mitgliedstaaten der EG. Ein weiterer Schwerpunkt der Interessen der schwedischen Gäste war der grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern in anderen Mitgliedstaaten der EG und die damit verbundene Gefahr sozialen Dumpings.

### *Francis Kessler*

Herr Francis Kessler, der als Maître de Conférence an den Universitäten Nancy II und Straßburg Arbeitsrecht lehrt, hielt sich in der Zeit vom 27.09.1993 bis zum 02.10.1993 im Institut auf. Er hielt unter anderem einen Vortrag anlässlich der Tagung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte (GUG) im Institut.

### *Herbert Szurgacz*

Herr Prof. Herbert Szurgacz lehrt an der Universität in Breslau und besuchte das Institut vom 22.10.1993 bis zum 24.10.1993. Er nutzte diese Zeit, um sich in der Bibliothek des Instituts auf die Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung im März 1994 in Berlin vorzubereiten.

### *Igor Tomes*

Herr Prof. Igor Tomes und Gattin hielten sich vom 26.10.1993 bis zum 28.10.1993 im Institut auf. Herr Prof. Tomes hielt einen Vortrag über die „Neueren Entwicklungen des Arbeitsrechts in Tschechien“ und diskutierte anschließend mit den Teilnehmern über die gegenwärtige politische, wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Situation in Tschechien.

## **5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher**

### *Lowell Turner*

Prof. Dr. Lowell Turner, School of Industrial and Labour Relations der Cornell University, USA, war in der Zeit vom 25.01.1993 bis zum 05.02.1993 zu Gast im Institut. Ziel des zweiwöchigen Forschungsaufenthaltes am IAAEG war für den anerkannten Experten auf dem Gebiet der international vergleichenden Industrial Relations-Forschung insbesondere die Nutzung der umfangreichen institutseigenen Spezialbibliothek sowie auch die Planung und Durchführung einer Befragung von Betriebsräten deutscher Unternehmen im Rahmen eines international vergleichenden Forschungsprojektes.

### *Howard Gospel*

Dr. Howard Gospel, Keynes College, University of Kent, Großbritannien, hielt sich vom 15.02.1993 bis zum 15.04.1993 im Institut auf. Der 1946 geborene Mitherausgeber des renommierten „British Journal of Industrial Relations“ nutzte seinen Forschungsaufenthalt im IAAEG zu intensiven vergleichenden Studien der industriellen Beziehungen in Europa. Im Rahmen eines einwöchigen Workshops zum Thema „Comparative Industrial Relations“ gab er Teile seines umfangreichen Spezialwissens an die Forscher der wirtschaftswissenschaftlichen wie auch der juristischen Abteilung des Instituts weiter.

### *George Strauss*

Prof. Dr. George Strauss, University of California, Berkeley, USA, besuchte das Institut in der Zeit vom 01.06.1993 bis zum 05.06.1993. Während seines Aufenthalts am IAAEG lehrte der Präsident der US-amerikanischen „Industrial Relations Research Association (IRRA)“ und bekannte Autor zahlreicher Werke zum Themenbereich der industriellen Beziehungen den sehr anschaulichen und praxisbezogenen Kurs „Case Studies: Negotiations and Conflict Resolution“, dessen Abschluß die Simulation einer Tarifverhandlung bildete. Auch bei

diesem Kurs waren sowohl rechtswissenschaftliche als auch wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter als Zuhörer zugegen.

### *George Sheldon*

PD Dr. George Sheldon, Forschungsstelle für Arbeits- und Industrieökonomik an der Universität Basel, Schweiz, hielt sich vom 05.07.1993 bis zum 09.07.1993 am IAAEG auf. Während dieser Zeit führte er mit den wirtschaftswissenschaftlichen Mitarbeitern und interessierten studentischen Hilfskräften den dreitägigen Intensivkurs „Mikroökonomie“ durch, in dem fortgeschrittene Schätzverfahren anhand eines ausgewählten Datensatzes anwendungsbezogen erklärt und geübt wurden.

### *Wang Yongzhao*

Wang Yongzhao, M.A. Management College der Qingdao University, China, hielt sich vom 01.11.1993 bis zum 20.12.1993 im IAAEG auf. Der 1970 geborene Promovend studierte Wirtschaftswissenschaften an der Ocean University of Qingdao. In Trier beschäftigte er sich vor allem mit Bildungsökonomie.

### *Jerzy Wratny*

Prof. Dr. Jerzy Wratny, Institut für Arbeit und Sozialwesen, Kath. Universität Lublin, Polen, weilte im Dezember 1993 am IAAEG. Wratny (Jahrgang 1943) studierte Rechtswissenschaften an der Juristischen Fakultät der Universität Warschau und wurde 1973 zum Dr. jur. promoviert. Seit 1973 arbeitet er am Institut für Arbeit und Sozialwesen als Leiter der Anstalt für juristische Probleme der Arbeit und des Sozialwesens. Zusätzlich lehrt Wratny am Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialversicherung an der Kath. Universität Lublin seit 1984.

## **5.3 Besucher**

Minister für Bundesangelegenheiten und Europa des Landes Rheinland-Pfalz Florian Gerster

Prof. Dr. Wlodimierz Rudny, Ökonomische Akademie Kattowitz, Polen

Prof. Dr. Zhou Maorong, Department of World Economy an der Wuhan University, China

Sneshina Michailova, Universität Sofia, Bulgarien

Josef Hecken, Leiter des Ministerbüros des Bundesministers für Arbeit

Prof. Dr. Jacques Rojot, Université de Paris

Helga Bohnet, Akademie Weiskirchen

Peter Schröder, Plewa-Werke GmbH Speicher

Ralf Rogowski, University of Warwick, Senior Lecturer in Law

Dipl.-Betriebswirt Thomas Müller-Bellingrodt, Kommissarischer Direktor der Universitätsklinik Mainz

Prof. Kollonay-Lehoczky, Professorin an der Universität in Budapest und Prodekanin der Juristischen Fakultät

Owen Darbisher, M.S., School of Industrial and Labor Relations der Cornell University

## **6. Wissenschaftliche Aktivitäten**

### **6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe**

#### **6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen**

##### *Rolf Birk*

„Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas - Fragen und Lösungsansätze“, Vortrag im Rahmen der Tagung des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Sozialrecht, München, 10.-12.02.1993.

„Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, Gastvorlesungen, Magistère franco-allemande, Université de Strasbourg, 25.-27.03., 01.-03.04., 29.04.-01.05.1993.

„Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, Gastvorlesungen, Universität Ferrara, 12.04.-16.04.1993.

„Deutsch-Luxemburgisches Grenzgängertum aus der Sicht der Grenzgänger“, Vortrag im Rahmen einer Tagung im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, 17.05.1993.

„Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf das nationale Arbeitsrecht“, Vortrag im Rahmen der Tagung der Rheinland-Pfälzischen Unternehmerverbände, Schloß Quint, 23.06.1993.

„Tarifvertragsrecht und Tarifrecht“, Vortrag im Rahmen der Tagung: des Instituts für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung (ISOPLAN), Grundausbildungsprogramm für Euroberater, Dublin, 01.-04.07.1993.

„Die rechtliche Regelung der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland“, Vortrag im Rahmen der Tagung: „Arbeitsrechtliche und arbeitsmarktpolitische Probleme in der Bundesrepublik Deutschland“, Mainz, 12.-14.08.1993.

„Integration und nationale Rechtskulturen“, Moderation der Gruppe Arbeits- und Sozialrecht der Tagung der Alexander von Humboldt Stiftung, Bamberg, 20.-23.09.1993.

„Probleme der Umwandlung der Sozialordnung der Staaten Mittel- und Osteuropas“, Vortrag im Rahmen der Tagung des Europäischen Instituts für soziale Sicherheit, Dresden, 23.-26.09.1993.

„Le régime des pensions complémentaires au sein de l'établissement en droit Allemand“, Vortrag anlässlich der Forschungsplänesitzung im Rahmen des Nancy-Projektes, Schloß Quint, 08.10.1993.

„Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Landwirtschaft“, Vortrag im Rahmen einer Tagung der FISBA, Karl-Arnold-Stiftung, Bonn, 12.10.1993.

„Neuere Entwicklungen in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“, Vortrag (u.a.) im Rahmen eines Seminars des Zentrums für Internationales und Europäisches Wirtschaftsrecht, Goethe-Institut, Thessaloniki, 16.-20.10.1993.

„Besondere Probleme des Arbeits- und Sozialrechts im Reinigungsgewerbe“, Vortrag im Rahmen der Tagung der ARGEB, Schloß Quint, 29.-30.10.1993.

„Problems of Labour Law“, Vortrag im Rahmen des Hauptkolloquium des Max-Planck-Instituts, Schloß Ringberg, 03.-06.11.1993.

„Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf nationales Wirtschaftsrecht“, Vortrag im Rahmen der Tagung der Richterakademie, Trier, 02.12.1993.

„Europäisierung des Arbeitsrechts in Portugal“, Vortrag im Rahmen einer Tagung der Deutsch-Lusitanischen Juristischen Vereinigung, Portugalzentrum Trier und Schloß Quint, 19.-20.11.1993.

### *Erhard Hernichel*

„Die kollektive Mitwirkung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verbesserung ihrer Sicherheit und ihres Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in den Mitgliedstaaten der EG“, Vortrag im Rahmen der Sitzung des Beirats des IAAEG, Schloß Quint, 28.01.1993.

### *Bernd Waas*

„Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EG: Arbeitsvertragsrecht und Tarifrecht“, Vortrag im Rahmen des Eurotrain-Programms der EG-Kommission, Maastricht, 13.05.1993.

„Recent Developments in EEC Labour Law“, Vortrag anlässlich des von der Association Internationale des Jeunes Avocats veranstalteten International Labour Law Seminar „Drafting International Labour Contracts“, Stresa, 23.04.1993.

„Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EG: Arbeitsvertragsrecht und Tarifrecht“, Vortrag im Rahmen des Eurotrain-Programms der EG-Kommission, Belgirate, 10.06.1993.

## **6.1.2 Lehraktivitäten**

### *Rolf Birk*

Rechtsgeschäftslehre, Vorlesung, SS 93

IPR I, Vorlesung, WS 92/93

Rechtsvergleichendes Seminar zum Arbeitsrecht, WS 92/93

Zivilrechtlicher Klausurenkurs I, WS 92/93

Lehre an ausländischen Universitäten:

In der Zeit vom 12.04. bis 16.04.1993 hielt Prof. Birk auf Einladung der Universität Ferrara/ Italien Vorlesungen zu Fragen des Europäischen Arbeitsrechts.

## **6.1.3 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

## 6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 6.2.1 Konferenzen und Workshops

*Workshop: Comparative Industrial Relations*

Veranstalter: Prof. Dr. Howard Gospel, University of Kent

Dauer der Veranstaltung: 01.-05.03.1993

*WZB-IAAEG Workshop: Firm Behaviour, Labour Market Institutions, and Employment Policy*

Veranstalter: Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) und IAAEG

Dauer der Veranstaltung: 23.-24.04.1993

*Workshop: Negotiations and Conflict Resolution - Case Studies*

Veranstalter: Prof. Dr. George Strauss, Institute of Industrial Relations, UC Berkeley

Dauer der Veranstaltung: 03.-05.06.1993

*Mikroökonomie*

Veranstalter: PD Dr. George Sheldon

Dauer der Veranstaltung: 06.-09.07.1993

*Mobilität im Europäischen Binnenmarkt*

Veranstalter: DGB und VHS

Dauer der Veranstaltung: 30.08.-01.09.1993

*Wirtschaftsforum Trier: Entwicklung der sozialen Systeme in Europa*

Veranstalter: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Gesellschaft e.V. Trier

Dauer der Veranstaltung: 28.09.1993

*16. Wissenschaftliches Symposium: Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Deutschland und Frankreich seit dem 19. Jahrhundert*

Veranstalter: Gesellschaft für Unternehmensgeschichte

Dauer der Veranstaltung: 30.09.-01.10.1993

*Sozialpolitisches Symposium: Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung in sozialen Diensten*

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS), Universität Trier

Dauer der Veranstaltung: 11.10.1993

### 6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Dr. Thilo Sarrazin, Staatssekretär im Ministerium der Finanzen des Landes Rheinland-Pfalz: Die Rationalität staatlicher Haushaltsplanung. 18.01.1993.

Prof. Dr. Howard Gospel, University of Kent: The Do's and Don't's of Comparative Industrial Relations. 25.03.1993.

Alexander Reverchon, Universität Trier: Sozialpolitik bei Villeroy & Boch im 19. Jahrhundert. 18.03.1993.

Prof. Dr. Volkmar Liebig, FHS Ulm: Fallstudien: Analyse und Didaktik. 26.04.1993.

Dr. Armin Höland, Zentrum für Europäische Rechtspolitik an der Universität Bremen: Methodische und theoretische Bedingungen des rechtssoziologischen Vergleichs. 03.05.1993.

Emma Hyman, Emmanuel College Cambridge, UK: Das Englisch der Deutschen. 07.05.1993.

K.H. Pülgen, DGB, und R. Clees, OGBL: Grenzgänger zwischen Trier und Luxemburg. 17.05.1993.

Ref. jur. Uta Wienecke, Universität Hamburg: Der Arbeitnehmerschutz beim Betriebsübergang in Europa. 28.06.1993.

Dr. Bernd Schulte, Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München: Grenzgänger in Europa - Sozialrechtliche Vergleiche und europäische Initiativen. 28.09.1993.

Dipl.-Vw. Josef Hecken, Leiter des Ministerbüros im Bundesministerium für Arbeit: Sozialpolitik unter finanzwirtschaftlichen Restriktionen: Die Politik der Pflegeversicherung. 15.11.1993.

Prof. Dr. Werner Gephart, Universität Bonn: Soziologische Grenzen der ökonomischen Analyse des Rechts. 25.11.1993.

Prof. Dr. Jacques Rojot, Université de Paris I: Enterprise Industrial Relations in France. 16.12.1993.

### **6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen**

#### *Uschi Backes-Gellner*

„Zur Effizienz betriebswirtschaftlicher Forschung im deutsch-amerikanischen Vergleich“, Vortrag gehalten im Rahmen der Sondertagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre „Zukunft der Betriebswirtschaftslehre“, Frankfurt/M 12.02.1993.

„Personalwirtschaftslehre - eine ökonomische Disziplin?!“ Vortrag gehalten auf dem 2. Gummersbacher Workshop „PersonalwirtschaftsLEHRE“, Gummersbach 18.-20.02.1993.

„The Institutional Embeddedness of Corporate Training Strategies - a Comparison of Training for Intermediate Skills in Germany and Great Britain“, paper prepared for the „Fifth Annual International Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics“, New York 26.-28.03.1993.

„The Role of Regulation for Corporate Training Strategies - a Theoretical Model and Empirical Applications“, paper prepared for the WZB-IAAEG Workshop: „Firm Behaviour, Labour Market Institutions, and Employment Policy“, Schloß Quint 23.-24.04.1993.

„Betriebliche Bildungsinvestitionen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Berufsbildungssysteme“, Vortrag gehalten auf der SAMF-Tagung „Betriebliche Modernisierung - Strukturwandel zwischen Personalentwicklung, Personalaustausch und betrieblicher Fluktuation“. München 29.-30.04.1993.

„Ökonomische Fundierung der Personalwirtschaftslehre“, Vortrag gehalten auf dem Herbstworkshop der Personalkommission des Hochschullehrerverbandes für Betriebswirtschaft e.V. Paderborn 30.09.-01.10.93.

*Ruth Böck*

„Ursachen und Wirkungen grenzüberschreitender Pendelwanderungen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten“, Vortrag gehalten im Rahmen der Beiratssitzung des IAAEG, Schloß Quint 28.01.1993.

„Motives and consequences of frontier commuting on cross-border regional labour markets“, paper prepared for the WZB-IAAEG Workshop: „Firm Behaviour, Labour Market Institutions, and Employment Policy“, Schloß Quint 23.04.-24.04.1993.

„Mobilität im Europäischen Binnenmarkt. Eine empirische Analyse in international tätigen Unternehmen in Rheinland-Pfalz“, Vortrag gehalten beim Seminar des DGB Landesbezirks Rheinland-Pfalz und Arbeit und Leben e.V.: „Mobilität in Europa. Zur Praxis betrieblicher Entsendungspolitik“, Schloß Quint 31.08.-01.09.1993.

*Bernd Frick*

„Employment Protection Legislation and Personnel Adjustments: A Comparative Analysis“, Vortrag im Rahmen eines Besuches von Wirtschaftswissenschaftlern der University of Tilburg/NL in Trier 14.04.1993.

„Labor Market Policy and the Convergence of Interests: The Benefits of the German Handicapped Act for Employers and Employees“, paper prepared for the European Science Foundation, Scientific Network on Household Panel Studies, Final Conference, Walferdange/LUX 02.06.1993.

„Employment Protection Legislation and Dismissals in Germany: Empirical Evidence from the Socio-Economic Panel“, paper prepared for the GSOEP-User Conference, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Berlin 08.06.1993.

„Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland“, Vortrag im Rahmen einer Tagung des Fachbereiches Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Mainz 12.08.1993.

„Employment Protection Legislation, Workers' Participation and Dismissals: A Comparison of Germany and Australia“, Vortrag im Rahmen der Jahrestagung der European Association of Labor Economists (EALE), Maastricht/NL 30.09.-03.10.1993.

„Economic Impacts on Worker Participation“, Vortrag im Rahmen der Tagung des WZB und des IAB „Institutional Frameworks and Labor Market Performance“, Nürnberg, 06.12.1993 (zus. mit Sadowski).

*Kerstin Pull*

„The Economics of Self-Regulation at Firm Level“, paper prepared for the WZB-IAAEG Workshop: „Firm Behaviour, Labour Market Institutions, and Employment Policy“, Schloß Quint 23.-24.04.1993.

„Die Eigenproduktion von Recht in Unternehmen: zur Ökonomie personalpolitischer Selbstbindung unter Unsicherheit - eine Forschungsskizze“, Vortrag gehalten im Rahmen der Sitzung des Kuratoriums des IAAEG, Schloß Quint 09.06.1993.

*Dieter Sadowski*

„Die deutsche Betriebswirtschaftslehre“, Vortrag im Rahmen der Tagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (Koreferent) 12.02.1993.



„Zu den Steinmann-Thesen zur Personalwirtschaftslehre“, Vortrag im Rahmen des 2. Gummersbacher Workshops „PersonalwirtschaftsLEHRE“, Gummersbach 20.02.1993.

„Apprenticeship Training and the Labour Success of Youth in Germany“, paper prepared for the National Academy of Science, Washington D.C., USA 26.05.1993.

„The Impact of European Integration on the German Industrial Relations System“, Vortrag im Rahmen der Konferenz der European Community Studies Association, Washington D.C., USA 27.05.1993.

„Economic Impacts on Worker Participation“, Vortrag im Rahmen der Tagung des WZB und des IAB „Institutional Frameworks and Labor Market Performance“ in Nürnberg 06.12.1993 (zus. mit Frick).

„Deregulierung und Unternehmenspolitik - Referat zur Vorstellung des Programms der Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 1995“, Vortrag im Rahmen der Tagung des Vorstands und der Programmkommission des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, 14.12.1993.

#### *Monika Weber-Fahr*

„Technological Change, Compensation Differentials among Skill Groups and Ownership“, Vortrag anlässlich der Jahreskonferenz der European Association of Labour Economists (EALE) in Maastricht/NL 30.09.-03.10.1993.

„Multinational Enterprises - Myths and Realities“, Vortrag im Rahmen des Departmental Seminar der Industrial Relations Research Unit der School for Industrial and Business Studies der University of Warwick 17.11.1993.

„Investigating the Source of the ‚Multinationality‘ Wage Mark-Up“, Vortrag im Rahmen des Departmental Seminar for Labour Economics der University of Warwick 18.11.1993.

„Multinational Enterprises, The Creation of Knowledge and the Effects on Worker's Remuneration: New Evidence for the UK from the Workplace Industrial Relations Survey“, Vortrag anlässlich der Jahreskonferenz der European International Business Association in Lissabon 13.12.-15.12.1993.

### **6.2.4 Lehraktivitäten**

#### *Uschi Backes-Gellner*

„Sozialpolitik und Sozialphilosophie“, Graduiertenkollegkurs (zus. mit Sadowski), WS 92/93

#### *Jörg Basten*

„Wirtschaftsrussisch für Fortgeschrittene“, Übung für Slavisten, Ökonomen u. Juristen SS 93

„Entstaatlichung und neuere Entwicklungen in Osteuropa“. Proseminar (zus. mit Wagner) WS 93/94

#### *Ruth Böck*

„Personal- und Sozialpolitik von Unternehmen“, Übung WS 92/93

*Karl-Heinrich Bruckschen*

„Management in Non-Profit-Organisationen“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Sadowski, Schnabel, Weber-Fahr, Wienecke) WS 92/93

„Krankenhausökonomie“, Seminar (zus. mit Sadowski, Doerfert, Hennekeuser, Wagner, Queins) WS 93/94

*Bernd Frick*

„Arbeitsmarktdynamik in Deutschland“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Krütten, Queins) WS 92/93, SS 93

„Externe und interne Arbeitsmärkte“, Vorlesung an der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung, Koblenz WS 93

„Kostenexplosion im Gesundheitswesen“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit. Queins) WS 93/94

*Kerstin Pull*

„Risikoallokation im Arbeitsvertrag“, Proseminar (zus. mit Schröder) SS 93

„Öffentliche Betriebswirtschaftslehre - Entscheidungstechniken“, Übung WS 93/94

„Grundlegende Konzepte der Organisations- und Institutionenökonomie“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski) WS 93/94

*Benedikt Queins*

„Arbeitsmarktdynamik in Deutschland“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Krütten, Frick) WS 92/93, SS 1993

„Kostenexplosion im Gesundheitswesen“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Frick), WS 93/94

„Krankenhausökonomie“, Seminar (zus. mit Sadowski, Doerfert, Hennekeuser, Wagner, Bruckschen) WS 93/94

*Dieter Sadowski*

„Öffentliche Betriebswirtschaftslehre - Entscheidungstechniken“, Vorlesung WS 93/94

„Der Betrieb als Politikarena“, Seminar (zus. mit Wienecke) SS 93

„Unternehmensberatung: Fälle und Fallstudien“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Schröder) SS 93

„Krankenhausökonomie“, Seminar (zus. mit Wagner, Doerfert, Hennekeuser, Bruckschen, Queins) WS 93/94

„Grundlegende Konzepte der Organisations- und Institutionenökonomie“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull) WS 93/94

*Michael Schröder*

„Risikoallokation im Arbeitsvertrag“, Proseminar (zus. mit Pull) SS 93

„Unternehmensberatung: Fälle und Fallstudien“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski) SS 93

*Karin Wagner*

„Krankenhausökonomie“, Seminar (zus. mit Sadowski, Doerfert, Hennekeuser, Bruckschen, Queins), WS 93/94

„Entstaatlichung und neuere Entwicklungen in Osteuropa“, Proseminar (zus. mit Basten) WS 93/94

*Monika Weber-Fahr*

„Management in Non-Profit-Organisationen“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Sadowski, Schnabel, Bruckschen, Wienecke) WS 92/93

*Susanne Wienecke*

„Der Betrieb als Politikarena“, Seminar (zus. mit Sadowski) SS 93

„Management in Non-Profit-Organisationen“, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Sadowski, Schnabel, Bruckschen, Weber-Fahr) WS 92/93

## **6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung, Ehrungen**

*Uschi Backes-Gellner*

Mitglied der Struktur- und Entwicklungskommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

*Ruth Böck*

Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

*Benedikt Queins*

Mitglied der EDV-Kommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

*Dieter Sadowski*

Mitglied der Berufungskommission „Berufliche Weiterbildung“ des Fachbereiches I der Universität Trier

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

Mitglied des Technologiebeirates der Landesregierung Rheinland-Pfalz

Gutachter des Social Science Research Council, UK

Gutachter der VW-Stiftung

Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Gutachter von Organization Science

## 6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

### *Uschi Backes-Gellner*

„Die institutionelle Bedingtheit betrieblicher Bildungsinvestitionen - Operationalisierungen, Indikatoren und Frageformulierungen im Branchen- und im internationalen Betriebsvergleich“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 12.11.1993.

„Wie könnte eine Personalwirtschaftslehre als ökonomische Disziplin aussehen? Vortrag gehalten auf dem Workshop „Forschungsstrategien für das IAAEG“, Schloß Quint 28.04.1993.

### *Jörg Basten*

„Polnische und Russische Gewerkschaften im Transformationsprozeß von Plan- zu Marktwirtschaften“ Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 28.10.1993.

### *Ruth Böck*

„International vergleichende Analysen betrieblicher Personalpolitik: Möglichkeiten und Grenzen der Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 12.11.1993.

### *Karl-Heinrich Bruckschen*

„Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 27.05.1993.

„Grundlagen und Anwendung des Literaturdatenbank-Programms BISMAS unter besonderer Berücksichtigung der PUBLI-Standards“, Schloß Quint 15.06.1993.

### *Norbert Brühl*

„Externe Personalanpassungen und die Funktionsfähigkeit betriebsinterner Arbeitsmärkte“, Vortrag im Rahmen des DFG-Berichtskolloquiums des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“: „Zur komparativen Theorie von Arbeitsmarktinstitutionen“, Schloß Quint 25.02.93.

„Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 04.11.1993.

### *Stefanie Decker*

„Umweltschutz und Industrielle Beziehungen - Selbstregulierungspotential auf betrieblicher Ebene“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 16.12.1993.

### *Bernd Frick*

„Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfluktuation: Theoretische Analysen und empirische Befunde“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 28.10.1993.

*Musewa M'Bayo*

„Zur Wirksamkeit des Arbeits- und Sozialrechts - Fallbeispiel Zaire -“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 02.12.1993.

*Kerstin Pull*

„Die Übererfüllung rechtlicher Standards in der betrieblichen Personalpolitik - Ergebnis impliziter Verhandlung?“ Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 16.12.1993.

*Michael Schröder*

„Ein theoretisches Modell zur Messung der Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 02.12.1993.

*Karin Wagner*

„Lohnbestimmung im öffentlichen Sektor - Die Effizienz unterschiedlicher institutioneller Systeme im Gesundheitssektor in Großbritannien und Deutschland“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 04.11.1993.

*Susanne Wienecke*

„Die institutionelle Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik: Operationalisierungen und qualitative Indikatoren im internationalen Vergleich betrieblicher Arbeitsbeziehungen“, Vortrag im Rahmen des IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquiums, Schloß Quint 12.11.1993.

## **6.2.7 Wissenschaftliche Weiterbildung**

Projekte zur wissenschaftlichen Weiterbildung von Führungskräften im Non-Profit-Sektor wurden mit zwei Seminaren über Qualitätssicherung und Qualitätscontrolling sowie der Bildungsplanung fortgeführt. Ebenso haben wir uns an einer Ausstellung des Ministeriums für Wissenschaft und Weiterbildung „Markt der Modelle“ mit diesen Pilotseminaren beteiligt.

## **6.2.8 Exkursionen**

Eine Gruppe von IAAEG-Wissenschaftlern setzte sich unter Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski und dem ungarischen Arbeitsrechtler Prof. Dr. Tomas Prugberger in Weimar mit den Problemen des Umbruchs und Neuaufbaus in der Sozialpolitik, insbesondere in der Gesundheitspolitik, auseinander. In einer Stadtverordnetenversammlung im Volkshaus und in einer Chefarztbesprechung in den Hufeland-Kliniken ging es vor allem um Probleme der Finanzierung von Jugendarbeit und die Umstellung der medizinischen Staatsversorgung. Die Gruppe konnte sich einen Eindruck von den sozialpolitischen Folgen der Unterinvestitionen im Sozialismus, aber auch der gegenwärtigen Finanzknappheit in den osteuropäischen Kommunen verschaffen.

## 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 1993 günstig entwickelt. Wieder konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert. Hierin spiegelt sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts wider.

#### 7.1.2 Monographien und Aufsätze

##### *Rolf Birk*

Die Auswirkungen des Territorialprinzips auf das Europäische Sozialrecht, Saarbrücken, 1993.

La représentation du personnel dans l'entreprise allemande, in: Semaine Sociale, LAMY. Supplément N° 658, 26.07.1993, D16-D22.

Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung in der Bauwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, in: Köbele/ Sahl (Hrsg.), Die Zukunft der Sozialkassensysteme der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt, Köln 1993, 143-163.

Der EuGH und das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers beim Betriebsinhaberwechsel nach § 613 a BGB, in: EuZW 1993, 156-160.

Einführung in das Arbeits- und Sozialrecht, in: Bilanzbuchhalter 6-7, 1993, 138-139.

Umschulung statt Kündigung, in: Festschrift für Kissel, erscheint 1994.

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

Elemente eines Gemeinschaftsrechts der Arbeitsbeziehungen, in: Müller-Graff (Hg.), Gemeinsames Privatrecht in der Europäischen Gemeinschaft, Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e. V., 1993.

Berufsbildung und Arbeitsrecht - Zu einigen arbeitsrechtlichen Fragen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung, in: Festschrift für A. Gnade, Köln, 1992.

The Teaching of Labour Law in an European Law School, in: de Witte, forder, (ed.), The Common Law of Europe and the future of Legal Education, 1992.

Protection against Unfair Dismissal in West Germany: Historical Evolution and Legal Regulation, in: Buechtemann, (ed.), Employment Security and Labour Market Behavior, Approaches and International Evidence, Ithaca 1992.

El derecho de huelga en los servicios públicos en la República Federal de Alemania, in: Documentación laboral 1992, 63-83 (zus. mit Erhard Hernichel).

*Erhard Hernichel*

El derecho de huelga en los servicios públicos en la República Federal de Alemania, in: Documentación laboral 1992, 63-83 (zus. mit Rolf Birk).

*Bernd Waas*

Die neuere Gewerkschaftsgesetzgebung in Großbritannien und die Internationale Arbeitsorganisation, in: Das Recht der Arbeit (Wien) 1993, 515-519.

Der Wandel des britischen Arbeitsrechts, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 1993, 317-324.

Rechtsfragen des Annahmeverzugs bei Kündigung durch den Arbeitgeber, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1994, 151-158.

Mittelbare Diskriminierung und § 23 Abs. 1 KSchG, in: Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht / Betriebs-Berater für Europarecht 1994, 47-50.

## 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen

*IREC-Newsletter*

Auch 1993 erschien im Institut der IREC-Newsletter, der die Kommunikation zwischen Forschungsinstituten in der Europäischen Gemeinschaft, inzwischen auch mit Forschern aus Kanada, den USA, Polen und Australien, stärken soll. Der zentrale Fokus des Netzwerkes ist die Wirkung des Einheitlichen Binnenmarktes auf die Industriellen Beziehungen. Das Netzwerk selbst führt keine Forschungsprojekte durch, sondern will sie nur indirekt unterstützen, indem Wissensdefizite aufgedeckt werden, alternative Forschungsstrategien diskutiert und Kontakte für internationale Kooperationen geschaffen werden.

*Quint-Essenzen*

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1993 sind folgende Ausgaben erschienen:

24. Uschi Backes-Gellner: Berufsethos und akademische Bürokratie - Zur Effizienz alternativer Motivations- und Kontrollmechanismen im Vergleich deutscher und US-amerikanischer Hochschulen, Januar 1993 (erschieden in: Zeitschrift für Personalforschung Heft 4 (1992), 403-434).
25. Uschi Backes-Gellner: Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich - „Gibt es einen Wettbewerb der Systeme?“, Februar 1993 (erschieden in: Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie 11(1992), 245-270).
26. Isik Urla Zeytinoglu: Women, Employment and Labour Law in Turkey, März 1993
27. Uschi Backes-Gellner: The Institutional Embeddedness of Corporate Training Strategies- a Comparison of Training for Intermediate Skills in Germany and Great Britain,

- Mai 1993 (Paper prepared for the „Fifth Annual International Conference of *The Society for the Advancement of Socio-Economics*“, New York, March 26-28, 1993).
28. Armin Höland: Methodische und theoretische Bedingungen des rechtssoziologischen Vergleichs, Juni 1993
  29. Dieter Sadowski: The Effect of European Integration on National Industrial Relations Systems: The Ambiguous Case of Germany, Juli 1993 (Paper presented at the „Third Biennial Conference of the *European Community Studies Association (ECSA)*“, Washington D.C., May 27-29, 1993).
  30. Howard F. Gospel: Whatever happened to apprenticeship training? A British, American, Australian comparison, August 1993 (forthcoming in the *Boston Industrial Relations Research Association* conference, Proceedings, January 1994).
  31. Ruth Böck: Arbeitnehmerentsendung im Europäischen Binnenmarkt. Eine Analyse in international tätigen Unternehmen in Rheinland-Pfalz, September 1993.
  32. Uta Wienecke: Der Arbeitnehmerschutz beim Betriebsübergang in Europa: Ein Vergleich der deutschen und französischen Regelung, Oktober 1993.
  33. Alexander Reverchon: Sozialpolitik im Betrieb. Die Keramikfabrik Villeroy & Boch in Mettlach, September 1993.
  34. Bernd Frick/Dieter Sadowski: The Dutch Social Disability Programs from a German Perspective - Public Policy and Administrative Points of View, Dezember 1993
  35. Bernd Frick/Dieter Sadowski: Works Councils, Unions, and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany, Dezember 1993 (Paper prepared for the WZB/IAB Conference on „Institutional Frameworks and Labor Market Performance“, Nürnberg, November 18-20, 1993).
  36. Uschi Backes-Gellner: Zur Effizienz betriebswirtschaftlicher Forschung im deutsch-amerikanischen Vergleich, Dezember 1993 (erschieden in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft 3/93, 97-111).
  37. Uschi Backes-Gellner: Personalwirtschaftslehre - eine ökonomische Disziplin?! Dezember 1993 (erschieden in: ZfP 7(1993)4, 513-530).

## 7.2.2 Monographien und Aufsätze

### *Uschi Backes-Gellner*

Personalwirtschaftslehre - eine ökonomische Disziplin?! Diskussionsbeitrag zur Personalwirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum. ZfP 7(1993)4, 513-530.

Zur Effizienz betriebswirtschaftlicher Forschung im deutsch-amerikanischen Vergleich - Organisationsökonomische Analysen auf der Basis von Grenzproduktionsfunktionen. ZfB-Ergänzungsheft 3/1993, 97-111.

Besprechung zu: Krell, Gertraude; Margit Osterloh (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? In: ZfB 63(1993)12, 1385-1390.



*Jörg Basten*

Strategien der Auslandsentsendung für Führungskräfte. In: Harges, Heinz-Dieter; Hartmut Wächter (Hg.): Personalmanagement in Europa - Anforderungsprofile, Rekrutierung, Auslandsentsendung. Wiesbaden: Gabler 1993, 151-222 (zus. mit Krippel).

Europäische Beziehungen - neue Institutionen und Entwicklungen. Aus der Arbeit der Deutschen Sektion der IIRA. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. 1(1994)1, 91-96.

*Ruth Böck*

Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes - Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, Bonn: BMAS-Sozialforschung, Bd. 230, 1993 (zus. mit Sadowski, Frick, Brühl).

*Norbert Brühl*

Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes - Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, Bonn: BMAS-Sozialforschung, Bd. 230, 1993 (zus. mit Sadowski, Frick, Böck).

*Stefanie Decker*

Contractual Regulations on Continuing Vocational Education and Training in Germany. Baden-Baden: Nomos 1993 (zus. mit Sadowski).

Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung 1993 (zus. mit Sadowski).

*Bernd Frick*

Artikel „Behinderte, Behindertenpolitik“, in: Enderle, G. et al. (Hg.) Lexikon der Wirtschaftsethik, Freiburg: Herder 1993, 124-130 (zus. mit Sadowski).

Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes - Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, Bonn: BMAS 1993 (zus. mit Sadowski, Böck, Brühl).

Labor Market Policy and the Convergence of Interests: The Benefits of the German Handicapped Act for Employers and Employees, Working Paper of the European Scientific Network on Household Panel Studies, No. 83, Colchester: University of Essex 1993 (zus. mit J. Frick).

Besprechung zu: Christoph Helberger, Lutz Bellmann, Dieter Blaschke (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Analysen auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, (1993)2, 323-326.

Besprechung zu: Uwe Fachinger: Lohnmobilität in der Bundesrepublik Deutschland. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, (1993)4, 648-651.

*Dieter Sadowski*

Multinationale Unternehmen und die Spreizung von Lohndifferentialen. In: Weber, W. (Hg.): Entgeltsysteme: Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 1993 (zus. mit Weber-Fahr).

Contractual Regulations on Continuing Vocational Education and Training in Germany. Baden-Baden: Nomos 1993 (zus. mit Decker).

Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung 1993 (zus. mit Decker).

Das Humankapital in den Betrieben der neuen Bundesländer. In: Unternehmen in den neuen Bundesländern, Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft 1/1993, 150-154.

Wege aus der Not? Versuche mit Volkswirten, Gastprofessoren und Graduiertenkollegs. In: Die Zukunft der Betriebswirtschaft in Deutschland, Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft 3/1993, 125-129.

Stellungnahmen und Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Forschung und Lehre in den neuen Bundesländern. In: Die Zukunft der Betriebswirtschaft in Deutschland, Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft 3/1993, 131-136.

### *Monika Weber-Fahr*

Multinationale Unternehmen und die Spreizung von Lohndifferentialen. In: Weber, W. (Hg.): Entgeltssysteme: Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 1993 (zus. mit Sadowski).

Multinational Enterprises, The Creation of Knowledge and the Effects on Worker's Remuneration: New Evidence for the UK from the Workplace Industrial Relations Survey. In: Simoes, V. (Hg.): International Business and Europe after 1992, Lissabon: Agir-Verlag 1993.

The Social Dimension of Restructuring in the European Steel Industry - the Case of Germany. In: Keep, E. (Hg.): Social Dialogue and Restructuring in the Community Steel Industry, University of Warwick, IRRU, (mimeo).

### **7.2.3 Herausgeberschaften**

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

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

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

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

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

## **8. Wissenschaftlicher Werdegang der neuen Mitarbeiter**

*Schneider, Martin* (geb. 1967), 1987-1993 Studium der Volkswirtschaftslehre und der Politikwissenschaft an der Universität Trier und an der Aston University, Birmingham, Großbritannien (im Rahmen eines ERASMUS-Programms). 1991-1993 Wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. 1993 Diplom-Volkswirt (Thema der Diplomarbeit: „Humankapital und Wissen in der Neuen Wachstumstheorie aus institutionenökonomischer Sicht“, Betreuer: Prof. Sadowski). Seit Januar 1994 Stipendiat am IAAEG.



Im Schloß Quint ist das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier, als Stiftung des öffentlichen Rechts untergebracht.

**I**AAEG – Hinter diesem Kürzel verbirgt sich zehnjährige wissenschaftliche Forschungstätigkeit auf den Gebieten des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft.

Am 1. Oktober 1983 wurde das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG als Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet. Diese wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier befindet sich heute im Schloß Quint. Direktoren sind die Professoren Rolf Birk und Dieter Sadowski.

In den ersten Jahren seines Bestehens war das Institut behelfsmäßig in Räumen der Universität untergebracht. Nach dem Umzug in das renovierte spätbarocke Schloß Quint im Herbst 1986 waren die räumlichen Voraussetzungen für einen zügigen Ausbau geschaffen. Zwei Jahre später konnten die Pläne für personelle Erweiterung realisiert werden. Neben dem amtierenden rechtswissenschaftlichen Direktor Prof. Dr. Rolf Birk trat

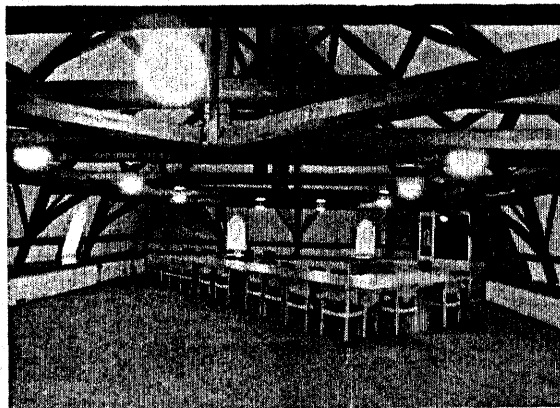
## Sachverstand aus Trier für EG-Kommission

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (Schloß Quint) zehn Jahre alt

Tagungen in Quint einfinden. Im Schloß stehen ihnen Gast- und Seminarräume mit Simultanübersetzungsanlage, einem Sprachlabor und einer zeitgemäßen Rechnerausstattung zur Verfügung. Nach dem Umbruch im Osten zeigen auch die dortigen Wissenschaftler und Politiker ein großes Interesse an Kontakten mit der Quinter Forschungsstätte, gilt es doch, die in den jeweiligen Heimatländern gegebenen Systeme der Arbeitsbeziehungen nach westlichem Muster umzugestalten. Seither sind auch verstärkt Besucher aus Ländern wie Ungarn, Polen oder der Tschechischen Republik zu verzeichnen.

### Grundlagenforschung

Das IAAEG will einen Beitrag zur Klärung der umfangreichen Probleme leisten, die durch die vielfäl-



Im Balkensaal finden die Tagungen statt.

TV-Fotos: Josef Tietzen

Rechtsvergleichung. Prof. Dr. Sadowski ist Mitglied des Vorstands der deutschen Sektion der „International Industrial Relations Association“, einer interdisziplinären Vereinigung von Wissenschaftlern, die sich besonders auch um Kontakte mit Experten aus der Wirtschaft bemüht.

### Auftraggeber

Die EG-Kommission hat sich wiederholt den am Institut gebündelten juristischen und ökonomischen Sachverstand zunutze gemacht. In ihrem Auftrag wird vom juristischen Direktor derzeit eine 5-Länder-Untersuchung (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande) gefertigt, in der es darum geht, wie sich ein Betriebsübergang auf die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer auswirkt. Abgeschlossen ist ein Be-

theke sind das nationale Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, das EG-Recht und die Literatur zu dem Bereich „industrielle Beziehungen“.

Vier Bibliothekarinnen betreuen den vielsprachigen Bestand mit Hilfe eines modernen EDV-Systems und leisten Hilfestellung bei Recherchen im Katalog und in Datenbanken. Die Bibliothek wird nicht nur von Mitarbeitern und Gästen des Instituts, sondern auch von einer wachsenden Zahl externer Benutzer in Anspruch genommen.

### Öffentliche Ausstrahlung

Den Direktoren des IAAEG ist sehr daran gelegen, daß sich das von ihnen geleitete Institut nach außen hin nicht verschließt. Sie heißen regelmäßig das Forum der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Gesellschaft Trier willkommen, bei dem sich Unternehmer, Regierungsvertreter und Hochschullehrer jährlich zur Diskussion europäischer Themen treffen.

1988 Prof. Dr. Dieter Sadawski als  
 wirtschaftswissenschaftlicher Di-  
 rektor in die Leitung des Instituts  
 ein. Gleichzeitig wurde eine wirt-  
 schaftswissenschaftliche Arbeits-  
 gruppe eingerichtet, die das Team  
 der am Institut tätigen Rechtswis-  
 senschaftler ergänzte. Damit war  
 der Grundstein für eine spätere  
 fachübergreifende Zusammenar-  
 beit zwischen Rechts- und Wirt-  
 schaftswissenschaft gelegt, ein  
 Vorgang, der in Deutschland kaum  
 Vorbilder kennt.

**Internationaler Rang**

Aus bescheidenen Anfängen hat  
 sich in zehn Jahren eine wissen-  
 schaftliche Einrichtung von inter-  
 nationalem Rang entwickelt. Sie ist  
 zum Anziehungspunkt für Arbeits-  
 rechtler und auf den Bereich der  
 industriellen Beziehungen spezia-  
 lisierten Ökonomen aus den euro-  
 päischen und aus zahlreichen au-  
 ßereuropäischen Staaten ein-  
 schließlich USA, Japan und China  
 geworden, die sich zur Durchfüh-  
 rung von Forschungsarbeiten und  
 zur Teilnahme an internationalen  
 wissenschaftlichen Symposien und

tige Verflechtung der unterschied-  
 lichen wirtschaftlichen und sozia-  
 len Strukturen in Europa entste-  
 hen. Es ist der Grundlagengor-  
 chung verpflichtet und sieht seine  
 besondere Aufgabe und Chance in  
 langfristigen, finanziell von inter-  
 essenverbänden unabhängigen  
 Forschungsvorhaben.

Das Forschungsprogramm wird  
 durch Drittmittelprojekte ergänzt,  
 die von der Europäischen Gemein-  
 schaft, Ministern oder anderen  
 Drittmittelgebern getragen wer-  
 den. Über die Ergebnisse wird in  
 einem Forschungsbericht regel-  
 mäßig in Deutsch und Englisch fe-  
 chenschaft gegeben.

**Juristische Dimension**

Die Rechtswissenschaftler des In-  
 stituts beschäftigen sich mit Imple-  
 mentierungsforschung im Hinblick  
 auf die Umsetzung arbeitsrecht-  
 licher Richtlinien. Dabei geht es  
 rechtlichen Gehalt der Gemein-  
 schaftsrichtlinien festzustellen  
 zu überprüfen, ob und inwieweit  
 die Rechtsordnungen der einzel-  
 nen Mitgliedstaaten den Vorge-  
 ben der Gemeinschaft entsprechen

und die Mitgliederstaaten ihren  
 aus dem Gemeinschaftsrecht re-  
 sultierenden Verpflichtungen  
 nachgekommen sind.

Weitere Schwerpunkte der rechts-  
 wissenschaftlichen Arbeitsgruppe  
 sind die rechtlichen Stellungen der  
 leitenden Angestellten in den Mit-  
 gliedstaaten der EG und arbeits-  
 rechtliche Probleme im Zusam-  
 menhang mit Unternehmenskon-  
 zentrationen. Darüber hinaus wird  
 die aktuelle Rechtsentwicklung in  
 den Mitgliedstaaten und in Form von  
 Kurzberichten und wissenschaftli-  
 chen Veröffentlichungen in Fach-  
 zeitschriften dokumentiert.

Das wirtschaftswissenschaftliche  
 Forschungsprogramm ist empiri-  
 sch orientiert und stützt sich auf  
 die neueren Ansätze der soge-  
 nannten Institutionen- und Orga-  
 nisationsökonomik. Dabei geht es  
 zunächst um die Erhebung und  
 Darstellung national unterschied-  
 lich ausgestalteter Arbeitsbezie-  
 hungen. Dazu gehören alle Netz-  
 werke, Institutionen und Systeme,  
 in die die verschiedenen Akteure

der Arbeitswelt eingebunden sind  
 und mit denen sie ihre wirtschaftli-  
 chen Austauschverhältnisse und  
 sozialen Konflikte regeln. In ver-  
 gleichenden Analysen wurden die  
 verschiedenen nationalen Rege-  
 lungen hinsichtlich ihrer ökonomi-  
 schen Konsequenzen untersucht.

Agerundet wird die Arbeit des  
 IAAEG durch Kooperationsprojek-  
 te mit ausländischen Forschungs-  
 instituten. Beispielhaft ist die seit  
 längerem bestehende Zusammenar-  
 beit mit dem französischen Insti-  
 tut CERIT in Nancy. Im Rahmen  
 eines neu anlaufenden, von der  
 VW-Stiftung finanzierten Gesamt-  
 projekts soll eine Darstellung und  
 rechtsvergleichende Untersuchung  
 all der Rechtsfragen geleistet wer-  
 den, die im Zusammenhang mit  
 der Beendigung eines Arbeitsver-  
 hältnisses auftreten können.

Die Direktoren des IAAEG sind in  
 renommierten wissenschaftlichen  
 Vereinigungen vertreten. So ist  
 Prof. Dr. Birk das verantwortliche  
 Vorstandsmitglied für die Abtei-  
 lung „vergleichendes Arbeits- und  
 Sozialrecht“ in der Gesellschaft für

richt über die vertraglichen Rege-  
 lung zur beruflichen Weiterbil-  
 dung in Deutschland, den der wirt-  
 schaftswissenschaftliche Direktor  
 mit seiner Arbeitsgruppe für die  
 EG-Kommission erstellt hat.

**Publikationen**

Das Institut gibt seit 1987 gemein-  
 sam mit dem Max-Planck-Institut  
 für ausländisches und internatio-  
 nales Sozialrecht (München) die  
 Zeitschrift für ausländisches und  
 internationales Arbeits- und So-  
 zialrecht (ZIAS) heraus. Der wirt-  
 schaftswissenschaftliche Direktor  
 ist Mitbegründer und -herausge-  
 ber der Zeitschrift für Arbeit Orga-  
 nisation und Management „Indu-  
 strielle Beziehungen“, der ersten  
 deutschsprachigen Zeitschrift in  
 diesem wichtigen Feld.

**Spezialbibliothek**

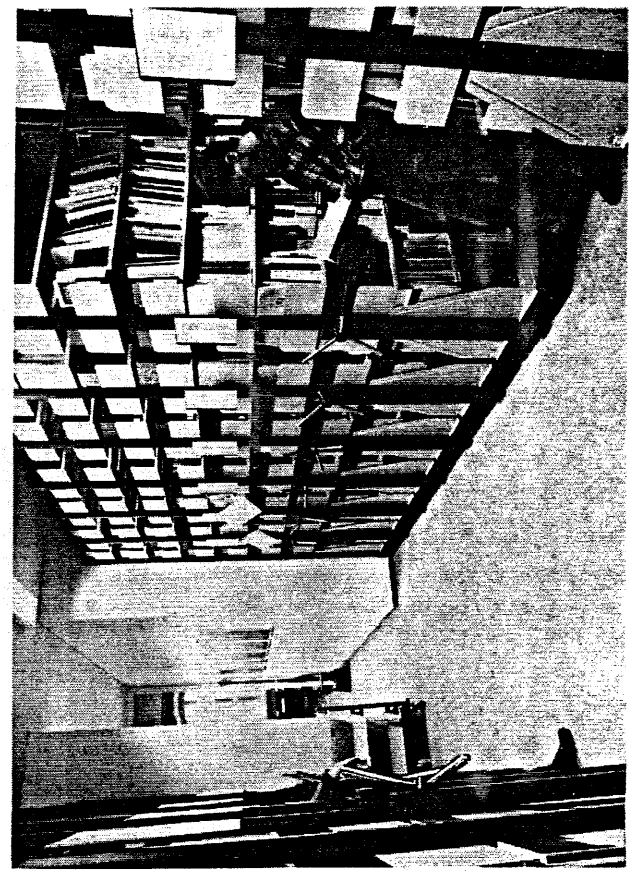
Das IAAEG besitzt eine in Europa  
 einzigartige Spezialbibliothek zum  
 Bereich Arbeitsrecht und Arbeits-  
 beziehungen mit einem Bestand  
 von knapp 40 000 Bänden. Über  
 600 Fachzeitschriften aus 24 Län-  
 dern werden zur Fortsetzung ge-  
 halten. Schwerpunkte der Biblio-

Nicht zuletzt ist auch dem Um-  
 stand Rechnung zu tragen, daß viele  
 ältere Quinter Bürger in früheren  
 Jahren in der Quinter Eisenhütte  
 gearbeitet haben und mit der Ort-  
 lichkeit zahlreiche Erinnerungen  
 verbinden. Immer wieder ist es ge-  
 lungen, diesem Anspruch in der  
 einen oder anderen Weise gerecht  
 zu werden, sei es, daß Helmutver-  
 eine den Balkensaal des Schlosses  
 besichtigten, daß die katholische  
 Gemeinde St. Peter einen Gottes-  
 dienst im Park des Schlosses hält  
 oder daß Werke des Trierer Malers  
 Edgar Mayer im Treppenhaus des  
 Schlosses ausgestellt werden.

**Fazit**

Die Bilanz der zehnjährigen Auf-  
 bearbeitung ist alles in allem äußerst  
 positiv. Das IAAEG in Trier-Quint  
 ist zu einer festen Größe in der  
 internationalen Forschungsland-  
 schaft geworden und wird alles  
 daransetzen, diese Stellung zu be-  
 haupten und weiter auszubauen -  
 auch unter den gegenwärtig er-  
 schwerten finanziellen Bedingun-  
 gen der Forschungsförderung.

Erhard Herrnichel



In Europa einzigartige Spezialbibliothek zum Bereich Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen mit einem Bestand von knapp 40 000 Bänden besitzt das IAAEG. Es hält über 600 Fachzeitschriften aus 24 Ländern (Foto links, mit Direktor Professor Rolf Birk) zur Verfügung. Die Bibliothek wird von externen Benutzern verstärkt in Anspruch genommen, weil die gewünschte Literatur nur in Trier vorhanden ist.

Workshop im IAAEG:

**„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“**

Dr. Howard Gospel von der Universität Kent in England veranstaltete im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) in Schloß Quint einen einwöchigen Workshop über Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. An fünf Vormittagen trafen die juristische Arbeitsgruppe des IAAEG sowie wissenschaftliche Mitarbeiter des Schwerpunktes Arbeit/Personal/Organisation von Professor Dr. Hartmut Wächter zusammen, um sich unter der Leitung des ausgewiesenen Industrial Relations Spezialisten gemeinsam mit dem in Deutschland eher unbekannteren Fachgebiet auseinandersetzen. Da es sich das IAAEG zur Aufgabe gemacht hat, mit dazu beizutragen, diese Forschungslücke zu schließen, lag es aus der Sicht seiner Direktoren, Professor Dr. Rolf Birk und Professor Dr. Dieter Sadowski, nahe, den zweimonatigen Forschungs-aufenthalt von Dr. Howard Gospels in Quint in dieser Weise zu nutzen.

Den Teilnehmern des Workshops stand mit Dr. Howard Gospel ein hervorragend qualifizierter Wissenschaftler gegenüber. Der in Oxford absolvierten Ausbildung in Modern History folgte eine Spezialisierung im Bereich Industrial Relations an der London School of Economics, die er mit dem akademischen Titel PhD abschloß. Seit 1974 lehrt Dr. Howard Gospel an der Universität Kent, zuletzt als Reader in Industrial Relations.

Industrial Relations ist ein im angelsächsischen Bereich entwickelter Forschungsansatz, um Sozialbeziehungen innerhalb der Industrie als Ausdruck von Handlungsstrategien zur Interessendurchsetzung zu begreifen. Während sich andere wissenschaftliche Disziplinen mit bestimmten Teilaspekten des Systems der Arbeitsbeziehungen beschäftigen, so zum Beispiel im Rahmen der betriebswirtschaftlich orientierten Personalwirtschaftslehre, der volkswirtschaftlichen Arbeitsökonomie oder des Arbeitsrechts, ist Hauptan-satzpunkt des Fachgebietes Industrielle Arbeitsbeziehungen die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einem umfassenden Sinn. Untersucht wird die Gesamtheit der Verhaltensweisen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, ihrer jeweiligen Vertretungen sowie des Staates zur Gestaltung und Beeinflussung von Arbeitsbedingungen.

In dem Workshop ging es darum, einen mehrere europäische Länder, die USA und Japan umfassenden Vergleich alternativer Typologien der industriellen Arbeitsbeziehungen anzustellen. Zu diesem Zweck wurden die sozialen Akteure im Hinblick auf bestimmte, als wesentlich erkannte Strukturmerkmale eingeordnet und im internationalen Vergleich zueinander in Beziehung gesetzt.

Im dem Bereich des Managements spielten unterschiedliche Firmensstrukturen, Strategien und Führungsstile eine entscheidende Rolle. Bei den Gewerkschaften differenzierte der englische Gastprofessor unter anderem nach bestimmten Typen (Betriebs-, Industrie-, Betriebs-gewerkschaft usw.), nach Organisa-

**Gäste und Vorträge im IAAEG**

Auf Einladung von Professor Dr. Dieter Sadowski besuchte am 18. Januar 1993 Staatssekretär Dr. Thilo Sarrazin vom thüringisch-pfälzischen Finanzministerium das Quintier Schloß, um über Rationalität in der Finanzpolitik zu sprechen.

Im Rahmen des Lehrstuhls BWL-SAM und IAAEG sprach der Generalmanager der Treuhand Ostseuropa Beratungsgesellschaft mbH, Volker Hillebrand, am 25. Januar 1993 zum Thema: Die Beschäftigungspolitik und Sicherheitsentscheidungen in den neuen Bundesländern.

**IAAEG-Nachrichten**

Vom 9. bis 12. Februar 1993 veranstaltete das Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht, München, ein Kolloquium in Tutzing zum Thema: „Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas – Fragen und Lösungsansätze“. Professor Birk war mit der Diskussionsleitung betraut.

Akademischer Rat Dr. Bernd Waas hielt am 13. Februar 1993 auf Einladung der Fédération des Professeurs de l'enseignement Secondaire Officiel de Grèce einen Vortrag mit dem Titel „The Determination of Terms and Conditions of Employment in the Public Service“.

Auf der Tagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Frankfurt/Main am 12. Februar 1993 „Die Zukunft der Betriebswirtschaftslehre in Deutschland“ hielten Professor Dr. Dieter Sadowski ein Korreferat und Dr. Uschi Backes-Gellner einen Vortrag über „Die deutsche Betriebswirtschaftslehre im internationalen Wettbewerb – Am 2. Gummersbacher Workshop „Personalwirtschaftslehre“ am 19. und 20. Februar 1993 nahmen Dr. Uschi Backes-Gellner mit dem Vortrag „Personalwirtschaftslehre – eine ökonomische Disziplin?“ und Professor Dr. Dieter Sadowski mit einem Korreferat „Zu den Steinmann-Thesen zur Personalwirtschaftslehre“ teil.

tionsgrad, nach Organisationsstruktur und nach ihrer Nähe zu politischen Parteien. Die Rolle des Staats betrachtete er unter dem Blickwinkel der staatlichen Arbeitgeberfunktion, des Einflusses der Gesetzgebung und des ideologischen Hintergrunds, der ein eher unitarisches, pluralistisches, korporatistisches oder marxistisches Staatsverständnis bedingen kann.

Auf dieser Grundlage wurde dann die Interdependenz und vielfältige Abhängigkeit der Verhaltensweisen der Akteure beschrieben und analysiert. Dabei zeigte sich, daß die Systeme industrieller Arbeitsbeziehungen auch innerhalb Europas deutlich voneinander abweichende Strukturen und Funktionszusam-

**IAAEG/FPP**

**Graduierten-Kolleg**

Das Graduiertenkolleg „Soziale Sicherung in offenen Industriege-sellschaften“ hielt anläßlich der DEG-Begutachtung durch Professor Dr. Rosemarie Nave-Herz und Professor Dr. Rudolf Richter ein Berichtskolloquium zum Thema „Zur komparativen Theorie von Arbeitsmarktsituationen“ ab. Auf dem Programm standen neben den Referaten der Kollegiaten vor allem die Diskussion zwischen Kollegiaten, Kolleg-Trägern, Vertretern der DEG, des rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministeriums und der Universität Trier über die Gründe, die zum Nichtverlängerungsantrag der Kolleg-Träger geführt hatten (s. auch S. 18).

Nach der Begrüßung durch den Sprecher des Kollegs Professor Dr. Dieter Sadowski eröffnete Diplom-Soziologin Christiane Wessels die Reihe der disziplinar heterogenen und methodisch vielfältigen Kollegiaten-Vorträge mit einem Referat über Chancen und Risiken der Beschäftigung lachlich qualifizierter Frauen im sozialen Ehrenamt. Diplom-Volkswirt Rainer Ehrenamti sprach über Arbeitsmarkterfassung, gewerkschaftliche Tarifpolitik und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Die bisherigen Ergebnisse seiner Arbeit über externe Personalanpassungen und die Funktionsfähigkeit betriebsinterner Arbeitsmärkte stellte Diplom-Kaufmann Norbert Brühl vor. Monika Weber-Fahr, M. A. setzte die Vortragsreihe mit ihrem Thema „Die Internalisierung von Arbeitsmärkten: Multinationale Unternehmen und die Entwicklung

der Einkommensverteilung“ fort. Mit den Ausführungen von Diplom-Politologin Susanne Wienack über Arbeitszeitpolitik endete der erste Teil des Programms. Neben den Vorträgen besichtigten die Gutachter den Erfolg der bisher geleisteten Forschungsarbeiten und bekundeten un-erhöhten ihr Verständnis über die Unterbrechung der Kollegiatenkolle-gialität und Weiterbildung in einem Brief.

In der anschließenden Aussprache stimmten Kollegiaten und Kolleg-Träger darin überein, daß trotz der bisherigen positiven Ergebnisse die Rahmenbedingungen den Vorstellungen der Träger nicht entsprechen. Man wolle sich aber auch nicht von der angestrebten Vielfalt an Themen, Fächern, Methoden und Ländern trennen.

Von seiten der Träger erbat man sich eine kreative Schaffenspause, um ein Bewußtsein dafür zu schaffen, daß es trade-offs gäbe und die Betonung einer Richtung zwangsläufig Opportunitätskosten verursache. An die Hochschule und an das Ministerium richtete man die Bitte, die im Graduiertenkolleg involvierten Professoren wenigstens teilweise von ihrem Leh-reramt zu entlasten. Schließlich wurde darauf hingewiesen, daß die DFG-Förderungsabstimmung bei interdisziplinären, empirisch interna-tional vergleichenden Projekten nicht ausreichen, wenn das Graduiertenkolleg Forschung von internationalem Rang und nicht ein Aufbau-stadium mit besserer Diplomarbeit darstellen solle.

Jörg Basten

menhänge aufweisen, die im wesentlichen auf unterschiedliche historische, wirtschaftliche und soziale Entwicklungen zurückzuführen sind.

Nach Abschluß des Kurses bestand unter den Beteiligten Einvernehmen darüber, daß der mit großem persönlichen Engagement von Dr. Howard Gospel vorbereitete und durchgeführte Workshop vertiefende Diskussionen unter den Teilnehmern, insbesondere auch der unterschiedlichen

Disziplinen, angeregt und höchst interessante Erkenntnisse vermittelt hat, die in der einen oder anderen Form für die eigene Forschung fruchtbar gemacht werden können.

Dr. Howard Gospel stand den Teilnehmern des Workshops und interessierten Dritten nach bis Anfang April für persönliche Gespräche zur Verfügung.

Erhard Harnischel



aus: UNI JOURNAL 3/93

## Aus dem IAAEG

### Auf internationale Kooperation angewiesen

Regel Forschungsaustausch im IAAEG

Im Gegensatz zu England und den USA sind in Deutschland die Arbeitsbeziehungen als Lehr- und For-

schungsgegenstand noch immer selten. Während sich verschiedene Wissenschaften bestimmten Teilaspekten der industriellen Arbeitsbeziehungen widmen, so zum Beispiel im Rahmen der betriebswirtschaftlich orientierten Personalwirtschaftslehre, der volkswirtschaftlichen Arbeitsökonomie, der Industriezoologie oder des Arbeitsrechts, betrachtet der angelsächsische Forschungsansatz der Industrial Relations die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einem umfassenderen Sinn: nämlich in der Gesamtheit der Verhaltensweisen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, ihrer jeweiligen Vertretungen sowie des Staates zur Gestaltung und Beeinflussung von Arbeitsbedingungen. Dies setzt eine genaue Institutionenkenntnis bezüglich der Rechtssysteme und der Verbände voraus. Da mit der voranschreitenden europäischen Integration auch die international vergleichende Perspektive von Arbeitsbeziehungen immer wichtiger wird, diese aber in Deutschland noch kaum erforscht sind, ist das

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft wesentlich auf internationale Kooperation angewiesen.

So besuchte die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe mit ihrem Direktor Prof. Dr. Dieter Sadowski im Dezember 1992 die internationale Tagung des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) zum Thema „Internationale Integration und Regulierung von Arbeitsverhältnissen“, auf der die Bedrohung der relativ hohen arbeits- und sozialrechtlichen Standards in Deutschland durch eine Verschärfung des internationalen Wettbewerbs diskutiert wurde. Im Rahmen des EG-finanzierten Human Capital Mobility Programs nahmen drei Doktoranden des Quinter Instituts am European Industrial Relations Research Methods Workshop teil, der von der Industrial Relations Research Unit Warwick UK veranstaltet wurde. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe gehört auch zu den regelmäßigen Besuchern der International Summer School der Forschungsstelle Neue

#### Workshops

Das IAAEG und die Arbeitsgruppe Labour Market and Employment des Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) veranstalteten am 23./24. April 1993 gemeinsam einen Workshop zum Thema „Firm Behaviour, Labour Market Institutions, and Employment Policy“. Für das IAAEG wurden Vorträge über Bildungsökonomie (Backes-Gellner), Mitbestimmung (Hück), Vertragstheorie (Pull) und Grenzgänger (Bock) gehalten. Im Rahmen des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“, SAM und IAAEG veranstaltete vom 3. bis 6. Juni 1993 Prof. Dr. George Strauss, Institute of Industrial Relations der University of California, Berkeley, einen Workshop zum Thema „Negotiations and Conflict Resolution — Case Studies.“

## Aus dem IAAEG

### IAAEG-Nachrichten

Der Minister für Wirtschaft und Verkehr Rainer Brüderle hat in Abstimmung mit dem Minister für Wissenschaft und Weiterbildung, Herrn Prof. Dr. Jürgen Zöllner, Prof. Dr. Dieter Sadowski, den Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Universität Trier, in den Technologiebeirat der Landesregierung berufen. Herr Sadowski wird in den Arbeitsgruppen „Mentale Arbeitsmedizin“ und „Frauen und neue Techniken“ mitarbeiten.

Vom 12. bis 16. April 1993 hielt Prof. Dr. Rolf Birk auf Einladung der Universität Ferrara Gastvorlesungen in italienischer Sprache zum Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland.

Anlässlich des Deutschen Bilanzbuchhalter-Kongresses am 24. April 1993 in Saarbrücken referierte er auf

Einladung des Bundesverbandes der Bilanzbuchhalter e.V., Bonn, zum Thema: Einführung in das Europäische Arbeits- und Sozialrecht.

Vom 3. bis 7. Juni 1993 hielt Prof. Dr. Rolf Birk auf Einladung der Universität Breslau an der Juristischen Fakultät Vorträge zum Europäischen Arbeitsrecht.

Prof. Dr. Dieter Sadowski ist zum Gutachter für den Economic Research Council in Großbritannien bestellt worden, dem wichtigsten Organ für die Forschungsfinanzierung an britischen Universitäten.

Prof. Dr. Dieter Sadowski hat im Mai in Washington, D.C. einen Vortrag an der National Academy of Sciences gehalten über „Apprenticeship Training and the Labour Success of Youth in Germany“.

Auf der Konferenz der European Community Studies Association, ebenfalls in Washington, sprach Prof. Dr. Dieter Sadowski über „The

Impact of European Integration on the German Industrial Relation System“.

Dr. Uschi Backes-Gellner sprach am 28. März 1993 bei der Society for the Advancement of Socio-Economics in New York über „Institutional Embeddedness of Corporate Training Strategies“.

Akad. Rat Bernd Waas sprach am 23. April 1993 anlässlich eines von der Association Internationale des Jeunes Avocats veranstalteten Internationalen Seminars zum Thema „Recent developments in EEC labour law“.

Am 13. Mai 1993 hielt er im Rahmen des Eurotrain-Programms der EG-Kommission in Maastricht einen Vortrag zum Thema „Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EG: Arbeitsvertragsrecht und Tarifrecht“.

Am 10. Juni 1993 sprach Herr Waas gleichfalls im Rahmen des Eurotrain-Programms in Belgirate/Italien zum Thema „Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der EG“.

Institutionsökonomik der Universität Saarbrücken (Prof. Richter) und präsentiert sich auf internationalen Tagungen, so zum Beispiel auf der Konferenz der European Association of Labour Economists.

Einen Überblick über „Comparative Industrial Relations and Human

#### Gäste und Vorträge

Über das Thema „Fallstudien: Analyse und Didaktik“ referierte Prof. Volkmar Liebig, FHS Ulm, am 26. April 1993.

Am 3. Mai 1993 sprach Dr. Armin Höland, Zentrum für Europäische Rechtspolitik an der Universität Bremen, zum Thema: „Methodische und theoretische Bedingungen des rechtssoziologischen Vergleichs“ im IAAEG.

Auf Einladung von SAM und IAAEG hielt am 7. Mai 1993 Emma Hyman, Emmanuel College Cambridge, UK, einen Kurs ab: „Das Englisch der Deutschen“.

Zu einem Politikgespräch über das Thema „Grenzgänger zwischen Trier und Luxemburg“ waren am 17. Mai 1993 im IAAEG geladen K. H. Paulgen, DGB-Kreisvorsitzender Trier, und R. Clees OGBI.

Resource Management“ gab der renommierte britische Forscher Prof. Dr. Howard Goshel, Universität Kent, in einem einwöchigen Intensivkurs, an dem auch Nachwuchswissenschaftler der Arbeitsgruppe von Prof. H. Wächter teilnahmen. (*Unjournal* berichtete). Ebenso fand im April ein vom IAAEG und der Abteilung „Labour Market and Employment“ des Wissenschaftszentrums Berlin gemeinsam veranstaltetes Seminar mit dem Titel „Firm Behaviour, Labour Market and Employment Policy“ statt. Hierbei hatten die IAAEG-Mitarbeiter die Möglichkeit, sich dem Gespräch und der Kritik des international anerkannten Spezialisten Prof. Dr. David Soskice und seiner Gruppe zu stellen.

Ein Novum hinsichtlich Inhalt und Durchführung war der Workshop „Negotiations and Conflict Resolution“ von Prof. Dr. George Strauss, University of California, Berkeley, der — ganz amerikanisch — auf der Grundlage der Verhandlungstheorie die Teilnehmer zum praktischen Aushandeln von Problemfällen anregte. Einen ähnlichen Impuls erhofft sich das Wissenschaftler-Team

des IAAEG von dem Blockseminar „Micro-Econometrics“, das Privatdozent Dr. George Sheldon, Universität Basel im Juli in Schloß Quint anbieten wird.

Das noch junge IAAEG wird seinem Forschungsantrag nur gerecht werden können, wenn es den Dialog mit anderen Wissenschaftlern und Forschungszentren weiterhin pflegt und die nationalen und internationalen Foren nutzt, um sich auszutauschen. Es ist noch ein weiter Weg bis zu den internationalen Standards!

Jürg Basten

aus: UNI JOURNAL 2/93

## Graduiertenkollegs

**Kein Verlängerungsantrag für Graduiertenkolleg**

Gründe für die Aussetzung der Arbeit des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ — von Professor Dr. Dieter Sadowski

Noch in der Sonderausgabe des *Unijournals*, Jg. 19/1993, Heft Nr. 1, war vom Graduiertenkolleg „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ die Rede. Inzwischen ist die Arbeit dieses Kollegs ausgesetzt worden; auf einen Verlängerungsantrag wurde unter den alten Bedingungen verzichtet. Warum? Darüber berichtet an dieser Stelle Professor Dr. Dieter Sadowski, der Sprecher des genannten Graduiertenkollegs der Universität Trier; an dem besonders die Fachbereiche IV und V partizipierten.

Es gibt gegenwärtig in Deutschland zwei Graduiertenkollegs, in denen Betriebswirte Sprecher sind, in Kiel und in Trier. Mit dieser neuen, in anderen Fachrichtungen außerordentlich umworbene Institution soll die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in besonderer Weise gefördert werden: Mehrere Professoren verbinden Fragen ihres Forschungsprogramms zu einem thematischen Ganzen, aus dem heraus Doktor- und Habilitationsarbeiten vergeben werden. Ein Kursprogramm in Anlehnung an die strukturierten Ph. D.-Programme amerikanischer Forschungsuniversitäten soll die Beteiligten rasch an den Stand aktueller Forschung bringen und ihre gegenseitige Gesprächsfähigkeit erhöhen.

Es ist die Idee eines solchen Kollegs, die möglichen Widrigkeiten eines einfachen Meister-Lehrlings-Verhältnisses, die in persönlicher Abhängigkeit, fachlicher Gleichgültigkeit des Betreuers und allzulange unentdeckten oder unbehobenen Mängeln in der wissenschaftlichen Qualifikation der Kollegiaten liegen, zu vermeiden. Die Auflage der nationalen Ausschreibung und eines Mindestanteils von Fernwanderern, die regelmäßige Begutachtung der Kollegs, die gleichsam als „Junior-Sondertorschungsbereiche“ verstanden werden können, durch die Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft soll Verbesserungen und Beschleunigungen

von Dissertationen und Habilitationen bringen.

Unsere Trierer Erfahrungen mit einem interdisziplinären Kolleg („Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“), das sich der ökonomischen Analyse von Institutionen des Arbeitsmarktes in den entwickelten Industrieländern der Europäischen Gemeinschaft widmet und neben einem Betriebswirt auch einen Volkswirt, einen Soziologen, einen Juristen und zwei statistische Experten zusammenführt, zeigen nun, daß die Realisierung der mit den Graduiertenkollegs verbundenen Ideen in der Realität der betriebswirtschaftlichen Lehre heute sehr schwer zu leisten ist. Wird der gewünschte interdisziplinäre Charakter, der ja auch Wissenschaft weiterentwickeln könnte, ernst genommen, dann ist allemal bei Studenten mit unterschiedlicher universitärer Sozialisation ein zumindest einjähriges Kursprogramm notwendig, für die Dissertationen verbleiben weitere zwei Jahre.

Dieses Kursprogramm muß von den Trägern erbracht werden. Dies und die regelmäßige Begutachtung von Zwischenberichten verlangt von den

Trägern einen hohen Einsatz, der nach dem jetzigen Diskussionsstand in den Universitäten sowohl wie im Verhältnis zu den Ministerien nicht durch eine Anrechnung auf das normale Lehrdeputat „belohnt“ wird, sondern als idealistische Kür der Träger gerne, weil prestigefördernd, hingenommen wird.

Während die studentischen Vertreter im Fachbereich und Senat durch die forschungsnahen Aktivitäten der Träger eine Schwächung deren Engagements im normalen Grund- und Hauptstudium fürchten, — eine Einschätzung, die wohl auch mancher Kollege teilt — sehen sich die Ministerien angesichts der gegenwärtigen Lage der öffentlichen Haushalte nicht imstande, den notwendigen personellen Ersatzbedarf zu finanzieren. Läßt man dieses Problem ebenso wie die sowohl für Doktoranden als auch für Postdoktoranden, also auch Habilitanden, sehr knappen Stipendienbeiträge außer acht, dann bedeutet die Reduktion der Fördermöglichkeit auf drei Jahre und für die Promotionszeit auf zwei Jahre, daß die zu erwartenden Arbeiten vom Betreuer gut geplant und deshalb recht überraschungsfrei sein müssen.

Forschungsförderung aber, welche kein Recht auf Irrtum oder Sackgasen vorsieht, fördert das Triviale und in unserem Fall, wo international vergleichende Forschung angesagt ist und die vorliegenden Datenbestände so unzureichend sind, daß die Kollegiaten selbst Datenerhebungen betreiben müssen — zu allem Anneigen von Kontextwissen über andere Nationen — können nur zusätzliche Hilfsleistungen, die nennenswert durch die Träger zu erfolgen haben, und starker Druck, den eben diese artikulieren müssen, das Erreichen der Ziele des Kollegs sichern.

Nach dem Eindruck aller Träger ist trotz der Beteiligung auswärtiger Kollegen mit Intensivkursen der

Aufwand so groß, daß wir gegenwärtig von einem Verlängerungsantrag absehen wollen, obwohl die ersten Promotionen fertig geworden sind und, wie uns scheint, auch international diskussionswürdige Beiträge leisten.

Wer also aus einer verstärkten Förderung von Promotionen und Habilitationen durch eine Studienreform und insbesondere das Instrument der Graduiertenkollegs Leistung erwartet, sollte im Falle der Betriebswirtschaftslehre realistisch und das heißt wohl: pessimistisch sein. Unsere Erfahrungen aus der Diskussion mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft zeigen, daß politisch gegenwärtig wohl nicht der Raum gesehen wird, die aktuellen Funktionsmängel zu beheben, wohl auch deshalb, weil in anderen Disziplinen diese Mängel nicht gleich hart empfunden oder zumindest nicht ebenso konsequent wie durch uns abgelehnt werden.

**Den Armen Gerechtigkeit!**

**Brot für die Welt**

Postgiro Köln 500 500-500

**Aus dem IAAEG**

**Gäste im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG**

Mitglieder der Max-Planck-Gesellschaft zu Besuch in Schloß Quint

Bei Gelegenheit der in Trier stattfindenden Jahrestagung der Max-Planck-Gesellschaft besuchte eine Gruppe von interessierten Mitgliedern das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft in Schloß Quint.

Der geschäftsführende Direktor, Professor Dr. Rolf Birk, begrüßte die Gäste und informierte sie ausführlich über die im IAAEG geleistete Forschungsarbeit. Dabei konnte er auf die enge Zusammenarbeit des IAAEG mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München verweisen, die in der gemeinsamen Herausgabe der Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) einen sichtbaren Ausdruck findet.

Im Mittelpunkt der anschließenden Diskussion standen Fragen nach den Möglichkeiten und Grenzen der Harmonisierung des Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten der EG. Anlaß für ein Tätigwerden der Gemeinschaft sieht Professor Birk insbesondere dort, wo sich das Arbeitsrecht, wie beispielsweise im Falle unterschiedlicher Regelungen des Kontrahensausfallgeldes, als nichtarrifäres Handelshemmnis auswirken kann.

Ein besonderes Augenmerk habe der Kontrolle der Umsetzung von einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien zu gelten. Hierfür zuständig sei die Kommission (Kontrolle von „oben“) und die Fachgerichte in den einzelnen Mitgliedstaaten (Kontrolle von „unten“) durch Einleitung eines Vorlageverfahrens beim EuGH). Aber auch die Wissenschaft könne hierzu einen wertvollen Beitrag leisten. Daher habe es sich das IAAEG zur Aufgabe gemacht, die Durchführung der gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben in den einzelnen Ländern

durch das Erstellen von Implementierungsstudien kritisch zu beleuchten.

**Schwedische Regierungskommission informierte sich**

Die schwedische Regierung hat eine Kommission eingesetzt, die die Verträglichkeit des gegenwärtigen schwedischen Arbeitsrechts, insbesondere der 1991 erfolgten Änderung des Mitbestimmungsgesetzes, mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaft untersuchen soll. Diese Kommission hat zum Zweck eingehender Information das in Trier-Quint ansässige Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) aufgesucht.

Vorsitzender ist der frühere Präsident des schwedischen Arbeitsgerichtshofs, Dr. Sven-Hugo Ryman.

Die Kommission wurde begleitet von Frau Kertin Gustafsson, Botschaftsrätin für Arbeits- und Sozialwesen an der Schwedischen Botschaft in Bonn.

In intensiven, sich über drei Tage erstreckenden Gesprächen der Kommission mit dem juristischen Direktor des IAAEG, Professor Dr. Birk, wurden zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen diskutiert.

Eine ganz wesentliche Rolle spielte dabei die Stellung der Friedenspflicht und die Grenzen von Arbeitskampfmaßnahmen wie Streik und Aussperrung in den größeren Mitgliedstaaten der Gemeinschaft (Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien). Ein weiterer Schwerpunkt der Interessen der schwedischen Gäste war der grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern in anderen Mitgliedstaaten der EG und die damit verbundene Problematik eines sozialen



Die Gesellschaft für Unternehmensgeschichte veranstaltete ihr 16. Wissenschaftliches Symposium zum Thema „Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Deutschland und Frankreich seit dem 19. Jahrhundert“ in Schloß Quint. Die internationale Tagung war von Historikern und Wirtschaftswissenschaftlern der Universitäten Trier und Bonn vorbereitet worden. Zum Abschluß fand eine Podiumsdiskussion statt (unser Bild), an der neben Wissenschaftlern auch Vertreter von Unternehmen mit langjähriger Erfahrung in der betrieblichen Mitbestimmung teilnahmen. Foto: egw

**Aus dem IAAEG**

**Zur Praxis betrieblicher Entsendungspolitik Ein Seminar „Mobilität in Europa“ im IAAEG**

Nahzu alle Wirtschaftsbereiche und Unternehmen sehen sich heute herausgefordert, am internationalen Wettbewerb und Erfahrungsaustausch teilzunehmen. Voraussetzung dazu ist eine Internationalisierung des Personalwesens, wobei speziell Auslandsentsendungen als ein wichtiges Instrument gesehen werden.

Vieelfältige Interessen und Anforderungen gehen jedoch sowohl von Unternehmens- als auch von Arbeitnehmerseite mit dem Auslandsentsatz einher. Infolgedessen können im Falle einer Entsendung unterschiedliche Problemfelder auftreten. Versuchen Unternehmen nun, diese durch individuelle Aushandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder durch Vereinbarung (kollektiver) Entsendungsrichtlinien zu koordinieren?

Mit dem Ziel, die Praxis betrieblicher Entsendungspolitik zu dokumentieren und daraus eine „Musterbetriebsvereinbarung“ zu entwickeln, wurde von Arbeit und Leben e. V. Rheinland-Pfalz und dem DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz, Abteilung Angestellte eine Studie in Auftrag gegeben, die von Diplom-Kauffrau Ruth Böck vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) durchgeführt wurde und deren Ergebnisse während eines Seminars präsentiert wurden.

Es zeigte sich, daß betriebliche Entsendungsrichtlinien in international

Dumpings. Ein dritter Interessensbereich bezog sich auf etwaige Sonderregeln für ausländische Schiffe, die unter einer Billiglagge Häfen von Mitgliedstaaten der EG anlaufen.

Die Gäste aus Schweden waren während ihres Informationsbesuches auch besonders beeindruckt von der Bibliothek des IAAEG.

**IAAEG-Nachrichten**

Vom 1. bis 4. Juli 1993 hielt Professor Dr. Rolf Birk auf Einladung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in Dublin einen Vortrag über „Labour Contract Law and Collective Agreements“ in englischer Sprache. Anlässlich des Seminars über „Arbeitsrechtliche und arbeitsmarktpolitische Probleme in der Bundesrepublik Deutschland“ referierte er auf Einladung von Professor Dr. Horst Konzen in Mainz über „Die rechtliche Regelung der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland“.

Dr. Bernd Frick referierte auf diesem Seminar in Mainz über die „Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland“.

Triebvereinbarung wurden potentielle Geltungs- und Regelungsgebiete festgelegt.



## Ministerialrat über Pflegeversicherung

Ministerialrat Josef Hecken diskutierte im Rahmen der Quinterschloßgespräche über die ökonomischen Probleme der Pflegeversicherung und die politische Durchsetzung des Vorhabens. Der persönliche Referent von Norbert Blüm war einer Einladung des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG gefolgt. Die Veranstaltung fand wenige Tage vor der Verhandlung im Vermittlungsausschuß von Bundestag und Bundesrat statt.

TV 18.11.1993

## Tagung im Schloß Quint

### Mitbestimmung und Betriebsverfassung im Mittelpunkt

Die Gesellschaft für Unternehmensgeschichte tagt am Donnerstag und Freitag im Balkensaal des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft auf Schloß Quint. Das 16. Wissenschaftliche Symposium steht unter dem Thema „Mitbestimmung und Betriebsverfassung in Deutschland und Frankreich seit dem 19. Jahrhundert“.

Die internationale Tagung ist von Historikern und Ökonomen der Universitäten Trier und Bonn ge-

plant worden, sie stützt sich auch auf die langjährige Partnerschaft des IAAEG mit der Universität Straßburg. Es stehen Vorträge und Diskussionen auf dem Programm, die das Thema aus historischer, juristischer und ökonomischer Sicht beleuchten.

Zum Abschluß der Veranstaltung findet eine Podiumsdiskussion statt, an der neben namhaften Wissenschaftlern auch Vertreter großer Unternehmen mit langjähriger Erfahrung im Bereich der Mitbestimmung teilnehmen werden.

TV 29.9.93 S.5

# Rationalität staatlicher Haushaltsplanung

Staatssekretär Dr. Thilo Sarrazin hielt in Schloß Quint Vortrag über Finanzpolitik

Der Staatssekretär im rheinland-pfälzischen Finanzministerium, Dr. Thilo Sarrazin, sprach im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (LAAEG) in Quint über Rationalität staatlicher Haushaltsplanung. Eingeladen zu diesem internen Politikergespräch mit der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des Trierer Forschungsinstituts hatte LAAEG-Direktor Prof. Dr. Dieter Sadowski. Sarrazin wies anfangs auf die Begrenztheit von Rationalität hin, um aufzuzeigen, welchen Problemen die Finanz- und Haushaltspolitik ausgesetzt ist. Rational, das heißt in sich widerspruchsfrei, seien, so Sarrazin, in dieser Welt lediglich isolierte, kurzfristige Zusammenhänge. Je komplexer ein System werde, desto weniger sei es gesamtrational.

Für die Finanz- und Haushaltspolitik bedeute dies, daß auch sie sich

keinem gesamtrationalen Anspruch unterwerfen dürfe. So würden für die Finanzpolitik auch nur Teilrationalitäten gelten.

Am Beispiel der deutschen Wiedervereinigung verdeutlichte der Staatssekretär sein Argument. Zunächst habe sich vor der Wiedervereinigung dem Finanzpolitiker die Frage gestellt, ob es sich für den Staat lohne, Investitionen zu tätigen. Für die alten Bundesländer habe er, Sarrazin – als Sozialdemokrat Leiter der Arbeitsgruppe Währungsunion in Waigels Ministerium –, dies nicht im gleichen Maße für nötig gehalten wie für die neuen Bundesländer, in denen staatliche Investitionsobjekte höhere Erträge einbrächten. In einem zweiten Schritt habe man zu klären, aus welchen Mitteln die für notwendig befundenen Investitionen zu bestreiten seien. Da gebe es drei Wege: einmal Steuererhöhun-

gen oder Schuldenaufnahme oder erhöhte Steuereinnahmen, resultierend aus einem steigenden Wirtschaftswachstum. Während die Bundesregierung in Erwartung eines „Monsterwirtschaftswachstums“ zur Finanzierung der Einheit den Verzicht auf Steuererhöhungen proklamierte, hätte eine realistischere Einschätzung der volkswirtschaftlichen Entwicklung 1990 zur Kreditaufnahme, spätestens aber 1991 zur Steuererhöhung führen müssen.

Vor dem Hintergrund solcher finanzpolitischer Teilrationalitäten nähme sich das Versprechen, generell keine Steuern zu erhöhen, als ausgesprochen „töricht“ aus. Würde man dem aber eine politische Teilrationalität, nämlich Wahlen zu gewinnen, gegenübersetzen, sei das Versprechen zwar immer noch sachlich gesehen falsch, machtpolitisch betrachtet aber erfolgreich.

## „Aufschwung in 15 Jahren“

Treuhand-Generalmanager sprach an Universität Trier

Keine Theorie ist so anschaulich wie die Praxis! Deshalb bilden Vorträge von Praktikern im universitären Vorlesungszyklus immer einen besonderen Höhepunkt an der Universität Trier. So geschehen, als Volker Hillebrandt, Generalmanager der Treuhand Osteuropa Beratungsgesellschaft, im Rahmen einer Betriebswirtschaftsvorlesung über Beschäftigungspolitik und Sanierungsentscheidungen in den neuen Bundesländern sprach. Eingeladen hatten die Betriebswirte des Schwerpunktes Sozialpolitik und Sozialverwaltung.

Die Treuhand war ursprünglich von der Modrow-Regierung eingerichtet worden, um das Volkseigentum der DDR zu verkaufen und den Erlös der Bevölkerung rückzuerstatten. Nach der Wirtschaftsunion, die den Zusammenbruch der DDR-Absatzmärkte bedeutete, war der Verkaufswert des DDR-Volkseigentums so sehr gesunken, daß sich nichts mehr an die Bevölkerung verteilen ließ. So änderte

TV 3.2.93 S.5

sich die Aufgabe der Treuhand dahingehend, daß sie nicht mehr für die Umverteilung, sondern lediglich für die Privatisierung von Volkseigenen Betrieben und Kombinat zu sorgen hatte. Die Arbeitsplatzhaltung steht dabei im Vordergrund.

Zu diesem Punkt sei noch anzumerken, so Hillebrandt, daß zukünftig mit einer unerwartet hohen Arbeitslosigkeit – besonders für Frauen – zu rechnen sei. Der Verkauf von Unternehmen zum Preis von 1 DM werde eben nur verständlich, wenn die an diesen Vertrag geknüpften Auflagen, etwa Schuldenübernahme oder Beschäftigungsvereinbarungen, berücksichtigt werden.

Um eine Prognose für den Aufschwung Ost gebeten, meinte der Redner, daß man erst in etwa 15 Jahren mit einem im Westen vergleichbaren Lebensstandard rechnen könne. Für die übrigen osteuropäischen Länder, etwa Rußland, hielt er eine Zeitspanne von 35 Jahren für realistisch.

## Staatsminister Gerster besuchte EG-Institut

Die EG-Verdrossenheit kann nur abgebaut werden, wenn Europa regionen- und bürgernah gemacht wird. Diese Ansicht vertrat Florian Gerster, Staatsminister für Bundesangelegenheiten und Europa des Landes Rheinland-Pfalz, bei einem Besuch des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Schloß Quint. Der Europaminister informierte sich im Rahmen der Vorbereitungen zu einer Präsentation der Universität Trier in der Landesvertretung Rheinland-Pfalz in Brüssel. In Trier wurde Gerster von den Instituts-Direktoren Prof. Dr. Birk und Prof. Dr. Sadowski empfangen. Der Minister informierte sich über das Arbeitsfeld des in Europa einzigartigen Instituts.

TV 10.2.93 S.6

# US-Regierungsberater sucht in Trier nach neuen Ideen

Stephen Smith gestaltet Weiterbildungsreform mit – Besuch im EG-Institut für Arbeitsrecht und -beziehung

Eines der Wahlversprechen, mit denen Bill Clinton die Wahl zum US-Präsidenten gewonnen hat, ist die Umstrukturierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Deshalb schickt sein designierter Arbeitsminister einen Teil seines Staates nach Europa, um die hiesigen Ausbildungssysteme kennenzulernen.

In dieser Mission ist Stephen Smith, Ökonomie-Professor an der George Washington University in Washington, in Deutschland unterwegs, um sich über das deutsche Aus- und Weiterbildungssystem zu informieren. Er besucht neben dem Wissenschaftszentrum Berlin und der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg auch das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen,

gen in der Europäischen Gemeinschaft Trier-Quint. Dessen wirtschaftswissenschaftlicher Direktor, Prof. Dr. Dieter Sadowski, wurde von der EG-Kommission zum nationalen Berichterstatter für Deutschland in einem Projekt ernannt, das Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung von Arbeitskräften in den EG-Mitgliedsstaaten untersucht hat.

Einer der Schwerpunkte der Trierer Forschungsanstalt liegt in der Ökonomie der Berufsbildung im EG-Vergleich. Der beruflichen Aus- und Weiterbildung kommt nach Auffassung Smiths eine Schlüsselstellung zu, weil hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion in Volkswirtschaften, die einem starken technologischen Wandel ausgesetzt seien, positiv beeinflusst werde. Hinzu komme, daß betriebliche Aus- und Weiterbildung Beschäftigungsschutz für die dann besser qualifizierten Arbeitnehmer bedeute.

Spezifisch für das deutsche System ist die duale Berufsausbildung, eine Kombination von Theorie und Praxis, die am Arbeitsplatz und in der Berufsschule stattfindet. Ein Unikum, auf EG-Ebene nicht umstritten, stellt auch die deutsche Meisterprüfung dar. Neu für den amerikanischen Gast dürfte der hohe Einfluß der Sozialpartner – vor allem auf Betriebsratsebene – auf die Definition der Qualifikationsanforderungen in der Weiterbildung sein. Dabei befürworten die deutschen Arbeitgeberverbände

de eine nach marktwirtschaftlichen Prinzipien organisierte Ordnung der beruflichen Weiterbildung, während die Gewerkschaften für eine wesentlich stärkere staatliche Verantwortung in diesem Bereich plädieren.

In industrialisierten Volkswirtschaften und im Zeitalter sich öffnender Märkte mit schärferem Wettbewerb gewinnt der Ausbildungsgrad immer mehr an Bedeutung. Nach Meinung des Trierer EG-Instituts wird nur der einer wachsenden Konkurrenz standhalten können, der mit der technischen Entwicklung Schritt hält. Daß eine Voraussetzung dafür die angemessene Schulung von Arbeitskräften ist, wird die US-Weiterbildungsreform wesentlich mitprägen.