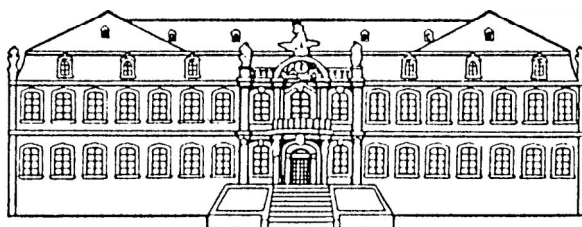


INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN
IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT - TRIER
I A A E G

**Rechenschaftsbericht
1983 - 1990
und Forschungsplan 1991**

QUINT-ESSENZEN



ANSICHTSEXEMPLAR

BITTE NICHT MITNEHMEN

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
Stiftung des öffentlichen Rechts . Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier
Schloß Quint . Postfach 181230 . D-5500 Trier . Telex 472680 unitr . Fax (0651) 64450
Telefon Prof. Dr. Rolf Birk (0651) 68011 . Prof. Dr. Dieter Sadowski (0651) 68029

**Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG
Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier**

**Rechenschaftsbericht
1983 - 1990
und Forschungsplan 1991**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Rolf Birk (geschäftsführend 1983 - 1989)
Professor für bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und internationales Privatrecht im Fachbereich
Rechtswissenschaften der Universität Trier

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend 1990 -)
Professor für Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Sozialpolitik und Sozialverwaltung
im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Ansprechpartner: Andrea Timmesfeld, M.A.: Tel. 0651/68028

Inhalt:

Seite:

1.	Das IAAEG: Auftrag, Organisation und Aufbauprozeß	1
2.	Forschungsprogramm	6
2.1	Rechtswissenschaftliches Programm	6
2.1.1	Rolf Birk	6
2.1.2	Rechtswissenschaftliche Mitarbeiter	18
2.2	Wirtschaftswissenschaftliches Programm	34
2.2.1	Ziele	34
2.2.2	Wirtschaftswissenschaftliche Projekte	37
2.2.3	Personal- und Organisationsentwicklung	58
2.2.4	Netzwerkbildung	63
2.3	Kooperationspläne	64
3.	Infrastruktur	65
3.1	Venwaltungskooperation mit der Universität Trier	65
3.2	Bibliothek	65
3.3	Elektronische Datenverarbeitung	73
3.4	Schloß Quint	77
4.	Gastforscher	79
4.1	Rechtswissenschaftliche Gäste	79
4.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gäste	82
4.3	Besucher	83
5.	Wissenschaftliche Aktivitäten	84
5.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe (seit 1983)	84
5.1.1	Konferenzen und Workshops	84
5.1.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	87
5.1.3	Tagungsteilnahmen (mit Vorträgen)	87
5.1.4	Lehraktivitäten	92
5.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	94

5.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe (seit 1988)	95
5.2.1	Konferenzen und Workshops	95
5.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	99
5.2.3	Tagungsteilnahmen (mit Vorträgen)	101
5.2.4	Lehraktivitäten	104
5.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	105
6.	Veröffentlichungen, Diskussionsbeiträge und Herausgeberschaften	107
6.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	107
6.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	107
6.1.2	Monographien und Aufsätze	111
6.1.3	Herausgeberschaften	118
6.1.4	Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte	119
6.1.5	Dissertationen	119
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	121
6.2.1	Institutsreihen "Industrial Relations in the European Community-Network-Newsletter" / Diskussionsbeiträge "Quint-Essenzen"	121
6.2.2	Monographien und Aufsätze	124
6.2.3	Herausgeberschaften	128
6.2.4	Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte	128
6.2.5	Dissertationen	129
6.2.6	Diplomarbeiten	129
7.	Wissenschaftlicher Werdegang der Wissenschaftler/innen	131
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	131
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	133
8.	Lage und Verkehrsanbindung des Instituts	137
9.	Ausgewählte Pressemeldungen zur Arbeit des IAAEG	143

1. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft: Auftrag, Organisation und Aufbauprozeß

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) wurde als Stiftung des Öffentlichen Rechts am 1. Oktober 1983 durch das Land Rheinland-Pfalz errichtet, um das Arbeitsrecht und die Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft wissenschaftlich zu erforschen. Das Institut ist seit dem 1. Mai 1985 eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier, der die Verwaltung der Stiftung obliegt.

Die Organe der Stiftung sind das Direktorium, der Beirat und das Kuratorium.

Das *Direktorium* leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Das Direktorium hat insbesondere die folgenden Aufgaben (vgl. § 7 der Stiftungsurkunde): Es legt die Forschungsvorhaben fest und stimmt sie aufeinander ab; es legt einen jährlichen wissenschaftlichen **Tätigkeitsbericht** vor, entscheidet über die Verwendung der **zur Verfügung stehenden Mittel** und die Zuordnung der Stellen, ist der dienstrechtliche Vorgesetzte der Mitarbeiter und legt einen jährlichen Haushaltsvoranschlag, einen Geschäftsbericht und die **Jahresrechnung** vor.

Die Geschäftsordnung ist mündlich abgesprochen. Eine Bibliotheksordnung ist im März 1990 beschlossen worden.

Die Direktoren werden im Benehmen mit der Universität vom Kultusminister bestellt. Der Vertreter des **rechtswissenschaftlichen** Fachgebietes ist seit dem 01.04.1983 Herr Prof. Dr. Rolf Birk, als wirtschaftswissenschaftlicher Direktor ist Prof. Dr. Dieter **Sadowski** seit dem 01.08.1988 tätig. Die Direktoren leiten das Institut einvernehmlich. Nachdem Herr Prof. Birk von 1983 bis 1989 die Geschäfte führte, hat vom 01.01.1990 an Prof. Sadowski diese Aufgabe übernommen.

Der fünfköpfige *Beirat* berät mindestens zweimal **im Jahr** Stiftungsangelegenheiten, insbesondere die Planung größerer Forschungsvorhaben und die allgemeine Ausrichtung der Forschungstätigkeit. **Satzungsgemäß** gehören ihm je zwei von dem rechts- bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich vorgeschlagene Mitglieder an, der Vorsitzende wird auf Vorschlag der Direktoren berufen.

Der Beirat wurde Anfang 1990 zum ersten Mal berufen, er trat im Juni 1990 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen. Ihm gehören die folgenden Professoren der Universität Trier an:

Prof. Dr. Kurt Düwell (Neuere und Neueste Geschichte, Fachbereich III)

Prof. Dr. Horst Ehmann (Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht einschließlich Verfahrensrecht, Fachbereich V)

Prof. Dr. Wolfgang Filc (Volkswirtschaftslehre, insbesondere Geld, Kredit, Währung/Finanzwirtschaft, Fachbereich IV)

Prof. Dr. Peter Krause (Richter am Landessozialgericht Mainz und Professor für Öffentliches Recht, Sozialrecht, Rechtsphilosophie, Fachbereich V) und

Prof. Dr. Hartmut Wächter (Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Arbeit, Personal, Organisation, Fachbereich IV).

Herr Prof. Wächter ist vom Fachbereich IV nominiert worden, nachdem Prof. Dr. Klaus Türk wegen eines Rufes an die Bergische Universität Wuppertal seine Arbeit im Beirat nicht aufgenommen hat.

Das *Kuratorium*, das vor allem zu den jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsberichten, dem Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung nehmen und dem Direktorium Entlastung erteilen soll, ist (Februar 1991) noch nicht berufen. Seine Mitglieder werden vom Kultusminister im Benehmen mit dem Senat der Universität berufen werden.

In Etappen vollzog und vollzieht sich auch die örtliche Etablierung des Instituts. Im September 1983 wurden neben der Universität Räume in der Wohnsiedlung "Im Treff" angemietet, im Herbst 1986 dann das renovierte Quinter Schloß bezogen, das vom Land mitsamt Park für das Institut angemietet wurde.

Die sukzessive bewilligten Personalstellen waren wegen der erst 1988 erfolgten Bestellung des Wirtschaftswissenschaftlichen Direktors lange vakant. Diese Verzögerung hatte erhebliche Auswirkungen auf das bisherige Forschungsprogramm des Instituts ebenso wie auf die Bibliotheksbestände, die bis dahin naturgemäß rechtswissenschaftlich ausgerichtet waren. Sie erklärte ebenfalls den langen Verzicht auf die Elektronische Datenverarbeitung, die Rechtswissenschaftler sehr viel weniger als Ökonomen benötigen.

Der Ausgleich dieses Ungleichgewichts und Defizits konnte nicht in wenigen Monaten erfolgen. Alte Verpflichtungen in der Lehre und ein lange geplantes Forschungssemester des Wirtschaftswissenschaftlichen Direktors in den USA sowie hohe Qualitätsanforderungen an das Wissenschaftliche Personal führten dazu, daß erst 1990 die Lasten der anstehenden Infrastrukturinvestitionen auf die vorgesehenen Stellen verteilt werden konnten. Bis einschließlich 1990 widmeten sich die wirtschaftswissenschaftlichen Mitarbeiter praktisch völlig den Voraussetzungen von Forschung (Investitionspläne, Bibliothek, EDV, Literaturdatenbanken, Unternehmensdatenbanken), obwohl Drittmittelassistenten und ein Lehrstuhlmitarbeiter als zusätzliche Kräfte zur Unterstützung herangezogen wurden. Der besondere Einsatz von Frau Dr. **Backes-Gellner** sei ausdrücklich und dankbar vermerkt. Auch in 1991 sind noch **zeitaufwendige** Infrastrukturaufgaben zu bewältigen, ehe die Arbeit an den Forschungsprojekten die Hauptbeschäftigung werden kann - eine angesichts befristeter Verträge mit mehrheitlich unpromovierten Nachwuchskräften gewiß problematische Situation.

Wem das IAAEG die Bedeutung der rechts- und sozialwissenschaftlichen **Max-Planck-Institute** erhalten soll, was auch das Direktorium anstrebt, dann **muß** das wissenschaftliche und unterstützende Personal deutlich vermehrt werden. International vergleichende und interdisziplinäre Arbeit verlangt die Kenntnis vieler Sprachen, Rechtsordnungen und sozialwissenschaftlicher Methoden sowie die Pflege persönlicher internationaler Kontakte. Die Dauerbeobachtung von Ländern und supranationalen Entwicklungen und die Betreuung einer schon jetzt europaweit singulären **Spezialbibliothek**¹, der Aufbau von **Forschungsnetzwerken** sowie die kooperative Behandlung von Einzelprojekten müssen auf mehr als acht Personen verteilt werden. Dies hat der Kultusminister in den Berufungsverhandlungen mit dem Wirtschaftswissenschaftlichen Direktor nachdrücklich bestätigt, und in einer Pressekonferenz im Januar 1989 hat der Staatssekretär des Kultusministeriums im Institut ausdrücklich eine Verdoppelung des Personals bis 1994 **angekündigt**. Es versteht sich, daß die Vereinigung Deutschlands und die vermutliche Ausweitung der Europäischen Gemeinschaft um nord-, mittel- und osteuropäische Länder diesen Ausbaubedarf verstärkt.

Aus unserer Sicht ist unzweifelhaft, **daß** das IAAEG seinen Aufgaben nur in enger Verflechtung mit der Universität **Trier** gerecht werden kam. Dies ist offensichtlich für die Personal- und **Sachmittelverwaltung**, die Zusammenarbeit mit der Universi-

¹ So beruht etwa das Rechtsgutachten **für** die Deregulierungskommission von H. **Kronke**: Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt - Kernbereiche des Arbeitsrechts im internationalen Vergleich, Baden-Baden 1990, nennenswert **auf** den Beständen des IAAEG.

tätsbibliothek und dem Rechenzentrum, desgleichen für die Versorgung durch das Studentenwerk bei Tagungen. Es ist aber auch notwendig, die Kollegen zur Mitarbeit zu gewinnen, wie es sich vorbildlich in der Kooperation mit dem Zentrum für Arbeit und Soziales und dem Schwerpunkt für Arbeit, Personal und Organisation der Universität angebahnt hat. Dies gilt für Forschungsprojekte, Tagungen und - last but not least - die Qualifizierung unserer Nachwuchskräfte. Sie können und sollen in unserem Konzept das Lebenselixier des Instituts sein, weshalb wir der Förderung unseres eigenen und des internationalen Nachwuchses eine besondere Bedeutung beimessen.

In den Entwicklungsperspektiven der Universität Trier, die vom Senat am 14. Dezember 1989 verabschiedet wurden, steht der "Interdisziplinäre Schwerpunkt 'Europa'" an erster Stelle. Wir sind zuversichtlich, nach planmäßigem Abschluß des Aufbaus schon in wenigen Jahren den uns auch vom Kultusminister (Pressekonferenz vom 20.03.1990) dafür zugedachten "zentralen Stellenwert" realisieren zu können.

Die Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts in der Europäischen Gemeinschaft ist eine bedeutende rechtspolitische Aufgabe.

"Indem als Voraussetzung für eine Angleichung nach Art.100 EWG-Vertrag gefordert wird, daß sich die betreffenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten unmittelbar auf die Errichtung und das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken, macht er die Rechtsangleichung abhängig von einer ökonomischen Analyse der Rechtsordnung der Mitgliedstaaten. Die Rechtsnormen bedürfen einer Bewertung dahingehend, inwieweit sie die Erreichung des wirtschaftlichen Ziels der Schaffung eines Gemeinsamen Marktes beeinträchtigen. Es ergibt sich damit hier ein geradezu klassischer Anwendungsfall der ökonomischen Analyse des Rechts. Die Prüfung der Voraussetzungen für eine Rechtsangleichung nach Art. 100 EWG-Vertrag erfordert einen interdisziplinären rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Ansatz." (Steinmeyer, ZIAS 3(1989), 217f.)

Auch wenn der Zerfall des Ostblocks und die deutsche Vereinigung nicht den Kern des Forschungsprogramms verändern, so lassen sie es dennoch nicht unberührt. Forschungsaufenthalte beider Direktoren in den beiden chinesischen Staaten, die Mitarbeit des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors in der Arbeitsgruppe "Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Wissenschaftsrates" zur Evaluierung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und für die Vorbereitung von Strukturempfehlungen für die Universitäten in den neuen Bundesländern belegen dies ebenso wie das Interesse östlicher Forscher an unserer Arbeit.

Als Professor Albert O. Hirschman am 7. Dezember 1990 für seine Verdienste um die Einheit der Gesellschaftswissenschaften die Ehrendoktorwürde des Fachbereichs IV der Universität Trier im historischen Balkensaal des Quinter Schlosses verliehen

und gleichzeitig das Graduiertenkolleg der Deutschen Forschungsgemeinschaft "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" feierlich eröffnet wurde, ging für das IAAEG eine erste **Aufbauphase** auch symbolisch zu Ende. In der Zukunft wird es **darauf** ankommen, auf dem Felde des Arbeitsrechts und der **Arbeitsbeziehungen** die Fruchtbarkeit eines Dialogs von Rechts- und Wirtschaftswissenschaften zu beweisen. Die Ende 1990 erfolgte Herausgabe einer von Rolf Birk besorgten **Textsammlung** Europäisches Arbeitsrecht (München 1990) sowie ein von Uschi Backes-Gellner und Bernd Frick im Georgia Journal of International and Comparative Law 1990 veröffentlichter Beitrag markieren den Einschnitt auf andere Weise.

Mit diesem Bericht legt das Direktorium zum ersten Mal öffentlich Rechenschaft über die bisherige Tätigkeit des **IAAEG** ab, was die Länge des Berichtes entschuldigen sollte. Diese Eröffnungsbilanz folgt **M** Aufbau dem Vorbild der Jahresberichte des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung in Köln mitunter so stark, daß wir es dankbar vermerken möchten. Wir teilen überdies die Beobachtung dessen verehrter Direktorin, **daß** es in Forschungsinstituten "keine unproblematischen organisatorischen Lösungen gibt, sondern nur den Versuch, den Tiger zu reiten" (Renate Mayntz, Forschungsmanagement, Köln 1985, S. 31).

Quint, im Februar 1991

Prof. Dr. Rolf Birk

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

2. **Forschungsprogramm**

2.1 **Rechtswissenschaftliche Programm**

2.1.1 **Rolf Birk**

2.1.1.1 **Abgeschlossene Arbeiten (1983-1990)**

a) Textausgabe zum Europäischen Arbeitsrecht:

Der Schwerpunkt der Veröffentlichungen, wie auch der Vortragstätigkeit wurde im Jahre 1990 ganz von der geplanten Verwirklichung des europäischen Binnenmarkts bestimmt.

Einem gerade in der letzten Zeit deutlich erhöhten **Informationsbedarf** hinsichtlich der damit im Zusammenhang stehenden sozialen Fragen hat das Institut durch die Herausgabe einer **Textsammlung** des europäischen Arbeitsrechts Rechnung zu tragen versucht. Dabei **war** die Erwägung leitend, **daß Defiziten** in der **Kenntnis** von europäischem Arbeits- und Sozialrecht **am** wirkungsvollsten durch die Veröffentlichung der einschlägigen Textmaterialien Abhilfe geschaffen werden kann. Die gesetzgeberische Tätigkeit des Rates der Europäischen Gemeinschaften **war** dabei derart rege, die Durchdringung des Stoffes bis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dagegen so gering, **daß** für die geordnete Darstellung der Materie kaum an externe Vorarbeiten angeknüpft werden konnte. Die umfassende Sichtung der laufenden Publikationen und ihre beständige Aufbereitung durch Mitarbeiter des Instituts erwiesen sich dabei als Vorbedingung für ein Gelingen des Vorhabens.

In der nunmehr fertiggestellten Textausgabe wurden nicht weniger als 63 Texte zusammengestellt. Dabei wurde eine von den praktischen Informationsbedürfnissen bestimmte Auswahl getroffen, andererseits aber auch der Versuch gemacht, den wissenschaftlich interessierenden Materien Raum zu geben. Die Textsammlung berücksichtigt auch bloße Entwürfe des Rates der Gemeinschaften für Rechtsakte. Dies erschien schon deshalb geboten, um der Sammlung eine **gewiße** Aktualität über den Tag hinaus zu sichern. Eine zunehmende Intensivierung der legislativen Tätigkeit der Gemeinschaft und die gesteigerte praktische Bedeutung dieser Rechtsquelle für das Arbeitsrecht macht aber eine Neuauflage des Werkes zu gegebener Zeit wahrscheinlich.

Im IAAEG ist bis heute eine umfassende Sammlung von Rechtsakten und Entwürfen, Gesetzesmaterialien und anderen begleitenden Texten erstellt worden. Die bestehende Sammlung wird laufend erweitert und aktualisiert. Begleitend findet eine gezielte Auswertung der einschlägigen Fachpublikationen statt, die den jeweiligen Meinungsstand in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften widerspiegelt.

Eine derart umfassende Dokumentation des supranationalen Rechts und seiner Wirkungen setzt eine entsprechend ausgestattete Bibliothek ebenso voraus wie den Einsatz hinreichend qualifizierter Mitarbeiter. Dabei garantiert die Aufteilung der anfallenden Aufgaben in Länderreferate die Abdeckung des gesamten **Länderspektrums** und stellt die intensive Bearbeitung der anfallenden Aufgaben sicher. Von den jeweiligen Länderreferenten wird zudem, auch diesseits der Einflüsse des europäischen Gemeinschaftsrechts, die Entwicklung der unterschiedlichen nationalen Rechte aufmerksam verfolgt und gegebenenfalls wissenschaftlich verwertet. Dabei zeigt eine steigende Zahl von an das Institut gerichteten Anfragen das lebhaftere Interesse der Praxis an umfassender Information an. Diesem **Informationsbedürfnis** ist denn auch die Arbeit der Mitarbeiter an Veröffentlichungen zum großen Teil verpflichtet.

Für die Betreuung der eigentlich europarechtlichen Aspekte des Forschungsauftrags konnte eine weitere Mitarbeiterin gewonnen werden. Die zusätzliche Planstelle stellt dabei sicher, daß der sich mehr und mehr verstärkenden legislativen Tätigkeit der Gemeinschaften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts auch weiterhin die gehörige Aufmerksamkeit zukommt. Weil der **Einfluß** des europäischen Arbeitsrechts, so unterschiedlich er in den einzelnen Rechtsordnungen sein mag, zunehmend in das Blickfeld des wissenschaftlichen Interesses tritt und auch eine breitere Öffentlichkeit das europäische Recht in jüngerer Zeit verstärkt zur **Kenntnis** nimmt, haben sich die hier gestellten Aufgaben deutlich vergrößert. Die zentrale Erfassung aller einschlägigen Materialien muß aber weiterhin eine der Hauptaufgaben der Institutsarbeit sein.

b) Europäisches Recht und nationale Rechtsordnung

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit wurde durch die Fragestellung vorgegeben, inwieweit das europäische Recht geeignet ist, die nationale Arbeitsrechtsordnung zu **beeinflussen**. Die Beantwortung dieser Frage hat dabei von dem Umstand auszugehen, daß es der Gemeinschaftsgesetzgebung durchaus nicht um eine formale und inhaltliche Angleichung des Arbeitsrechts geht, die eine vollständige Verdrängung der nationalen Rechte bewirken würde; ganz im **Vordergrund** der Bemühungen steht

stattdessen die An- und Abgleichung der nationalen Rechtsordnungen. Dabei sind die Rechtsakte der europäischen Gemeinschaften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, ihrer Vorgabe im Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft entsprechend, an der Sicherstellung eines allgemeinverbindlichen Mindeststandards der Arbeitnehmerrechte orientiert. Diese Zielsetzung bestimmt als konkretes Anforderungsprofil an das nationale Recht das jeweilige **Harmonisierungsniveau**.

2.1.1.2 Laufende Arbeiten

Bücher:

Kollektives Arbeitsrecht, erscheint bei C.H. Beck, München

Kündigung und Kündigungsschutz, erscheint bei **C.H.Beck**, München

Internationales Arbeitsrecht, erscheint bei J.C.B. Mohr, Tübingen

Arbeitsrecht und Auslandsbeziehungen, erscheint bei **Forkel** Verlag, Wiesbaden

Italienisches Handels- und Wirtschaftsrecht (zus. mit K. Siehr), erscheint bei Recht und Wirtschaft, Heidelberg

Die Implementation der EG-Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, Studie für die Kommission der EG

Sonstiges:

Internationales, supranationales Recht, Arbeitskollisionsrecht, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. I, **ca.** 50 S., C.H. Beck, München

Verschiedene Arbeiten zum europäischen Arbeitsrecht

2.1.1.3 Geplante Arbeiten

Keine besonderen Arbeiten zur Aufnahme für **1991** geplant, da die Fortführung der laufenden Arbeiten die Kraft voll in Anspruch nimmt.

2.1.1.4 Rolf Birk **mit** Mitarbeitern

- a) Die Implementation der arbeitsrechtlichen Richtlinien der EG in den einzelnen Mitgliedstaaten
- b) Die Verteilung des Betriebs- und Arbeitskämpfrisikos in den wichtigsten Industriestaaten

- c) Die Stellung der Arbeitnehmer im Insolvenzverfahren
- d) Implementation von EG-Richtlinien durch Tarifvertrag
- e) Interne Konzernmobilität innerhalb der EG
- f) Die Auswirkungen des Römer Schuldrechtsübereinkommens im Arbeitsrecht

2.1.1.5 Rolf Birk, Mitarbeiter mit anderen ausländischen Instituten

- a) Institut regional du travail **Université Nancy II** (Mme. **Marraud**) Projekt: Robert Bosch Stiftung

I. Berufliche Fortbildung und Umschulung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Überblick

Das Recht der beruflichen Fortbildung und Umschulung ist in verschiedenen Gesetzen geregelt, deren Vorschriften sich teilweise ergänzen oder ineinandergreifen (AFG, **BBiG**, **HandwO**, **KschG**). Ein wichtiger Bereich ist die öffentlich-rechtliche Förderung der Fortbildung und Umschulung. Die entsprechenden Vorschriften finden sich **im** Arbeitsförderungsgesetz (AFG) sowie in den Anordnungen des **Verwaltungsrates** der Bundesanstalt für Arbeit (**insbes.** Anordnung des Verwaltungsrates über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung in der Fassung vom 18.3.1987, ANBA 1987,584).

Das AFG kennt sowohl individuelle als auch institutionelle **Förderungsmaßnahmen**. Nach § 41 ff. AFG fördert die Bundesanstalt für Arbeit die berufliche Fortbildung, wenn ein Antragsteller eine abgeschlossene Berufsausbildung **vorweisen** kann und mindestens drei Jahre beruflich tätig war, oder wenn ein Antragsteller ohne abgeschlossene Berufsausbildung mindestens sechs Jahre berufstätig war. Nach § 41 a AFG können auch Arbeitslose **gefördert** werden. Das Ziel der Maßnahmen besteht **darin, berufliche** Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen. Die **Fördermaßnahmen** bestehen in der Gewährung von Unterhaltsgeld (§ 44 AFG) und in der Übernahme der unmittelbaren Sachkosten (§ 45 AFG). Die berufliche Umschulung hat das Ziel, den Übergang in eine andere geeignete Tätigkeit zu ermöglichen, insbesondere um die berufliche Beweglichkeit zu sichern oder zu verbessern (§ 47 AFG). Ergänzend zur beruflichen Umschulung können den Arbeitgebern Zuschüsse gewährt werden (Einarbeitungszuschuß, § 49 AFG; Eingliederungsbeihilfen, § 54 AFG; Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer, § 97 AFG).

Neben den Maßnahmen der individuellen Bildung gewährt die Bundesanstalt für Arbeit Leistungen der institutionellen Förderung, in deren Rahmen der **Aufbau**, die Erweiterung und Ausstattung von Einrichtungen einschließlich überbetrieblicher Lehrwerkstätten gefördert wird (§ 50 - 52 AFG).

Die Durchführung und Finanzierung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen obliegt nicht nur öffentlich-rechtlichen Trägern, sondern in einigen Fällen auch dem Arbeitgeber. Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen können eine rechtliche Verpflichtung für den Arbeitgeber darstellen: § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG erklärt eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

2. Geplanter Vergleich der gesetzlichen Instrumentarien beider Länder

Die gesetzlichen Instrumentarien Frankreichs und der Bundesrepublik Deutschland weisen erhebliche Unterschiede auf: Durch das Gesetz vom 2. August 1989 wurde in Frankreich für alle Unternehmen, die Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen entlassen, die Verpflichtung eingeführt, diesen Arbeitnehmern sog. conventions de conversion anzubieten. Das französische Recht setzt also auf der Ebene des Unternehmens an sowie speziell am Problembereich der Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen. Der Ansatz des deutschen Rechts ist allgemeinerer Natur. Ebenso werden die Schwerpunkte bei der Durchführung und Finanzierung der Maßnahmen anders gesetzt. Es erscheint also durchaus lohnend, in diesem Rechtsgebiet einen Funktions- und **Strukturvergleich** der Regelungen beider Länder durchzuführen.

II. Die arbeitsrechtliche Ausgleichsquittung

1. Überblick

Das zweite, für die Forschungs Kooperation ausgewählte Thema betrifft die gesetzlichen Vorschriften und die Rechtsprechung zur Ausgleichsquittung.

Im deutschen Arbeitsrecht ist die Ausgleichsquittung nicht ausdrücklich geregelt, so daß sich ihre Auslegung, ihr Umfang und ihre Grenzen nach den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts bestimmen. Die Ausgleichsquittung kam verschiedenen Rechtscharakter haben: Soweit in ihr der Empfang bestimmter Leistungen

bestätigt wird, liegt ein Empfangsbekanntnis im Sinne des § 368 BGB vor. Waren die Parteien über das Bestehen von Ansprüchen uneinig und haben sie diesen Streit durch gegenseitiges Nachgeben beigelegt, kann die Ausgleichsquittung als Vergleich im Sinne des § 779 BGB angesehen werden. Gingen die Parteien vom Bestande einer Forderung aus und kamen sie überein, daß diese nicht mehr erfüllt werden sollte, handelt es sich um einen Erlaßvertrag gemäß § 397 Abs. 1 BGB. Weiterhin kann die Ausgleichsquittung ein deklaratorisches oder ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis darstellen.

Welche Rechtsqualität und welcher Umfang der Ausgleichsquittung zukommt, ist durch Auslegung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu ermitteln.

Bestimmte Arbeitnehmeransprüche sind unverzichtbar, wie z.B. alle tariflichen Ansprüche sowie alle durch Betriebsvereinbarung garantierten Rechte. In einzelnen Tarifverträgen ist dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt worden, die Ausgleichsquittung innerhalb bestimmter Fristen zu widerrufen. Weiterhin kann das in der Ausgleichsquittung enthaltene Rechtsgeschäft unter Umständen im Wege der Anfechtung beseitigt werden.

2. Geplanter Rechtsvergleich

Die deutsche Rechtsprechung und Literatur hat eine Reihe von Grundsätzen und Auslegungskriterien entwickelt, die im Rahmen des Forschungsprojektes zusammengestellt und analysiert werden sollen. Weiterhin bestehen eine Vielzahl von Einzelproblemen und Abgrenzungsfragen, die eine vertiefte Betrachtung verdienen. In Frankreich ist die arbeitsrechtliche Ausgleichsquittung ausdrücklich im Code du Travail geregelt. Aus deutscher Sicht ist es also von besonderem Interesse, die französische gesetzliche Regelung dem hiesigen Richterrecht gegenüberzustellen. Ebenso können einige wertvolle Erkenntnisse aus einem Vergleich der Rechtsprechungen beider Länder, der jeweiligen Fallgruppen und der in Einzelfragen gefundenen Lösungen, gewonnen werden.

Wegen des Zeitplanes zur Realisierung der einzelnen Forschungsabschnitte wird auf die entsprechenden Ausführungen des Institut du Travail, Nancy, Bezug genommen.

Der Antrag zur finanziellen Förderung des Projekts konnte von der Robert Bosch Stiftung im Jahre 1990 noch nicht positiv verabschiedet werden.

Am 6./7. Juli 1990 fand eine erste **Arbeits**sitzung in Schloß Quint statt, am 14. Dezember 1990 ein weiteres ganztägiges Arbeitstreffen in Nancy.

b) Policy Studies Institute, London (Angela Byre)

Arbeitnehmermobilität im Gemeinsamen Europäischen Markt
Aufriß des beabsichtigten Deutsch-Englischen **Gemeinschaftsprojekts**

Kontext

Die Mobilität der Arbeitnehmer wird zu den hauptsächlichen Themen der 90er Jahre gehören. Eines der zentralen Ziele des schrankenlosen Gemeinsamen Europäischen Marktes 1992 ist die Gewährleistung wirklicher Freizügigkeit - von Waren, Dienstleistungen und Personen - innerhalb der Gemeinschaft.

Dabei sollen die **Harmonisierung** der beruflichen Anforderungen an bestimmte Gruppen ebenso wie die Bemühungen um eine verstärkte Anerkennung der **im** jeweils anderen Staat geltenden **Abschlußzeugnisse** und **beruflichen** Befähigungsnachweise die der Arbeitnehmermobilität entgegenstehenden Schranken überwinden.

Stärker als bislang sollte die Forderung nach einer Freizügigkeit der Arbeitnehmer praktisch umgesetzt werden.

Die Vereinheitlichung der Marktverhältnisse wird auch zu einer Erweiterung des **Arbeitskräftereservoirs** für die Unternehmen führen und dürfte den Transfer von Arbeitnehmern dort erleichtern, wo Unternehmen in verschiedenen Teilen der Europäischen Gemeinschaft operativ tätig sind. Daß darüber hinaus auch die Entwicklungen im Osten Europas ihren Teil **zu** einer neuen Dimension der Arbeitnehmermobilität auf dem Kontinent der 90er Jahre beitragen werden, steht zu vermuten. Auch darf eine verstärkte gesetzgeberische Aktivität der EG auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts erwartet werden, welche **darauf** abzielen wird, Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und der Gefahr eines "sozialen Dumping" entgegenzuwirken; diese wird zahlreiche Aspekte der geltenden Arbeitsbedingungen berühren und deshalb mutmaßlich ebenfalls die Personalstrategien in Europa nachhaltig beeinflussen.

Die vorgeschlagene Studie

Vor diesem Hintergrund steht nun der Vorschlag einer vergleichenden deutsch-englischen Studie. Diese soll von erfahrenen Wissenschaftlern auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen in zwei der wichtigsten Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft durchgeführt werden, welche zudem ein bevorzugtes Tätigkeitsfeld transnationaler Unternehmungen darstellen. Die Studie soll dabei die Entwicklung der für die **Arbeitnehmermobilität** geltenden Standards solcher multinationaler Gesellschaften zum Gegenstand haben, die innerhalb des Gemeinsamen Europäischen Marktes tätig sind.

Das auf die Dauer von fünfzehn Monaten angelegte Forschungsvorhaben (vom Herbst 1990 bis zum Beginn der Vollendung des Binnenmarktes im Jahre 1992) zielt dabei **darauf** ab, die der Arbeitnehmermobilität entgegenstehenden praktischen Hindernisse näher zu bestimmen sowie die Strategien aufzuzeigen, mit denen Unternehmen den neuen personalpolitischen Herausforderungen des Europäischen Marktes und den übrigen Veränderungen in Europa begegnen; schließlich soll ihre Rückwirkung auf die Arbeitnehmerschaft und deren Interessenvertreter abgeschätzt werden.

Besondere Aufmerksamkeit soll dabei den unternehmensinternen Praktiken der Anwerbung und Versetzung von Arbeitnehmern in Gesellschaften gelten, welche in verschiedenen Staaten **Europas** tätig sind. Dabei soll es auch um die Frage gehen, inwieweit veränderte Arbeitsbedingungen entwickelt oder wenigstens von den betroffenen mobilen Arbeitnehmern der 90er Jahre nachgefragt werden. Die Studie will dabei Anhaltspunkte für die Frage liefern, ob und inwieweit die Wirtschaft selbst an allgemeinen Kriterien ausgerichtete neue Gestaltungsformen der Individualarbeits**verträge** entwickelt, welche den Keim eines europaweit für Arbeitnehmer gültigen Standards ausmachen würden. Andernfalls wäre zu fragen, ob es **für** die Entwicklung derartiger Standards möglicherweise eines stimulierenden Eingreifens der EG-Sozialgesetzgebung bedürfen könnte.

Die Ergebnisse der Studie, welche die Durchsicht von Unterlagen sowie die zu leistende Feldarbeit erwarten lassen, ebenso wie die dadurch ermöglichte vergleichende Betrachtung, werden praktische Hinweise für eine effektivere Arbeitnehmermobilität und die Entwicklung von Standards für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in den 90er Jahren liefern.

Dies wird nicht allein für europaweit tätige Unternehmen von Bedeutung sein, die den Nutzen aus den Erfahrungen ihrer Gegenüber (diese in Fallstudien aufbereitet), ziehen sollten, sondern auch das Interesse von Gewerkschaften erwecken, welche Arbeitnehmer derartiger Gesellschaften vertreten: Diese werden in den Stand gesetzt, die Wirkungen einer Erweiterung des Arbeitnehmerreservoirs auf die Gewerkschaftsarbeit abzuschätzen. Unter diesem Blickwinkel wird ebenfalls von Bedeutung sein, welche Arbeitnehmergruppen als potentiell mobil angesehen werden, ferner, welcher neue Typ von Arbeitsbedingungen im Zuge ihrer Feldarbeit von der Studie identifiziert werden konnte.

Die Studie wird von deutschen und englischen Wissenschaftlern durchgeführt werden (darunter Angela Byre vom Policy Studies Institute in London sowie Rolf Birk vom IAAEG, Trier), die als Experten von Arbeitsrecht und -praxis in beiden Staaten wie auch im größeren Zusammenhang der EG ausgewiesen sind und die auf diesem Gebiet erprobte Kontakte unterhalten. Mit der personellen und sachlichen Unterstützung durch ihre jeweiligen Institute vermögen diese Wissenschaftler eine Studie durchzuführen, welche wichtige praktische Schlußfolgerungen ebenso wie eine vergleichende Betrachtung der sozialen Entwicklung in den beiden Staaten erwarten läßt.

Wie die deutsch-englische Studie über "Arbeitgeber und Gewerkschaften im Gemeinsamen Markt" zeigt (eine erst kürzlich von Frau Byre und anderen abgeschlossene Auftragsarbeit für das AGF), sind Arbeitnehmermobilität und die für die Beschäftigung geltenden Standards zentrale Themen des Europas der 90er Jahre.

Methoden und Zeitplan

Die Studie wird sich auf eine Anzahl für das Personalmanagement in der Europäischen Gemeinschaft der 90er Jahre zentraler Themen konzentrieren. Dabei werden Fragen aufzuwerfen sein, wie die nach den Bedürfnissen für in verschiedenen Staaten der EG operierende Gesellschaften nach Anwerbung und Versetzung von Arbeitnehmern, auch nach den Wegen, die von ihnen beschritten werden, um praktische Hindernisse für die Arbeitnehmermobilität frühzeitig auszumachen und zu überwinden. Ebenfalls einer gründlichen Untersuchung wird der Typ von Arbeitsbedingungen bedürfen, der angeworbenen oder in andere Unternehmen transferierten Arbeitnehmern innerhalb multinationaler Gesellschaften angeboten wird. Dabei soll es um die Frage gehen, ob sich eine "selbständige Harmonisierung" herauszubilden beginnt, indem die Unternehmen selbst gemeinsame, europaweit geltende (standardisierte) Individualarbeitsverträge für ihre potentiell mobile Arbeitnehmerschaft entwickeln.

Sollte sich aber zeigen, daß unterschiedliche Bedürfnisse sowie je eigene nationale Traditionen und Gewohnheiten weiterhin die Arbeitsbedingungen bestimmen sollten, so würde dies ein Anhaltspunkt für die Rechtfertigung eines Eingreifens der EG-Institutionen sein, welche durch eine erneuerte Sozialgesetzgebung einen gemeinsamen sozialen Mindeststandard und für das Gesamtgebiet der EG geltende einheitliche Grundbedingungen zu sichern hätten.

Sowohl die Analyse der einschlägigen Unterlagen als auch Fragebogen- und Interview-Methoden werden zur Durchführung der Forschungsarbeit und Beantwortung der ihr gestellten Fragen eingesetzt werden. Was die dokumentarische Arbeit anbelangt, so werden zunächst die in den jeweiligen Rechtsordnungen bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen unter Einschluß der **bzw.** neben den kollektiven Regelungen durch die Sozialpartner selbst **zu** untersuchen sein; beide sind für die im Vereinigten Königreich und Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen von Bedeutung.

Dabei sollen die sich hieraus ergebenden Rechte und Verpflichtungen in eine vergleichende Darstellung der Sozialgesetzgebung der EG einbezogen werden, welche diese in Verfolg ihres Aktionsprogramms zur Anwendung der Sozialcharta erlassen hat und die neben dem Vereinigten Königreich und Deutschland auch alle anderen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft betrifft.

Wissenschaftler an **beiden** beteiligten Instituten verfügen über ausreichende Erfahrung in der Analyse staatlicher und internationaler Bestimmungen des Arbeitsrechts und deren gegenseitiger Beeinflussung. Diese Rahmendokumentation ist zum größten Teil in den **beiden** Instituten bereits vorhanden und würde lediglich noch um einschlägiges Material aus Quellen der EG (Offizielle der EG, Parlamentarier, et~.) der einzelstaatlichen Ministerien sowie von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ergänzt.

Auf der Grundlage einer Analyse dieser nationalen und europäischen Gesetzgebung wird sich der rechtliche Rahmen entwickeln lassen, innerhalb dessen transnationale Unternehmen in den 90er Jahren zu arbeiten haben werden. Auf dieser ersten Stufe werden auch die ökonomischen und strukturellen Grundvoraussetzungen für die Tätigkeit der Unternehmen in der gebotenen Kürze **zu** würdigen sein.

Im weiteren Verlauf des Projekts werden neben einer dokumentarischen Analyse auch die maßgeblichen Rechtstatsachen, gleichsam in Feldarbeit, **zu** sammeln sein.

Für diesen Zweck sollen in **beiden** Staaten je maximal 15 Unternehmen ausgesucht werden, welche einer näheren Untersuchung zu unterziehen wären. Dabei sollen 5 Sektoren aus produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich die Basis bilden, auf der die Unternehmen in den **beiden** Staaten auszuwählen sein werden; zu denken ist dabei an das Banken- und Transportwesen, Computer- und chemische Industrie sowie Maschinenbau. Dabei werden sowohl Dienstleistungsbereich als auch das produzierende Gewerbe abgedeckt, um damit den Bereichen Rechnung zu tragen, in denen EG-weit tätige Unternehmen gesteigerte Aktivitäten entwickeln und Fragen der Arbeitnehmermobilität besondere Bedeutung erlangen. Gemeinsame Tätigkeitsbereiche werden deshalb gewählt, weil nur so eine sinnvolle Grundlage für Vergleiche **beider** Staaten gebildet werden kann.

Drei Gesellschaften von verschiedener Größe sollen dabei für Zwecke einer näheren Untersuchung aus jedem der Bereiche ausgewählt werden. Diese sollen in mehreren EG-Mitgliedstaaten tätig sein, Gesellschaften mit Sitz im Vereinigten Königreich und Deutschland umfassen und in **beiden** Staaten in ähnlicher Weise unternehmerisch operieren.

Die Gesellschaften sollen in diesem Sinne transnationale Unternehmen sein, einige gleichsam eingesessene multinationale Konzerne, andere, welche erst seit kurzem von den Vorteilen des einheitlichen EG-Markts profitieren und eine weniger integrierte Unternehmensstruktur aufweisen. Die an die Gesellschaften zu richtenden Fragen sollen Bezug auf die Strategien des Personalmanagements nehmen und die Gestaltung der Individualarbeitsverträge für unterschiedliche Ebenen der Arbeitnehmerschaft betreffen - leitende Angestellte und mittleres Management, Techniker und Montagefachleute. Auf diesem Wege soll abgeschätzt werden, inwieweit der Mobilität von Arbeitnehmern bereits ein Hauptaugenmerk der Personalpolitik gilt.

Es ist zum Beispiel eine seit langem feststehende Unternehmenspraxis, leitende **An-**gestellte von einem Teil des internationalen operativen Tätigkeitsbereichs in einen anderen zu transferieren; zunehmend treten nun aber qualifizierte Arbeitnehmer in nicht leitenden Positionen, etwa Programmierer, spezialisierte Techniker oder Ingenieure in den Kreis der mobilen Unternehmensangehörigen ein, dies eine Praxis, die sich mutmaßlich in dem Umfange ausbreiten wird, in welchem Kenntnisse innerhalb eines Marktes ohne Grenzen transferiert werden können.

Die ausgewählten Unternehmen werden um ihre Mithilfe bei dem **For-**sungsvorhaben gebeten werden müssen. Dabei ist angesichts der guten Kontakte, die insoweit von den Wissenschaftlern **beider** Institute unterhalten werden, davon

auszugehen, daß eine Kooperation der Gesellschaften und der Zugang zu den interessierenden Unternehmensunterlagen sichergestellt werden kann. Es entspricht dabei der schon in der Vergangenheit geübten Praxis, die nötige Vertraulichkeit zu wahren; wo aber beispielsweise individualvertragliche Gestaltungen innerhalb eines bestimmten Unternehmens nicht in identifizierbarer Weise diskutiert werden sollen, wird der **Firmenname** nicht gebraucht werden und eine lediglich sektorielle Identifikation erfolgen.

Während dieser Phase der Feldarbeit werden Fragebogen, Interviews mit **Personalmanagern**, einzelnen Arbeitnehmern und deren Interessenvertretern sowie die Analyse von Verträgen und in den Unternehmen geltenden Regeln eingesetzt werden. Dabei wird der Schwerpunkt nach den jeweils prägenden Verhältnissen der beiden Staaten unterschiedlich zu setzen sein; mit Interviews als zentraler Methode im weniger formalisierten Vereinigten Königreich, dagegen im stärker formalisierten Deutschland gleichrangig mit dokumentarischem Material (Verträge, Absprachen, Betriebsvereinbarungen).

Das **Trierer** Institut verfügt schon für die Zwecke seiner laufenden Forschungsarbeit über eine Sammlung von Tarifverträgen und betrieblichen Absprachen. Zweck von **Interviews** und **Interviewanalyse** (bzw. Fragebogen und deren Auswertung) soll die Beantwortung der von der Studie in der Hauptsache aufgeworfenen Fragen sein.

Zunächst sollen die spezifischen **unternehmerischen** Bedürfnisse im Bereich der Einstellungs- und **Versetzungspraxis** untersucht und die praktischen Hindernisse diskutiert werden, die der Arbeitnehmermobilität entgegenstehen. Dem hat sich eine Untersuchung der individualvertraglichen Gestaltungen anzuschließen, die Unternehmen für zu rekrutierende oder zu versetzende Arbeitnehmer entwickelt haben. Dabei soll das Augenmerk auf der Frage liegen, inwieweit die Unternehmen die anstehenden Probleme von Fall zu Fall lösen oder etwa einen generell gültigen Rahmen zu entwickeln beginnen. Hierbei wird zu prüfen sein, ob die Vertragsgestaltungen mehr von nationalen oder EG-weiten Bedürfnissen **beeinflußt** werden oder gar noch weiteren internationalen Bedürfnissen folgen. Sonderprobleme werden dabei zu beachten sein: etwa die **mit** Blick auf Arbeitnehmerleihe und Dienstverschaffung auftretenden Schwierigkeiten oder auch Probleme, die sich ergeben mögen, wo **Versetzungen** von Arbeitnehmern in Staaten vorgesehen sind, welche die einschlägigen beruflichen Befähigungsnachweise nicht **anerkennen**.

In einer letzten Phase, nach Vollendung der Feldarbeit, werden die in den beiden Staaten gefundenen Ergebnisse auszuwerten und vor dem Hintergrund der einzel-

staatlichen Regelungen wie auch dem des sich entwickelnden Gemeinschaftsrechts darzustellen sein. Für diese Zwecke wird ein Abschlußbericht erstellt werden, welcher Ergebnisse und Schlußfolgerungen der im Vereinigten Königreich und Deutschland durchgeführten Studie vergleichend darstellt und dabei auf all jene Faktoren abheben wird, die auf die Arbeitgebermobilität und die Entwicklung von **Arbeitsbedingungen** in transnationalen Unternehmen der Gemeinschaft Einfluß nehmen.

Das Forschungsvorhaben wird sich auf eine Zeitdauer von fünfzehn Monaten erstrecken, mit einer **Anlaufphase** von sechs Monaten zur Sammlung und Auswertung dokumentarischen Materials und Vorarbeiten zur Feldarbeit; weitere sechs Monate werden deren Durchführung dienen. In den letzten drei Monaten soll dann ein konsolidierter Abschlußbericht erstellt werden.

Eine positive Antwort des **British Council** auf die Anfrage der **beiden** Institute steht noch aus.

2 . 1 Rechtswissenschaftliche Mitarbeiter

a) Roland Abele

Dissertationsprojekt: "Gesetzlich nicht geregelte Tarifvertragsformen im spanischen Arbeitsrecht" (geplante Fertigstellung: 1991)

Das 1980 in Kraft getretene Arbeitnehmerstatut (Estatuto de los **Trabajadores**) regelt in seinem 3. Titel (Art. 82 ff.) das Recht der Tarifverhandlungen und Tarifverträge. Die gesetzlichen Vorschriften legen ein intrikates System der Verhandlungspflichten und Abschlußmodalitäten fest, das, um von einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband rechtlich in Anspruch genommen werden zu können, an die "Repräsentativität" der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen gebunden wird. Mit anderen Worten: das Arbeitnehmerstatut, das in dieser Hinsicht, was seinen Regelungsgehalt betrifft, dem deutschen **Tarifvertragsgesetz** entspricht, beschränkt die tarifliche Verhandlungs- und **Abschlußbefugnis** auf einige wenige "repräsentative", sprich große Gewerkschaften und schließt alle anderen Gewerkschaften aus seinem Regelungsbereich aus. Dabei wird die "Repräsentativität" nicht an der Mitgliederzahl der jeweiligen Gewerkschaft festgemacht, sondern an den Ergebnissen, welche eine Gewerkschaft bei den Wahlen zu den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen (**comités de empresa**: entspricht ungefähr dem deutschen Betriebsrat) erzielt hat.

Ein weiterer wesentlicher Punkt der statuarischen Regelung besteht darin, daß die Tarifverträge, die nach den Vorschriften des Statuts abgeschlossen werden, allgemeinverbindlich sind, d.h. alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb des vertraglichen Geltungsbereichs binden, auch wenn diese nicht Mitglieder der vertragschließenden Verbände sind. Dies ist eine Regelung, die in diametralem Widerspruch zu der Regelung des deutschen Tarifvertragsgesetzes steht, demgemäß nur die Mitglieder der vertragschließenden Verbände durch den Tarifvertrag gebunden/berechtigt sind.

Zwar verhindert eine Regelung wie die des Arbeitnehmerstatuts Probleme, wie sie sich z.B. im deutschen Recht im Hinblick auf die sog. "Außenseiter" stellen; dafür schafft sie aber neue Probleme, weil sie die "Außenseiter" auch gegen deren Willen in den Tarifvertrag einbindet. Überdies ist diese Regelung vor dem Hintergrund eines Tarifsystems zu sehen, das rechtlich eine verfassungsmäßige Garantie der Gewerkschaftsfreiheit kennt (Art. 28 Abs. 1 der Verfassung) und das faktisch durch einen absoluten Gewerkschaftspluralismus gekennzeichnet ist.

In der Praxis führt die Regelung des Statuts dazu, das auf gesamtstaatlicher Ebene und auf der Ebene der "Länder" (Comunidades Autónomas) insgesamt nur drei Gewerkschaften überhaupt tariffähig sind. Nur auf Provinzebene, lokaler Ebene oder bei Firmentarifverträgen haben kleinere Gewerkschaften überhaupt die Chance, die Anforderungen des Statuts zu erfüllen.

Deshalb haben sich in der Praxis Tarifverhandlungen gebildet, die außerhalb des vom Statut gesetzten Rahmens geführt werden. Die in diesen Verhandlungen erzielten Übereinkommen werden "außerstatuarische" oder auch "uneigentliche" Tarifverträge genannt (*convenios colectivos extra-estatutarios o impropios*). Zwar ist die rechtliche Möglichkeit, solche "uneigentlichen" Verträge zu schließen, von der Rechtsprechung grundsätzlich anerkannt; jedoch macht die Einordnung, welchen rechtlichen Charakter diese Verträge haben, große Schwierigkeiten. Ein Teil der Lehre sieht auch die außerstatuarischen Verträge als "normative" Verträge mit der Folge, daß die Bestimmungen der Verträge automatisch Bestandteil der Einzelarbeitsverträge werden, soweit die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Mitglieder der vertragschließenden Verbände waren. Die Mehrheit in Rechtsprechung und Lehre betrachtet die außerstatuarischen Verträge aber als "schuldrechtliche" Verträge mit der Folge, daß es einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Übernahme der tariflichen Regelungen in den Einzelarbeitsvertrag bedarf. In diesem Zusammenhang stellen sich eine ganze Reihe von Zuordnungsproblemen, die vor allem in Hinblick

auf zwei Fallkonstellationen besonders brisant sind: a) gilt der Tarifvertrag ohne weiteres auch für jemand, der erst nachträglich Mitglied der vertragschließenden Verbände wird? b) kann ein Verbandsmitglied, z.B. ein Arbeitnehmer, auf die Anwendung des Tarifvertrags verzichten?

Ebenfalls problematisch ist das rechtliche Verhältnis zwischen den - für denselben Geltungsbereich anwendbaren - Regelungen eines statuarischen und eines außerstatuarischen Vertrags. Da die herrschende Lehre und Rechtsprechung den außerstatuarischen Vertrag nur als inkorporierten Teil des Individualarbeitsvertrags verstehen, lassen sie eine Abweichung der außerstatuarischen Vorschriften von den statuarischen Vorschriften nur **zugunsten** des Arbeitnehmers zu (Anwendung des **Günstigkeitsprinzips**). Mit anderen Worten: rechtlich wirksam **können** durch einen außerstatuarischen Tarifvertrag nur solche Regelungen vereinbart werden, die für den Arbeitnehmer günstiger sind als die Regelungen des statuarischen Tarifvertrags. **Damit** ist der außerstatuarische Tarifvertrag als "Flexibilisierungselement" für den Arbeitgeber ungeeignet.

Aus diesem Grunde dient der außerstatuarische Tarifvertrag in der Praxis vornehmlich dazu, gewissen Berufsgruppen, die mit ihrer Interessenvertretung durch die großen Gewerkschaften unzufrieden sind, nachträglich bessere Konditionen einzuräumen.

Das spanische Tarifmodell kann nicht auf die deutschen Verhältnisse übertragen werden, weil das deutsche Gewerkschaftssystem - **Einheitsgewerkschaft** - abweichend ist. Im Hinblick auf einen europäischen Rahmen könnte es jedoch als Vorbild dienen, weil alle romanischen Mitgliedstaaten der EG ein System des **Gewerkschaftspluralismus** besitzen und sich deshalb in diesen Staaten immer auch die Frage der **Tarifkonkurrenz** zwischen den verschiedenen Gewerkschaften stellt.

Forschungsprojekte:

1. Historische Entwicklung des Streik- und Tarifrechts in Italien seit dem 2. Weltkrieg

Untersuchung des Streik- und Tarifrechts in Italien seit dem 2. **Weltkrieg** (mit kurzer Abhandlung der vorangegangenen Entwicklung). Hervorgehoben werden die Unterschiede zum deutschen Recht, **d.h.** bezüglich des Streikrechts die verfassungsmäßige Garantie des Streikrechts als Individualgrundrecht bei gleichzeitigem Fehlen einer gesetzlichen Regelung, wobei allgemeine Vorschriften des zivilrechtlichen Vertretungsrechts, teilweise aber auch Spezialnormen über die sog. "korporativen"

Kollektiverträge aus der **Mussolini-Ära** angewandt werden. Ein besonderes Ziel dieser Arbeit ist es, Entwicklungen und Veränderungen in der Rechtsprechung **aufzuzeigen**. Dies ist deshalb von besonderem Interesse, weil auf Grund fehlender oder lückenhafter Regelungen sich die entscheidenden Grundsätze in **beiden** Rechtsgebieten aus Richterrecht ergeben. (Veröffentlichung zugesagt für: Archiv für Sozialgeschichte, Band XXXI).

2 Wirtschaftlich bedingte Kündigungen in Italien:

Untersuchung über das italienische Kündigungsschutzrecht mit besonderer Bezugnahme auf diejenigen Gründe, die eine Kündigung aus wirtschaftlichen Motiven rechtfertigen können (betriebsbedingte **Kündigungsgründe**). Hervorhebung systematischer Unterschiede zum deutschen Recht. Darstellung der einschlägigen **Sanktionsmechanismen** des italienischen Rechts beim Vorliegen einer ungerechtfertigten Kündigung. (Veröffentlichung zugesagt für: Recht der Internationalen Wirtschaft/RIW, 1991, 3)

3. Neue gesetzliche Streikregelung im Öffentlichen Dienst in Italien

Im Mai 1990 verabschiedete das italienische Parlament ein Ausführungsgesetz für Streiks **im** Öffentlichen Dienst. Somit ist das italienische Streikrecht nunmehr zweigeteilt: eine gesetzliche Regelung mit Einschränkungen der Streikausübung innerhalb des Öffentlichen Dienstes (Ankündigung des Streiks, Aufrechterhaltung von Notdiensten) sowie das großzügige Richterrecht, das weiterhin für die Betriebe der gewerblichen Wirtschaft gilt. Die gesetzliche Neuregelung wird im einzelnen vorgestellt und ihre rechtlichen Problempunkte werden erörtert. (Veröffentlichung zugesagt für Recht der Arbeit (**RdA**) 1991, Nr. 2).

b) Elisabeth Klein:

Dissertationsprojekt: "Leitende Angestellte in Deutschland und in Frankreich"

Problembeschreibung: Globaler Streitpunkt ist die gruppenspezifische Eigenständigkeit der leitenden Angestellten. Diese Sonderstellung wird in einem Rechtsvergleich zwischen den Staaten Deutschland und Frankreich aus rechtlicher und rechtspolitischer Sicht untersucht. Die Auswirkungen des Europäischen Binnenmarktes auf das Wirkungsfeld der leitenden Angestellten finden besondere Berücksichtigung.

Stand

- Die Erfassung und die Auswertung der den leitenden Angestellten betreffenden Literatur sind weitgehend abgeschlossen.

- Der Kontakt mit einigen Interessenverbänden der leitenden **Angestellten** ist hergestellt.
- Das am **1. Januar 1989** erlassene Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschußgesetz) ist in seinen tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen auf die Stellung des leitenden Angestellten im **Unternehmen** zum großen Teil analysiert.

Nähere Problembeschreibung

Seit dem Erlaß des **Sprecherausschußgesetzes** ist der Begriff des leitenden Angestellten durch die Neufassung des **§ 5 Abs. 3 BetrVG** und durch das Hinzufügen von Abs. 4 in **§ 5 BetrVG** neu gefaßt. Die erste Umschreibung des Begriffs "leitender Angestellter" in einer betriebsverfassungsrechtlichen Norm wurde in **§ 4 Abs. 2c BetrVG 1952** gegeben. Der in dieser **Abgrenzungsvorschrift** aufgeführte Begriff des "persönlichen Vertrauens" war sehr subjektiv; seine Anwendung im konkreten Fall hatte den Anschein der Unberechenbarkeit. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes **1972** sollte zu einer Objektivierung und Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten führen. Die Neufassung sollte den Anwendungsbereich der definierten Zielgruppe weder erweitern noch verengen. Die Rechtsprechung des BAG zu diesen Problembereichen, die zu einer restriktiven Auslegung des Begriffs des Leitenden Angestellten führte, war der Kritik der Wissenschaft ausgesetzt. Die begriffliche Auslegung des leitenden Angestellten lag vielfach **im** Beurteilungsspielraum des jeweiligen Richters. Eine einheitliche Begriffsfestlegung war **anhand** der gesetzlichen Vorgaben nicht möglich. Mit Erlaß des Sprecherausschußgesetzes soll die gesetzgeberisch schwierige Aufgabe, die Gruppe der leitenden Angestellten rechtssicher und handhabbar abzugrenzen, bewältigt werden. Die Auswirkungen des Sprecherausschußgesetzes auf die bisherige Rechtsprechung des BAG werden dargelegt.

Die Arbeit soll den funktionellen Status der leitenden Angestellten klären, insbesondere in Abgrenzung zum **Unternehmer/Arbeitgeber**. Die im Individualarbeitsrecht und **im** Kollektivarbeitsrecht für die leitenden Angestellten geltenden Regelungen werden umfassend dargelegt.

Die gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse in Deutschland erscheint den Interessenverbänden leitender Angestellter in anderen europäischen Staaten nachahmenswert. Die **Confédération Generale des Cadres (C.G.C.)**, welche die französische Interessenvertretung der leitenden Angestellten in Frankreich darstellt, bekundete gegenüber der "Le Monde" ihr Interesse an einer vergleichbaren Einrichtung.

Die Abgrenzung des GmbH-Geschäftsführers als "arbeitnehmerähnliche oder als arbeitgeberähnliche Person" bereitet sowohl in **Frankreich** als auch in Deutschland

große Schwierigkeiten. Die leitenden Angestellten in Frankreich sind bei Betriebsratswahlen weder wahlberechtigt noch wählbar. Diese und andere Sonderstellungen des leitenden Angestellten im Vergleich mit anderen Arbeitnehmergruppen werden herausgearbeitet.

Europa 1992 als Chance und Herausforderung für Führungskräfte findet angesichts des aktuellen Bezugs besondere Beachtung.

Die **Confédération Européenne des Cadres (CEC)**, ein **Zusammenschluß** von Führungskräften auf europäischer Ebene, forderte mehr Mitwirkung und Mitbestimmung der Führungskräfte in den europäischen Unternehmen. Ziele des Berufsstandes der leitenden Angestellten müssen eine größere Beteiligung am politischen Entscheidungsprozeß und eine Stärkung der Rechtsposition in den **Unternehmen** sein. **Gesellschaftspolitisches** Gehör und Einflußnahme auf die politischen Entscheidungsträger lassen sich am besten mit einer mitgliedsstarken Interessenvereinigung verwirklichen. Die Auswirkungen des Binnenmarktes auf die Situation des leitenden Angestellten als Einzelkämpfer und als Mitglied einer seine Interessen vertretenden Vereinigung werden dargestellt.

Ziele

Der leitende Angestellte als eigene Arbeitnehmergruppe wird in all seinen Besonderheiten dargestellt. Es soll aufgezeigt werden, wie Veränderungen in der Arbeitsgestaltung auf seine Position wirken können. Während andere Arbeitnehmergruppen von **Arbeitszeitverkürzungen** profitieren, greift für den leitenden Angestellten keine zeitliche Beschränkung bei der Arbeitsbelastung, außer der seines eigenen Leistungsvermögens. Die Frage, ob der Trend hin zur Freizeitgesellschaft an der Arbeitnehmergruppe der leitenden Angestellten vorbeigeht, bedarf der Klärung. **Leitungsfunktionen**, die in der Regel mit Macht, **Einfluß**, Verantwortung und hohem Einkommen verbunden sind, lassen in der Regel wenig Freiraum zur Freizeitgestaltung.

Arbeiten die einen immer mehr und die anderen immer weniger?

Inwieweit die Flexibilisierung der Arbeitszeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbelastung des leitenden Angestellten haben können, soll in der Arbeit geklärt werden.

Forschungsprojekte

Veröffentlichung in der "Arbeitsrechts-Blattei" unter dem Stichwort "Europäische Gemeinschaften".

Die Abhandlung wendet sich an den mit europäischen Arbeits- und Sozialrecht befaßten Praktiker. Die rechtliche Verbindlichkeit des in der EG geltenden Arbeits- und Sozialrechts wird **anhand** der Richtlinien und Verordnungen dargestellt. Die Auswirkungen auf das nationale Arbeitsrecht hinsichtlich Gesetzgebung und Rechtsprechung finden besondere Berücksichtigung.

c) Christina Reiland

Dissertationsprojekt: Unternehmensaufspaltungen und Gemeinschaftsbetriebe im französischen Arbeitsrecht

(Bericht für das Jahr 1989)

Problembeschreibung

Veränderungen in der Struktur von Unternehmen werfen vielfältige Probleme in arbeitsrechtlicher Hinsicht auf. Dem Arbeitsrecht liegt in weiten Teilen das **Arbeitnehmerschutzprinzip** zugrunde. Durch Umstrukturierungsmaßnahmen von Unternehmen können die Rechte der Arbeitnehmer **verkürzt** oder sogar ganz sinnentleert werden. Somit stellt sich die Frage nach dem Verhältnis des Prinzips der **unternehmerischen Organisationsfreiheit** zu dem des Arbeitnehmerschutzes. In **Frankreich** hat sich eine umfangreiche Rechtsprechung entwickelt, die sich um den Begriff der "**unité économique et sociale**" rankt. Ganz anders als in der bundesrepublikanischen Rechtsprechung wird dort weitgehend von **gesellschaftsrechtlichen** Strukturen abstrahiert, um den Gedanken des **Arbeitnehmerschutzes zum** Tragen kommen zu lassen und insbesondere den **Vertretungsinstitutionen** der Arbeitnehmer eine sinnvolle und effektive Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen. Eine Schwierigkeit der Arbeit liegt **darin**, diese geradezu unüberschaubare Rechtsprechung zu strukturieren und zu analysieren, um die dort gefundenen **Lösungsansätze** aufzeigen zu **können**.

Aufbau und Ziele

Den Ausgangspunkt der Arbeit bildet eine Fallstudie, die einer empirischen Untersuchung entnommen wurde. **Anhand** der Studie werden konkrete juristische Fragen entwickelt, die insbesondere das kollektive Arbeitsrecht betreffen. Wie bestimmt die französische Rechtsprechung den "Rahmen" für die Bildung von Organen der **Interes-**

senvertretung (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux)? Hierbei werden nicht nur der Begriff der "unité économique et sociale" eine Rolle spielen, sondern auch Grundbegriffe des Arbeitsrechts wie "entreprise", "établissement distinct" und "groupe".

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Bestimmung des jeweils geeigneten "Rahmens"?

Hierbei ist es unerlässlich, auch die Grundzüge des komplexen Systems der betrieblichen Interessenvertretung zu erläutern, um sodann die funktionale und pragmatische Methode der Entscheidungsfindung der französischen Richter näher zu betrachten.

In einem weiteren Teil werden einige individualarbeitsrechtliche Fragen untersucht, die sich aus der Konzernierung der Unternehmen ergeben (z.B. licenciements, indemnité de licenciement, anciennité, transferts des salariés).

Abschließend sollen die Rechtsprechung kritisch überprüft und einige rechtsvergleichende Hinweise zum deutschen Recht gegeben werden.

Stand

Die Analyse der Rechtsprechung ist weit gediehen. Teile der Arbeit sind bereits formuliert. Geplant ist, die Arbeit Ende 1991 abzuschließen.

Forschungsprojekte

1. Le règlement des conflits individuels du travail entre employeurs et salariés dans les Etats membre de la CEE, insbesondere Untersuchungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland.

Das Institut supérieur du travail in Paris führt im Auftrag des französischen Arbeitsministeriums eine Untersuchung zum obengenannten Thema durch. Das hiesige Institut wird im Rahmen dieses Projektes einen Beitrag zur Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland leisten. Untersucht wird die historische Entwicklung der Arbeitsgerichte, ihr Aufbau und ihre Zusammensetzung sowie im einzelnen der Ablauf der Verfahren vor den Arbeitsgerichten. Auch empirische Daten, z.B. zur Häufigkeit und Dauer der Verfahren, sollen Berücksichtigung finden.

2. Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen im französischen Recht

In Frankreich wurde die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (*licenciement économique*) im Jahre 1989 neu geregelt. Das neue Gesetz wirft eine Fülle von **Einzelfragen** und Anwendungsproblemen auf, die untersucht werden sollen. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die der Kündigung vorgeschalteten Anhörungs- und Konsultationsverfahren zu legen sein (**z.B.** *l'entretien préalable*).

3. Rechtsvergleichende Darstellung der Kündigungsschutzrechte in Belgien, Frankreich und Luxemburg

Im Rahmen dieses Projektes sollen sämtliche Kündigungsarten, **d.h.** die verhaltensbedingte, die personenbedingte und die betriebsbedingte Kündigung, betrachtet werden, beginnend bei den materiell-rechtlichen Voraussetzungen der Kündigung bis hin zu **evtl.** sich ergebenden Ansprüchen der Arbeitnehmer (Abfindungszahlungen, Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder bevorzugte Wiedereinstellung, Schadensersatzansprüche). Auch der besondere Kündigungsschutz bestimmter **Arbeitnehmergruppen** (**z.B.** der von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen) findet Berücksichtigung. **Zum Abschluß** werden einige strukturelle Unterschiede und Parallelen aufgezeigt.

Dissertationsprojekt: Untemehmensaufspaltungen und Gemeinschaftsbetriebe **im** französischen Arbeitsrecht
(Bericht für das Jahr 1990)

Nach dem Ausscheiden von Frau Christina Reiland wird das bereits **im** Vorjahresbericht näher erläuterte Vorhaben als externes Projekt weitergeführt.

Veröffentlichungen

Frau Christina Reiland hat noch im Jahre 1990 eine Arbeit aus dem Bereich des praktisch wie wissenschaftlich zunehmend bedeutsamen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots abgeschlossen. Die Abhandlung wird demnächst **im** renommierten "**Industrial Law Journal**", der führenden **Zeitschrift** für Arbeitsrecht in Großbritannien, in englischer Sprache veröffentlicht. Der Beitrag geht dabei auf eine Anregung von Herrn **Barry Fitzpatrick** zurück, der für die Herausgeber der Zeitschrift den Wunsch nach einer breit angelegten Kooperation an die Mitarbeiter des Instituts herangetragen hat; dies zeigt nicht allein ganz allgemein das zunehmende Interesse an grenzüberschreitender wissenschaftlicher Zusammenarbeit an, sondern

verdeutlicht auch den Stellenwert, den das IAAEG als Ansprechpartner auch ausländischer Wissenschaftler einnimmt.

Frau Reiland unterzieht in ihrer Arbeit die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in **Kowalska** gegen die Freie und Hansestadt Hamburg einer näheren Untersuchung und stellt die Auswirkungen dieses Urteils auf das deutsche Arbeitsrecht für den interessierten britischen Leser dar.

d) Bernd Waas

Dissertationsprojekt: "Englisches Konzernarbeitsrecht"

Entwicklung des Projekts im Jahre 1990

a) Gesetzliches Konzernarbeitsrecht

Das geltende Gesetzesrecht in Großbritannien weist für manche Teilrechtsgebiete Bestimmungen auf, die "verbundene Unternehmen" als solche in den Blick nehmen. Für eine Rechtsbetrachtung aus deutscher Sicht sind diese Vorschriften **zum** sogenannten "associated employer" von besonderem Interesse, weil der **Konzernsachverhalt im** deutschen Recht diesseits der Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts bislang eine nur geringe Aufmerksamkeit des Gesetzgebers gefunden hat.

Die Untersuchung konnte hier allerdings nicht bei der näheren Darstellung der Regelungen des britischen Gesetzesrechts stehenbleiben; es erschien vielmehr geboten, der Frage nach der **Anwendungspraxis** durch die Gerichte näher nachzugehen. Es erwies sich dabei, **daß** die Entscheidungsfindung der Gerichte, dem englischen Methodenverständnis entsprechend, ganz überwiegend durch eine restriktive Interpretation bestimmt wird. Im Ergebnis bewirkt dies meistens eine für den Arbeitnehmer ungünstige Entscheidung.

Als bedeutsamer Gesichtspunkt bei der skizzierten Rechtsprechungsanalyse zeigte sich auch die überwiegend von einem sogenannten "business common sense" inspirierte Begründungspraxis. Weil den Arbeitsgerichten eine Orientierung der Entscheidungsfindung an einem derartigen Gemeinwohl schon von Gesetzes wegen offensteht und die Obergerichte es zudem ablehnen, mehr als nur grobe Orientierungslinien für die Arbeit der "Industrial Tribunals" bereitzuhalten, sind die Urteile insbesondere der ersten Instanz in der Anwendung des materiellen Rechts häufig wenig gesetzesnah.

b) Richterrechtliches Konzernarbeitsrecht

Im Verlauf der Arbeiten wurden **ca.** 300 Entscheidungen britischer Gerichte erfaßt, ausgewertet und in ihrem maßgeblichen Inhalt dargestellt. Dabei fanden sowohl solche Urteile Berücksichtigung, denen ein Konzernsachverhalt in **entscheidungsheblicher** Weise zugrundelag, als auch solche, denen Hinweise **darauf** zu entnehmen waren, welchen Kurs das sich erst entwickelnde richterrechtliche Konzernarbeitsrecht nehmen könnte. Die Arbeit erwies sich hier als besonders schwierig, da eine systematische Gesamtdarstellung des einschlägigen Richterrechts in der britischen Literatur **zum** Thema bislang, wenigstens soweit ersichtlich, nicht zu verzeichnen ist.

Eine Auswertung der Entscheidungen auf ihren im Zusammenhang der Untersuchung interessierenden Gehalt hat ergeben, **daß** sich die britische **Arbeitsgerichtsbarkeit** der besonderen Konzernproblematik bis heute nur in sehr geringem Umfang **bewußt** ist; der Entscheidungspraxis mangelt häufig bereits innerhalb bestimmter Teilrechtsgebiete die notwendige Kohärenz. Ein auch praktisch bedeutsames Beispiel hierfür ist das Recht des Kündigungsschutzes. Die **Begründungspraxis** der Gerichte befindet sich hier gegenwärtig ersichtlich in einem Stadium der Orientierung und Umorientierung. Es war angesichts dieses **Entwicklungsstands** der Rechtsprechung häufig unumgänglich, vorsichtige Prognosen des weiteren Verlaufs an-, statt konkrete, gleichsam bestandskräftige Ergebnisse vorzustellen.

c) Allgemeines Arbeitsrecht

Eine Darstellung der konzernspezifischen Problematik kann nur vor dem Hintergrund einer wenigstens groben Skizzierung des "allgemeinen Arbeitsrechts" gelingen. Dies ist mit Blick auf das englische Arbeitsrecht um so mehr geboten, als dieses nicht unerhebliche Unterschiede zum deutschen Recht aufweist. Nur beispielhaft sei hier wieder, aus dem Bereich des Individualarbeitsrechts, auf das Recht des Kündigungsschutzes verwiesen. Eine nähere Betrachtung dieses Teilrechtsgebiets war dabei zusätzlich reizvoll, weil vorliegende Untersuchungen dieser praktisch bedeutsamen Materie aufgrund einschneidender gesetzlicher Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit als in weiten Bereichen überholt angesehen werden müssen.

Auffällige Unterschiede zur Rechtslage in Deutschland bestehen aber vor allem im kollektiven Arbeitsrecht. Dabei ist hier einerseits das in Deutschland bislang ungeregelt gebliebene Streikrecht aus historischen Gründen gesetzlich normiert; anderer-

seits fehlt ein rechtliches Gegenstück zu einem Betriebsverfassungsrecht im deutschen Sinne. Gerade diese Differenz erwies sich auch für den Gegenstand der Untersuchung als besonders wichtig, da die Bedeutung jeder Darstellung des Arbeitsrechts der Einschränkung durch den Umstand unterliegt, daß weite Bereiche der "industrial relations" informell und außerhalb der Reichweite unmittelbarer staatlicher Intervention geregelt zu werden pflegen. Im Projekt wurde jedenfalls versucht, für das jeweils behandelte Teilrechtsgebiet allgemeine Prinzipien zu entwickeln und aufrißartig darzustellen, um dann dagegen das eigentliche Konzernarbeitsrecht abheben zu können.

d) Der Arbeitsvertrag im Konzern

Einer Darstellung konzernmäßiger Besonderheiten des materiellen und formellen Arbeitsrechts wurde in einem zweiten Teil der Arbeit, hierbei jüngeren Veröffentlichungen zum deutschen Konzernarbeitsrecht folgend, eine nähere Untersuchung über den "Arbeitsvertrag im Konzern" zur Seite gestellt.

Dabei sollte es zum einen um die eigentliche rechtsgeschäftliche Problematik der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses "im Konzern" gehen. Dabei steht zunächst die Frage im Vordergrund, ob und inwieweit Drittwirkungen des Arbeitsvertrages vor allem mit Mitteln der klassischen Rechtsgeschäftslehre begründet und abgesichert werden können. Von zentraler Bedeutung ist insoweit das Instrumentarium der Auslegung von Willenserklärungen.

In einem weiteren Teil der Untersuchung ging es dann um die nähere Beleuchtung der sogenannten "Konzernleihe" von Arbeitnehmern innerhalb verbundener Unternehmen. Dabei zeigt sich, daß das englische Arbeitsrecht bis heute Gestaltungen einer Arbeitnehmerleihe nur mühsam und, jedenfalls aus deutscher Sicht, unzureichend zu erfassen vermag. Als zentraler Defekt erscheint dabei ein Defizit in der Erfassung dessen, was nach deutschem Verständnis als arbeitgeberseitiges "Direktionsrecht" angesprochen wird.

Neben Fragen eines erweiterten rechtsgeschäftlichen Bezugs nimmt die Problematik des arbeitsrechtlichen Durchgriffs breiten Raum ein. Dabei war sowohl für die Darstellung der deutschen Rechtslage, als auch mit Blick auf die Rahmenbedingungen in Großbritannien an die Entwicklung des gesellschaftsrechtlichen Durchgriffsinstrumentariums anzuknüpfen. Bei der Durchsicht der arbeitsrechtlichen Entscheidungen zeigte sich aber, daß Durchgriffslösungen in Großbritannien häufig nicht offen als

solche ausgewiesen werden oder doch der Durchgriff, recht pauschal, auf das Bestehen einer vertretungsähnlichen sogenannten "agency"-Beziehung gestützt wird. Diese Begründungspraxis ist aus deutscher Sicht für eine gewisse Beliebigkeit der Ergebnisse verantwortlich.

Lücken des Arbeitnehmerschutzes im Konzern werden in Deutschland zuweilen mit Mitteln der Vertrauenshaftung oder durch Analogie zu bestehenden Schutzvorschriften geschlossen. In einem weiteren Abschnitt der Untersuchung mußte es deshalb darum gehen, den Umfang näher zu bestimmen, in dem diese oder vergleichbare Begründungsmodelle auch für das englische Recht verfügbar sind. Mit Blick auf eine Haftung aus veranlaßtem Vertrauen war insoweit neueren Tendenzen in der Entwicklung des Common Law Rechnung zu tragen, die, von der rechtswissenschaftlichen Forschung dort eng begleitet, die Herausbildung eines relativ verselbständigten Haftungsprinzips zwischen Vertrags- und Deliktsrechts wahrscheinlich macht. Für eine derartige Haftung hat sich im rechtswissenschaftlichen Schrifttum Großbritanniens bereits der Begriff der sogenannten "contorts" herausgebildet. Die Arbeit konnte, insoweit gleichsam nur am Beispiel des Konzernarbeitsrechts, das Ausmaß einer Erreichbarkeit mit dem deutschen Recht vergleichbarer Ergebnisse aufgrund des skizzierten Haftungsinstituts untersuchen.

Die Auseinandersetzung mit der Analogiefähigkeit gesetzlicher Vorschriften führte demgegenüber stärker in die Problematik des Methodenverständnisses im englischen Recht. Dabei erwies sich, daß Schutzlücken zuungunsten des Arbeitnehmers in Großbritannien ungleich schwerer durch eine "flexible Handhabung" gesetzlicher Bestimmungen geschlossen werden können, als dies in Deutschland der Fall ist.

In einer abschließenden Rechtsprechungsanalyse wurde der Versuch unternommen, wenigstens als topische Begründungselemente mancher Entscheidung nachzuweisen, was sich in Deutschland zu vergleichsweise kohärenten Instituten des Rechts entwickelt hat. Es zeigte sich deshalb, daß der erste Befund tiefgreifender dogmatischer Unterschiede nicht notwendig verschiedene Lösungen der problematischen Sachverhalte bedingen muß.

Stand des Vorhabens

Das Dissertationsprojekt konnte wegen anderer, nicht vorhergesehener Arbeiten nicht noch im Jahre 1990 abgeschlossen werden.

Das voraussichtliche Projektende wird jetzt im Februar oder März des Jahres 1991 erreicht sein.

Forschungsprojekte

1. Die Umdeutung der nichtigen Betriebsvereinbarung (Gemeinschaftsprojekt mit Frau Hochschulassistentin Dr. Barbara Veit)

Das Recht kollektivvertraglicher Regelungen ist durch eine zunehmende Zersplitterung bei erhöhter Regelungsdichte gekennzeichnet. Dabei nimmt die Bedeutung tarifautonomer Rechtsetzung stetig ab. Gesteigerte Aufmerksamkeit verdient dagegen die Rechtsetzungsbefugnis der Betriebspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat). Diese nehmen ihre Kompetenz durch den Abschluß von Betriebsvereinbarungen, aber auch durch den Abschluß formloser sog. "Regelungsabreden" wahr. Dabei steht nur der erstgenannte Regelungsakt unter einem ausdrücklichen gesetzlichen Vorbehalt zugunsten der Tarifparteien. Das Vorhaben befaßt sich hauptsächlich mit der Frage, ob und in welchem Umfang fehlerhafte Betriebsvereinbarungen als Regelungsabreden aufrechterhalten werden können. Die Problematik ist nicht allein von erheblichem praktischem Interesse, sondern gibt zudem Gelegenheit, weitergehenden Zweifelsfragen aus dem Betriebsverfassungsrecht nachzugehen. Das Projekt konnte im Jahre 1990 abgeschlossen werden. Die Arbeit wird demnächst in der Zeitschrift "Betriebsberater" veröffentlicht.

2. Der Eingliederungsgedanke im deutschen Konzernarbeitsrecht:

Die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers galt der älteren Dogmatik im Arbeitsrecht als tatbestandliche Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsvertrags. Dieser wurde dabei zu einem Mischtatbestand. Da hierbei vertragliche Wirkungen an einen bloßen Realakt angeknüpft wurden, mußte diese Ansicht den Vorwurf der Systemwidrigkeit auf sich ziehen. Sie gilt deshalb heute als falsifiziert. Als Begründungselement für den Eintritt einzelner Rechtsfolgen scheint der Gedanke der Eingliederung aber nun im Bereich des Konzernarbeitsrechts eine gewisse Renaissance zu erleben. Bedeutung kommt dem topos etwa im Bereich der Vertragsauslegung, beim sog. Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter oder auch dort zu, wo es um die mögliche analoge Anwendung von Arbeitnehmerschutzvorschriften auf (nur) den funktionellen (nicht den Vertrags-)Arbeitgeber zu tun ist. Das Vorhaben versucht die Leistungsfähigkeit des Gedankens für aus der Sicht des Arbeitsrechts problematische Konzernsachverhalte zu ermitteln.

3. Befristeter Arbeitsvertrag

In dem Umfang, in welchem das Arbeitsrecht den Abschluß befristeter Arbeitsverträge zuläßt, nimmt es gleichzeitig die dem Kündigungsschutz gezogenen Grenzen zurück: Da die Beendigung des befristeten Vertrags im gegebenen Befristungszeit-

punkt und damit ohne weiteres eintritt, bedarf es dann einer **Kündigungserklärung** nicht mehr. Das Bundesarbeitsgericht wertet deshalb eine Befristung "ohne sachlichen Grund" als funktionelle Umgehung des Kündigungsschutzes. Für die Frage, ob die Kündigung sachlich gerechtfertigt ist, stellt die Rechtsprechung dabei auf den Zeitpunkt der letzten Befristungsabrede ab, wenn ein Vertragsverhältnis mehrfach verlängert wurde. Eine dogmatisch unanfechtbare Begründung für diesen nur eingeschränkten gerichtlichen Prüfungsumfang steht aber bis heute noch aus, jedenfalls sind die Meinungen in der Rechtsliteratur in dieser Frage noch immer geteilt. Das Vorhaben will zu dieser Debatte einen Beitrag leisten.

4. Kündigungsschutz in den USA

Das Recht des Kündigungsschutzes in den USA entwickelt sich und dies, gerade in der jüngeren Vergangenheit, mit einer zunehmenden Dynamik. Entgegen einer hierzulande weitverbreiteten Fehlvorstellung trifft es deshalb nicht mehr zu, daß Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten einer arbeitgeberseitigen Kündigung weitgehend schutzlos ausgeliefert sind. Dies will das geplante Vorhaben zunächst aufzeigen. In dogmatischer Hinsicht verdient das Kündigungsschutzrecht in den USA aber deshalb besonderes Interesse, weil dieser Schutz alternativ, **zuweilen** aber auch kumulativ mit Elementen sowohl des vertraglichen ("contract-theory"), als auch des gesetzlichen ("tort") Schuldrechts begründet wird. Das Vorhaben gibt deshalb Gelegenheit, eine gleichsam systemübergreifende rechtsvergleichende Betrachtung anzustellen. Das Projekt konnte im Jahre 1990 abgeschlossen werden. Die Arbeit wird demnächst in der "Zeitschrift **für** ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" veröffentlicht.

5. Arbeitskämpfe im Nachkriegsengland

Das Vorhaben versucht, hierbei dem Auftraggeber (Institut für Sozialgeschichte) verpflichtet, eine historische Darstellung der Arbeitskämpfe im Berichtszeitraum. Diese soll aber im Lichte der Rechtsprechung der englischen Gerichte erfolgen und insoweit einem interdisziplinären Ansatz Rechnung tragen. Es wird damit gleichzeitig die Gelegenheit eröffnet, auf die sehr eigenwillige Begründungspraxis der Gerichte in **England** näher einzugehen. Das Projekt konnte im Jahre 1990 abgeschlossen werden. Die Arbeit wird **im** "Archiv **für** Sozialgeschichte" veröffentlicht.

6. Die Reform der Gleichbehandlungsgesetzgebung **im** Arbeitsrecht der Niederlande:

Die Arbeit beschäftigt sich mit der Novellierung des Gleichbehandlungsgebots **im** niederländischen Arbeitsrecht. Die nationale Rechtsordnung ist in diesem Teilrechtsgebiet stark von Vorgaben des europäischen Rechts **beeinflußt**; eine Darstellung die-

ser Materie wird damit zum **Musterfall** einer Abhängigkeit von europäischem und nationalem Recht. Überdies wurden in den Niederlanden zum Teil neue Wege beschritten, um das Gebot der Gleichbehandlung praktisch durchzusetzen. Es mag sein, daß die dort angestellten Überlegungen auch die in Deutschland geführte Debatte beeinflussen können. Das Projekt konnte im Jahre 1990 abgeschlossen werden. Die Arbeit ist **im** "Recht der internationalen Wirtschaft" bereits veröffentlicht.

7. Gesetzliche Neuerungen durch den Employment Act 1989:

Die Arbeit stellt eines der jüngeren Gesetze **im** Bereich des Arbeitsrechts in Großbritannien vor. Die Arbeit erscheint demnächst in der Zeitschrift "Recht der Arbeit".

8. Die Reform des Kündigungsschutzrechts in den Niederlanden

Die Arbeit enthält eine Schilderung der die Novellierung des Kündigungsschutzrechts begleitenden Debatte in den Niederlanden. Die Arbeit ist in der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" bereits veröffentlicht.

9. Bericht über die Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Würzburg 1989

Die Arbeit ist in der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" bereits veröffentlicht.

10. Handbuch Europäisches Recht

Der Schäffer Verlag ("**Handelsblatt**", "Der Betrieb") plant eine **Loseblattsammlung** für Unternehmensberater zu Fragen des Binnenmarkts. Herr Waas hat die Betreuung des Abschnitts "**Arbeitsrecht/Großbritannien**" übernommen. Der **Zwecksetzung** des Werkes entsprechend soll das englische Arbeitsrecht umfassend und für den Praktiker verständlich dargestellt werden. Die Arbeit soll im März dieses Jahres abgeschlossen werden.

Sonstiges

Zahlreiche Übersetzungen, u.a. für die "Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht".

2.2 Wirtschaftswissenschaftliches Programm

2.2.1 Ziele

Die politisch gewollte Realisierung des Einheitlichen Binnenmarktes wird auch von der Bewältigung der sozialen Konsequenzen einer nationalstaatlichen Deregulierung abhängen. Es fragt sich, in welchem Maße die "natunwüchsige" ökonomische Entwicklung intensivierte Wettbewerbs die am Arbeitsverhältnis ansetzende soziale Sicherung verändert und welche nationalen und supranationalen Eingriffe oder auch mittels Selbstorganisation der Tarifparteien gefundenen Maßnahmen wünschenswerte Kompromisse zwischen Effizienz und Verteilungsgerechtigkeit hervorbringen können.

Das Verhältnis von Recht und ökonomischem Gesetz ist theoretisch kompliziert und empirisch schwer auszumachen, wenn man die Institutionenanalyse auf staatliche Ordnungstypen beschränkt. Angesichts des seit einem Jahrzehnt zunehmenden Trends zur Stärkung der Entscheidungskompetenz auf Unternehmensebene und in den Betrieben, wie er sich in der **Legalisierung** und Legitimierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, flexibler Tarifverträge und einer zunehmenden Zahl von **Betriebsvereinbarungen** widerspiegelt, ist die rechtstatsächliche Forschung zusätzlich erschwert.

Die ökonomische Würdigung einer bestimmten rechtlichen Regelung erfordert nicht nur Kenntnisse des ausländischen Arbeits- und Sozialrechts, sondern auch der Funktions- und Kontextbedingungen von Arbeit und sozialer Sicherung. Die Institutionen unterscheiden sich nicht nur von Land zu Land, wobei in der wissenschaftlichen Diskussion Nicht-EG-Länder zur Bildung von Realtypen herangezogen werden müssen (Schweden, USA, Japan; Entwicklungsländer), sondern auch je nach Unternehmenstypen. Hier stechen Konzerne und multinationale Unternehmen hervor. Die empirische Arbeit braucht also internationale Mikrodatensätze, in denen Unternehmen die Erhebungseinheiten darstellen. Dies ist selbst für die nationale Forschung in der Bundesrepublik Deutschland eine gegenwärtig nur schwer lösbare Anforderung.

So nimmt es nicht wunder, daß die international vergleichende Forschung, vor allem auf der Mikroebene, unausgeprägt ist. In Deutschland und Frankreich ist sogar der Terminus "Arbeitsbeziehungen" (relations professionnelles) noch ungewöhnlich, und die vorhandene Literatur hat eine stark **deskriptive** Note. In industriesoziologischen Studien finden sich Ansätze empirischer Forschung, ebenso beim Vergleich von

Wirtschaftssystemen und in politikwissenschaftlichen Verbändetheorien. Die Ökonomische, insbesondere die betriebswirtschaftliche Forschung hat dieses Gebiet sowohl theoretisch als auch empirisch bislang allenfalls beiläufig beachtet.

Hier nun setzt der wirtschaftswissenschaftliche Direktor das langfristige Forschungsziel seiner Arbeitsgruppe. Da die mit **betriebswirtschaftlicher** Brennweite erfolgende international vergleichende Forschung zur Regulierung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen selten ist, ist sie ein Desiderat an sich. Die in den vergangenen Jahren sich herausbildende ökonomische Analyse des Rechts kann Leitlinien für die Kooperation zwischen Arbeitsrechtlern und Personalwirten bieten. Effizienzanalysen regulierender Eingriffe und, allgemeiner, Kosten-Nutzen-Analysen der Rechtsregeln, die den Austausch und den Schutz der Tauschpartner konstituieren, versprechen "das soziale Wissen, das Recht als Mittel der Sozialgestaltung benötigt" (Teubner 1985). Die Theorie der politischen Regulierung von Arbeitsmärkten durch Arbeitssicherheitsstandards, Lizenzierung von Berufen oder Subventionsanreize etwa • bietet einen anderen, aber vielfach ähnlichen Zugang zu der Frage, wie den durch Informationskosten und **-ungenauigkeiten** verursachten Marktunvollkommenheiten begegnet werden könnte. Allerdings liegt hier der Schwerpunkt der Aufmerksamkeit noch stärker auf Markt- denn Unternehmensanalysen.

Viele Arbeiten in der ökonomischen Analyse des Rechts und in der Regulierungstheorie erscheinen allerdings ideologisch voreingenommen für die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und den Rückzug des Staates einzutreten. Unvoreingenommene und empirische, **an** konkreten Fragestellungen orientierte Arbeit sollte hier Aufklärung und Fortschritt bringen. Die rechtspolitische Forderung, staatliche Regelungen a **priori** auf klassische, liberale Minimalpositionen zu beschränken, lehnen **wir** ab und betrachten in der rechtspolitischen Diskussion neben den **wirtschafts-** auch sozialpolitische Erwägungen als wichtig und legitim.

Eine solche "**Öffnungsklausel**" garantiert ebensowenig wie die Konzentration auf die soziale Arena "Unternehmen" jedoch schon ein abgestimmtes Forschungsprogramm. Die Sicht- und Denkweisen sowie die Sprache von Juristen, Politikwissenschaftlern und Ökonomen sind nicht nur zufällig verschieden. Jurisprudenz wird nur ausnahmsweise als Sozialwissenschaft verstanden, und das Interesse für rechtstatsächliche, rechtssoziologische oder gar rechtsökonomische Argumente - "iudex non calculat" • ist noch relativ gering. Juristen pflegen häufig eine Vorliebe für detailtreue Gesetzesauslegungen und damit für den Grundsatz, erst dann rechtsvergleichend **zu** arbeiten, wenn die jeweiligen Regelungen des ausländischen Rechts voll beherrscht werden, und sie bevorzugen, auf die Schritte des Gesetzgebers bei der Entwicklung

inter- oder supranationaler Rechtsnormen zu warten, statt sie "zu betreiben". Ökonomen nehmen beim internationalen Vergleich eher den Standpunkt ein, daß Marktwirtschaften und -gesellschaften mit pluralistischen Demokratien im wesentlichen gleichen Funktionsbedingungen unterliegen. Beobachtete Unterschiede werden dann als vorläufige, historische "Störung" oder funktionsäquivalente Variationen des Marktmodells interpretiert. Während Ökonomen ihre empirische Argumentation statistisch zu sichern trachten und dies wegen der vermuteten Ähnlichkeit der Untersuchungsobjekte glauben tun zu dürfen, präferieren Juristen die Einzelfallstudie oder den paarweisen Vergleich, weil sie die grundsätzliche Verschiedenartigkeit ihrer Untersuchungsgegenstände unterstellen und in ideographischer Absicht deren generelle Vergleichbarkeit anzweifeln. In einer so pointierten Karikatur würden sich **zudem** ökonomische Theoretiker des Rechts und der **Arbeitsbeziehungen** als **naßforsche** Gestalter auch internationaler Rechtsräume darstellen, wohingegen Juristen sozialisiert seien, die jeweils geltenden Normen des Gesetzes-, Richter- oder Gewohnheitsrechts hinzunehmen und dogmatisch auszulegen.

Diese Differenzen in den Wissens- und Methodenbeständen, in der Sprache und Mentalität sitzen wohl tiefer bei den Novizen als den erfahrenen Fachvertretern, sie können nicht durch Beschluß oder **eine** Stiftungsurkunde überwunden werden. Selbst wo der gute Wille nicht fehlt, bedarf der Prozeß des gegenseitigen **Kennenlernens** und Verständnisses gemeinsamer Fragestellungen und geraumer Zeit. Auch **dann** wird keine einheitliche "Interdisziplin" "Rechtsökonomie" oder "ökonomisches Arbeitsrecht" angestrebt, sondern bestenfalls eine produktive Interaktion **im** Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und **Arbeitspolitik** in offenen Industriegesellschaften zustandekommen.

Die Tatsache, **daß** in den internationalen Arbeitsgruppen für **Law and Economics** arbeits- und sozialrechtliche Fragen sowie die Unternehmen als Akteure oder **Aktionsfelder** bislang nur eine untergeordnete Aufmerksamkeit erhielten und zudem in Deutschland nur vereinzelte, auf persönlichen Interessen beruhende **Forschungsinitiativen** sichtbar sind, deutet an, daß die Aufgabe des **IAAEG** im wesentlichen verlangt, Neuland zu erschließen. Gelingt sie, so wird nicht nur die **betriebswirtschaftliche**, organisationsökonomische Forschung bereichert, sondern auch die **rechtspolitische** Diskussion **über** die soziale Bewältigung des Binnenmarktes aufgeklärter als bisher.

2.2.2 Wirtschaftswissenschaftliche Projekte

Um die Funktionsweise und Organisationsbedingungen der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Untemehmensebene zu untersuchen und die Wirkungen rechtlicher Ordnungen auf die Arbeits- und Entscheidungsorganisation sowie für die Wettbewerbsprozesse auf Arbeits-, Kapital- und Gütermärkten und für die soziale Lage der Arbeitenden zu verstehen, sind unterschiedliche disziplinäre Ansätze denkbar. Wir haben einen ökonomischen Zugang gewählt.

Die Interdependenz von institutioneller Ordnung und handelnden Organisationen, wie Untemehmen oder Gewerkschaften, und Individuen ist Gegenstand der neueren Institutionenökonomik und Organisationsökonomik. Unter den verschiedensten Bezeichnungen (Property-Rights-Theory, Verfügungsrechtstheorie, **Economic Analysis of Law**, Transaktionskostentheorie, **Public Choice Theory**, Neue Politische Ökonomie, Nichtmarktökonomik, Verhandlungstheorie, Bürokratiethorie, Kontrakttheorie) und mit je unterschiedlichen Perspektiven mehrten sich Arbeiten, die Institutionen nicht mehr nur als Teil des unvermeidlichen **Datenkranzes** des "eigentlichen" ökonomischen, markttheoretisch erfaßbaren Geschehens begreifen wollen, sondern die Entstehung und die Entwicklung von Institutionen und **Allokationsmechanismen** selbst ökonomisch, **d.h.** als Ergebnis unter Unsicherheit getroffener rationaler Wahlentscheidungen, zu rekonstruieren versuchen.

Diese Entwicklung hat die lange vernachlässigte Theorie einzelwirtschaftlicher Organisationen befruchtet. Die differentielle Theorie eigentümer- versus managementgeleiteter Untemehmen, partizipativer oder sozialistischer Unternehmen, **nicht-erwerbswirtschaftlicher** und staatlicher Organisationen hat durch **verfügungsrechtliche** und delegationstheoretische Analysen (Prinzipal-Agenten-Theorie) einen bedeutenden Aufschwung erlebt.

Das gleiche gilt für die ökonomische Theorie langfristiger Arbeitsverhältnisse (Humankapitaltheorie, Theorie interner Arbeitsmärkte), durch die der **Personalwirtschaftslehre** erstmals ein ökonomisches **im** Gegensatz zu einem **organisationspsychologischen** oder soziologischen Fundament in Aussicht steht.

Schließlich hat die ökonomische Analyse von Verbänden und Verhandlungen, **im** besonderen also von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen, und ebenso die ökonomische Analyse des individuellen Arbeitsrechts eine Alternative zu den bisher vorherrschenden deskriptiven Darstellungen von Rechtsregeln und Institutionen erbracht.

Diese Theorien, an deren Entwicklung sich Dieter Sadowski seit mehr als einem Jahrzehnt beteiligt, behandeln nicht nur die Unternehmen als relevante Forschungsgegenstände und heben sich insofern von den staatsorientierten, politikwissenschaftlichen Korporatismustheorien ebenso wie von den subjektorientierten, industriesoziologischen Ansätzen ab. Sie unterscheiden sich auch von der konventionellen Industrial-Relations-Forschung dadurch, daß sie theoriegeleitete Hypothesen bilden und einer empirischen Überprüfung unterziehen wollen.

Natürlich konkurrieren in der Institutionentheorie unterschiedliche Ansätze miteinander und scheint manchem das Programm einer anhand eines methodologischen Individualismus entwickelten Institutionentheorie als Holzweg. Nicht einmal alle ökonomischen Institutionenanalysen zeichnen den homo oeconomicus in gleicher Weise oder schätzen die Bedeutung verhaltenswissenschaftlicher Befunde und die Angemessenheit einer sozio- oder politikökonomischen und insofern nicht neoklassischen Theorie übereinstimmend ein. Genauere Positionscharakterisierungen seien hier ausgespart. Für die Kooperation mit Arbeitsrechtlern dürfte allerdings der von manchem propagierte dogmatische Verzicht auf die **Leitvorstellung** "Gerechtigkeit" **zugunsten** der "Effizienz" eine abstoßende Provokation sein, die wir für unnötig halten. Der **im** Auftrag des **IAAEG** angelegte internationale Vergleich von Institutionen, ihrer Kompatibilität, Voraussetzungen und beabsichtigten wie unbeabsichtigten Folgen ist **gewiß** der Königsweg der empirischen Forschung, wenn nur die Vergleichbarkeit **ernsthaft** kontrolliert wird. Daß diese Bedingung nicht leicht **erfüllbar** ist, beweist die geringe Zahl der bislang vorhandenen mikroökonomischen, empirischen und internationalen Arbeitsrechts- und Institutionenvergleiche.

Die ökonomische Forschungsgruppe befindet sich also in der schwierigen Situation, ein klar, aber weit gestecktes Ziel zu haben, sich gangbare Wege vorstellen zu können, aber nicht einmal einen Gruppenleiter mit einer Spezialisierung in der international vergleichenden Forschung zu besitzen, noch die notwendige Forschungsinfrastruktur **im** einzelnen zu kennen, geschweige denn über sie verfügen zu können.

In dieser Situation haben wir uns für die risikoreduzierende Strategie entschieden, einerseits laufende Arbeiten in das neue Forschungsfeld hinüberzuführen, andererseits explorative "Probeproduktionen" bei gleichzeitiger Entwicklung der "**Bohrwerkzeuge**, Qualifizierung des Bohrpersonals und Landeserkundung" durchzuführen. Erst danach, also frühestens 1992, wollen wir ein längerfristiges, umfassendes, mit den Juristen des IAAEG abgestimmtes Forschungsprogramm entwerfen und gegebenenfalls Länderreferate aufbauen. Dieser Suche dient das diversifizierte Forschungspro-

gramm, ihr gelten auch extensive Anstrengungen, in die etablierten Forschungsnetzwerke einbezogen zu werden.

Im folgenden werden die zum Zeitpunkt des Dienstantritts des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors einschlägigen Projekte und die im wesentlichen seit 1989 geplanten Arbeiten vorgestellt.

1. Projekt:

"Personalwirtschaft in organisationsökonomischer Perspektive - Die theoretischen Grundlagen" (Sadowski)

2. Projekt:

"Unternehmerische Beschäftigungspolitik gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern" (Sadowski/Frick/Stengelhofen)

2.1 "Betriebliche Personalpolitik und Schwerbehindertenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz" (Sadowski/Frick)

2.2 "Die Rolle der Arbeits- und Sozialverwaltung im Vollzug des Schwerbehindertengesetzes" (Sadowski/Frick/Brühl/Stengelhofen)

3. Projekt:

"Bestandschutz beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen im internationalen Vergleich" (Kurth)

4. Projekt:

"Betriebliche Bildungsentscheidungen als Spiegelbild nationaler Institutionen zur Organisation von Unsicherheit" (Backes-Gellner)

5. Projekt:

"Chancen und Perspektiven eines europäischen sozialen Dialogs: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen" (Timmesfeld)

6. Projekt:

"Pflegetnotstand und **Personalanpassungskosten** im Krankenhaus" (Schieben)

7. Projekt:

"Synthetische Unternehmensstichproben" (Krütten)

8. Projekt

Komparative Sekundäranalyse von Arbeitnehmerbefragungen (Brühl)

9. Ergänzungen

Werkzeitschriften und Sozialbilanzen (Hyman, Schneider)

1. Projekt:

"Personalwirtschaft in organisationsökonomischer Perspektive

- Die theoretischen Grundlagen (Sadowski)"

Eines der Kemptprojekte soll in einer Monographie die angedeuteten organisations- und institutionenökonomischen Erklärungsansätze für die Personalpraktiken in Unternehmen entfalten. Die **Zusammenführung** der einzelnen Unternehmensentscheidungen und des Aufbaus einer Organisation mit den arbeitsrechtlichen Regelungen ist Ziel; der Bauplan und eine Reihe von Bausteinen liegen bereits vor.

Wenn man die Schaffung, Sicherung und Nutzung von Qualifizierung in Unternehmen als **langfristige** Hauptaufgaben der Personalpolitik betrachtet, **dann** lassen sich die Beschäftigungspraktiken interner Arbeitsmärkte als Entscheidungen über Humankapital und Organisationskapital darstellen. Die **Rekrutierung**, Qualifizierung, Entlohnung und Entlassung von Arbeitnehmern verändert das Humankapital, die Entwicklung von Informationsnetzen und Verfahrenssicherheit stiftet Ordnung und Vertrauen, ökonomisch **kurz** "Organisationskapital".

Diese **Begrifflichkeit** wurde in einem Aufsatz über "Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive" (1989) (zusammen mit B. Frick) entwickelt und empirisch genutzt.

Die Möglichkeit, ein unternehmenseigenes "Rechtssystem" zu schaffen, das die Erfüllung langfristiger und nur impliziter Arbeits- und **Kompensationszusagen** sichern soll, wurde in einem Aufsatz "Währt ehrlich am längsten?" (1988) untersucht. Er geht der Frage nach, wie sich Arbeitgeber gegen das Brechen von Versprechen durch Arbeitnehmer, etwa durch Abwanderung nach Qualifizierung, und wie sich Arbeitnehmer gegen den Vertragsbruch durch Arbeitgeber, beispielsweise durch Entlassung nach **Lohnzurückhaltung**, schützen können und in welchem Maße die Angst vor solchen Erwartungsenttäuschungen das Zustandekommen vorteilhafter Verträge verhindert. Er versucht die Wirtschaftlichkeit eines zwingenden Betriebsverfassungsrechts aus dem Gedanken des "institutionellen Funktionenschutzes" **zu** entwickeln.

Diese Überlegung ist im Hinblick auf die in amerikanischen Unternehmen beobachtbare Strategie, Arbeitnehmervertretungen zu entmachten, 1990 fortgeführt worden ("Selbstbindung: eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen?"). In beiden Aufsätzen wird die gesetzliche Intervention als dem Grunde nach für wirtschaftlich und sozialpolitisch notwendig befunden.

Die Folgen ordnungspolitischer staatlicher Interventionen auf die Beschäftigungsentscheidungen von Unternehmen und die Prüfung der oft vorempirischen Plädoyers der Deregulierungsprotagonisten war Gegenstand eines weiteren Aufsatzes, der einerseits die schwierige Beeinflussbarkeit unternehmerischer Beschäftigungsentscheidungen analysierte, andererseits die positiven Folgen eines Erwartungen stabilisierenden Arbeitsrechts hervorhob (Beschäftigungspolitik, 1989).

Die angestrebte Theorie der Personalwirtschaft zielt auf die Kosten und Erträge unterschiedlicher Beschäftigungspraktiken und Formen der Organisation von Arbeits- und Entscheidungsprozessen. Sie untersucht neben dem **Einfluß** tangibler Ressourcen (Produktmarktpositionen, Technologien) vor allem die Bedeutung von Anreizen, **Informationsasymmetrien** sowie Kontroll- und Bestrafungsregeln, die unternehmensintern, tarifvertraglich oder gesetzlich initiiert und entsprechend **durchzusetzen** sind.

Empirisch gesättigte Hypothesen zur Wirkung von Anreizen und Kontrollen unter unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Regimes sind von **Sadowski** bislang vor allem für das Personal in öffentlichen Organisationen erarbeitet worden. Daher stand die organisationswirtschaftliche Einbindung von Lehrern in Schulen (1990), von Professoren (1989, zusammen mit U. Backes-Gellner) und von Chefärzten (1990, zusammen mit F. Hoffmann) im Vordergrund. Methodisch sind diese Ansätze jedoch auf die Modellierung des Verhaltens - partiell immer selbständiger - Arbeitnehmer in Unternehmen übertragbar. Dies ist in älteren, aber erst in 1989 veröffentlichten Arbeiten untersucht worden. So in der Theorie der Fluktuationskosten (1989, zusammen mit Th. Stengelhofen) und für die Aushandlung der betrieblichen Sozialleistungen (1989). Ein anderer Aufsatz zur Gestaltung der Arbeitszeit (1990) rückte die innerbetrieblichen Interessengegensätze in der Arbeits- und Herrschaftsorganisation in den Vordergrund, stellt also gleichsam in der Tradition der **Industrial-Relations-Forschung** ein Konfliktfeld im einzelnen dar.

1990 wurde die Arbeit an dem Buchmanuskript weiter **vorangetrieben**. Die vorläufige Gliederung des Buches lautet:

Personalökonomie und Arbeitspolitik in Unternehmen

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

- I. Das Arbeitsmarkerverhalten "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 Regime-wettbewerb

1990 wurden die folgenden drei Teilschritte getan:

Die erwähnte Arbeit über Selbstbindung als strategische Option in den Arbeitsbeziehungen untersucht die Möglichkeiten eines unternehmensautonomen Rechts und die Abhängigkeit unternehmensinterner Rechtssicherheit von externen Interventionen.

In einem anderen Aufsatz sind die Grundbegriffe "Human- und Organisationskapital" präzisiert, die Metapher entfaltet und ihre Implikationen den weitverbreiteten verhaltenswissenschaftlichen und praktischen Personalmanagement- oder Personalwesenslehren gegenübergestellt worden.

In einer ergänzenden wissenschaftssoziologischen Reflexion ist das Verhältnis von unternehmerischer Praxis und personalwirtschaftlicher Theorie in einer Inhaltsanalyse der vierzig Jahrgänge einer personalwirtschaftlichen Zeitschrift nachvollzogen worden. Dieser Aufsatz ("Der Wettbewerb von Theorie und Praxis der Personalwirtschaft") erhärtet das Urteil, daß der Verlust der mikroökonomischen Perspektive die theoretische Behandlung der Personalentscheidungen in Unternehmen unwirtschaftlich und unpolitisch geraten läßt und daher auch nur wenig Impulse für eine veränderte Praxis ausüben kann.

Im Wintersemester 1990/91 ist das Buch in seinen Grundzügen als Vorlesung vorgelesen worden, im Jahre 1991 wird das Buchmanuskript weiter geschrieben, das 1992 fertiggestellt werden soll.

2. Projekt:

"Unternehmerische Beschäftigungspolitik gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern" (Sadowski/Frick/Brühl/Stengelhofen)

Die Möglichkeiten des Staates, durch Gesetze, monetäre Anreize und Dienstleistungsangebote (Vermittlung und Beratung) die Beschäftigungsentscheidungen in Unternehmen zugunsten der arbeitsmarktpolitisch als Problemgruppe definierten Schwerbehinderten zu beeinflussen, sind Gegenstand zweier Projekte, die Sadowski im Rahmen seiner Arbeit an dem aus Drittmitteln finanzierten Zentrum für Arbeit und Soziales leitet. Die seit 1986 laufenden Forschungen bieten ein gutes Beispiel für die sozialwissenschaftliche Erforschung staatlicher Regulierungsbemühungen, wenngleich sie noch nicht international vergleichend angelegt sind.

Projekt 2.1: "Betriebliche Personalpolitik und Schwerbehindertenbeschäftigung in Rheinland-Pfalz (Sadowski/Frick)"

Öffentliche wie private Arbeitgeber kommen der Pflicht des Schwerbehindertengesetzes, zumindest 6% ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen, in sehr unterschiedlichem Maße nach: 1987 ein Fünftel der Betriebe voll, knapp die Hälfte der Betriebe teilweise und der Rest überhaupt nicht. Unzureichende Pflichterfüllung führt zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe. Für Schwerbehinderte gilt ein besonderer Kündigungsschutz, sie haben zudem eine eigene Interessenvertretung in den Unternehmen und sind in dem Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat ausdrücklich anvertraut.

Die Erhebung der rechtstatsächlichen Lage ist schwierig. Zum einen haben wir das Arbeitsangebot, die schwerbehinderten Arbeitnehmer, statistisch gekennzeichnet: durch den Vergleich beschäftigter und arbeitsloser Schwerbehinderter und durch eine vergleichende Längsschnittanalyse der Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommenssituation sowie der Bildungs- und Erwerbskarrieren von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern. Um den Determinanten und der Logik des Arbeitgeberverhaltens auf die Spur zu kommen, haben wir Branchen- und Wirtschaftsgruppenuntersuchungen vorgenommen und Kündigungsschutzverfahren dokumentiert. Gegenwärtig erheben wir in rund 20 Betrieben und Dienststellen in strukturierten Interviews mit Personalleitern, Betriebsräten und Vertrauensleuten die statistisch nicht zugängliche Sicht der unternehmensintern Beteiligten. Gleichzeitig haben wir eines der wenigen verfügbaren Unternehmenspanels (Anzeigen nach dem Schwerbehindertengesetz) danach ausgewertet, ob die Existenz eines Betriebsrats mit hohen Schwerbehindertenquoten einhergeht. Wir konnten eine offensichtliche Erhöhung der Beschäftigtenquote nachweisen, ein Befund der parallel ist zu der positiven Bedeutung der Gewerkschaften für die Durchsetzung der Affirmative Action Legislation zur Beschäftigung ethnischer Minoritäten in den USA und für die Durchsetzung von gesetzlichen Arbeitsschutznormen in Großbritannien.

Die empirischen Probleme dieses Projektes dürften beispielhaft für die Erforschung von Unternehmensverhalten, also der Arbeitsnachfrage sein.

Auch die theoretische Grundidee dieses Teilprojekts ist für andere Projekte relevant. Wir gehen davon aus, daß der Personal- und Sozialpolitik von Unternehmen eine generell formulierbare Logik unterliegt, die sich auch für scheinbar recht spezifische Umstände oder Arbeitnehmergruppen aufdecken läßt. Diese Arbeitshypothese einer allgemeinen Personalwirtschaftstheorie, wie sie in der angekündigten Monographie

entwickelt werden soll, leitet unsere Betriebsgrößen- und Branchenvergleiche, sie liegt aber auch unserer international vergleichenden Forschung zugrunde. Es sei ausdrücklich hervorgehoben, daß aus ökonomischer Sicht die öffentliche bzw. privatwirtschaftliche Verfassung einer Organisation zunächst einmal nur eine Branchendifferenz markiert, jedoch keine völlige Andersartigkeit nach sich zieht wie dies arbeitsrechtlich der Fall ist. Die Veröffentlichungen sind unter (6.2.2) aufgeführt.

Für 1991 ist eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse und die Abschätzung der Handlungsmöglichkeiten der staatlichen Schwerbehindertenpolitik projektiert. Sie wird sich wesentlich auf die genannten Veröffentlichungen und die Dissertation von Bernd Frick, "Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung", stützen, die 1990 abgeschlossen wurde.

Projekt 2.2: "Die Rolle der Arbeits- und Sozialverwaltung im Vollzug des Schwerbehindertengesetzes" (Sadowski/Frick/Brühl/Stengelhofen)

Gesetzliche staatliche Eingriffe müssen durchgesetzt und kontrolliert werden. Oft treten neben solche Eingriffsverwaltung jedoch auch Maßnahmen der Information und Beratung, also Maßnahmen der **Leistungsverwaltung**. Dem **Einfluß** staatlicher "Implementationsbemühungen" auf die Beschäftigungsentscheidungen der Unternehmen gehen wir in einem vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geförderten Projekt nach, das Überlegungen zu einer etwaigen Neuinstrumentierung der Schwerbehindertenpolitik und einer **Novellierung** des Schwerbehindertengesetzes informieren soll (1989 bis 1991). Dazu soll zunächst der Handlungsspielraum der Unternehmen und Arbeitsämter sowie Hauptfürsorgestellen durch statistische Untersuchungen zur Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenstruktur festgestellt werden. Die **Differenzierung** regionaler Problemlagen ist notwendig, da **im** Aggregat sowohl die Bedingungen betrieblicher Rekrutierungsentscheidungen als auch der Aktivitäten nachgeordneter Ämter oft verschwinden.

Die Analyse der verfügbaren Längs- und Querschnittsdaten (Indikatoren zur zeitlichen Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter 1975-1990 sowie zur regionalen Streuung in den 142 Arbeitsamtsbezirken der alten Bundesrepublik) wird im Juni 1991 abgeschlossen werden können. Während der erste Teil auf bislang weitgehend ungenutztes Material aus der amtlichen Statistik zurückgreift, um die Wirkungsweise des Gesetzes vor und nach der **Novellierung** von 1986 zu beschreiben, wird im zweiten Teil die Frage nach möglichen Determinanten von

Erfolg und Mißerfolg thematisiert. Dabei deutet sich an, daß die Struktur der **Arbeitskräftenachfrage** und des **-angebotes** einen Großteil der Streuung der (Miß-) Erfolgsmaße erklären kam.

Die Problemsicht der Unternehmen wurde durch eine weitgehend repräsentative **schriftliche** Befragung von 8000 Unternehmen, die Sicht ausgewählter Verwaltungen wird durch **Interviews** in ausgewählten Arbeits- und Sozialverwaltungen erhoben. Die verwertbaren 1700 Fragebogen wurden codiert und in einem SPSS-Systemfile auf die Großrechenanlage der Universität gelegt. Die Mängel des Datensatzes und ausführliche Empfehlungen zum Datengebrauch sind für die Arbeitsgruppe verbindlich dokumentiert.

Die theoretischen Zusammenhänge in dieser Studie der lokalen arbeitsmarktpolitischen Arena werden durch die Theorie der **Rekrutierungskanäle**, insbesondere der Bedeutung informeller gegenüber offizieller Vermittlungen, und durch die Theorie der Bürokratie gestiftet. Sie ist mit den (unter 2.2.1) genannten Autoren der Organisations- und Institutionenökonomie entwickelt worden, hat empirisch allerdings noch nicht viele Bewährungsproben bestehen müssen.

Ein Zwischenbericht wurde im Juni 1990 vorgelegt. Die Veröffentlichung der Gesamtergebnisse der Studie ist für Ende 1991 geplant.

3. Projekt:

"Bestandschutz beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen im internationalen Vergleich" (Kurth)

Mit dem Zusammenwachsen der Kapitalmärkte in der Europäischen Gemeinschaft kommt es zunehmend zum **An-** und Verkauf von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen. Die nationalen Rechtsordnungen haben in sehr unterschiedlichem Ausmaß versucht, die bestehenden Arbeitsverhältnisse **im** Fall des Arbeitgeberwechsels zu sichern, den Arbeitsverhältnissen also einen Bestandschutz zu verleihen. Mit der Richtlinie des Rates **77/187/EWG** wurde eine Vereinheitlichung angestrebt. Ziel dieses Projektes ist es, zu untersuchen, wie sich die Bestandschutzregelungen in **Sanierungssituationen** auf unternehmenspolitische **Entscheidungskalküle** auswirken. Dabei sollen nicht sozialpolitisch motivierte, normative Überzeugungen zum Maßstab gemacht, sondern eine ökonomische **Effizienzanalyse** versucht werden.

Inwieweit verursacht die Einschränkung oder Verteuerung unternehmerischer Verfügungsrechte im Hinblick auf personalpolitische Anpassungsmaßnahmen quantifizierbare Nachteile? Inwieweit wird die interne und externe Flexibilität der angestrebten Änderungen des neuen Arbeitgebers behindert? Welche Funktionen werden durch diese Nicht-Markt-Regelungen erbracht, die nicht von den Vertragspartnern selbst geleistet werden können? Ist die Nutzen-Inzidenz kurz- und langfristig unterschiedlich?

Für den Vergleich wurden die nationalen Regelungen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland ausgewählt. Die Bundesrepublik Deutschland hat einen sehr starken rechtlichen Bestandschutz, Großbritannien einen vergleichsweise geringen. Die Umsetzung der genannten EG-Richtlinie ist in sehr unterschiedlichem Maße in das jeweilige nationale Recht erfolgt. Dies gilt nicht nur für den Umfang, sondern auch den allgemeinen Stellenwert rechtlicher Regelungen in den Arbeitsbeziehungen. Diese unterschiedlichen Regelungen können nicht einfach als äquivalent angenommen werden. So findet sich in der Literatur wiederholt die Beobachtung, **daß** sanierungsbedürftige Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland öfter zerschlagen werden als in Großbritannien. Es wurde verschiedentlich die Vermutung geäußert, **daß** dies mit dem höheren Bestandschutzniveau in der Bundesrepublik Deutschland zusammenhängt.

Dieser erste im **IAAEG** geplante Versuch, die klassische Funktion des Arbeitsrechts, Arbeitnehmerschutzrecht zu sein, in einer Kosten-Nutzen-Analyse zu beurteilen, verlangt beispielhaft einen kontextgerechten Vergleich rechtlicher Regelungen. Die Regelungen müssen im Zusammenhang mit dem jeweiligen System der Arbeitsbeziehungen, das die sozialen und politischen **Regulierungsinstanzen**, wie Gewerkschaften, Betriebsräte, dauerhafte Verhaltens- und Wertemuster **umfaßt**, interpretiert werden. Wichtig erscheint nicht nur das Recht an sich, sondern sein Gebrauch. Die Frage aber, inwieweit rechtliche Vorschriften **handlungswirksam** werden, hängt von den Möglichkeiten der **Interessendurchsetzung beider** Parteien und von den vorhandenen Umgehungsmöglichkeiten ab.

Über die Bestandschutzinstitutionen in der **Bundesrepublik** Deutschland sowie über die Umgehungsmöglichkeiten ist eine Übersicht erarbeitet worden. Die Aussetzung des **§613a** BGB für die neuen Bundesländer gibt der Fragestellung eine zusätzliche Brisanz. Empirische Evidenz liegt nur sporadisch vor. Für 1991 ist ein viermonatiger Aufenthalt in Großbritannien an der **Industrial Relations Research Unit** der **University of Warwick** vorgesehen, wohin Elke Kurth eine Einladung als Visiting

Fellow erhalten hat, um entsprechende britische rechtliche und rechtstatsächliche Situationen zu studieren.

4. Projekt:

"Betriebliche Bildungsentscheidungen als Spiegelbild nationaler Institutionen zur Organisation von Unsicherheit" (Backes-Gellner)

Während im dritten Projekt der schützende Charakter von Recht und seine Folgen akzentuiert werden, steht in dieser Arbeit, dem **Habilitationsprojekt** von Dr. Uschi Backes-Gellner, die Ordnung und wirtschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten stiftende, "konstitutive" Kraft von Rechtsregeln im Vordergrund des Interesses. Wem Unternehmen Investitionen in das Humankapital ihrer Arbeitnehmer tätigen sollen, die wegen Abwanderungsgefahren oder Obsoleszenzrisiken stets unter Unsicherheit stattfinden, **dann** bedarf es geeigneter institutioneller und organisatorischer Rahmenbedingungen zur Sicherung des Investitionsertrages oder der "Kooperationsrente". Solche Rahmenbedingungen müssen insbesondere die Unsicherheit **zukünftiger Aktionen** der Konkurrenten und der Bildungs- und Arbeitsvertragspartner selbst reduzieren. Da unter Ungewißheit keine vielfach bedingten Verträge aufgesetzt werden können, sind allenfalls Verfahren zu erwarten, die bei in der Zukunft auftretenden Interessenverschiebungen Bestand haben. Sofern unternehmensübergreifende Regelungen den Charakter eines öffentlichen Gutes haben, ist mit einer privaten **Unterinvestition** zu rechnen und wäre ein Mindestmaß staatlichen Eingriffes notwendig und produktiv.

Die im internationalen Vergleich wachsende Attraktivität des deutschen Systems der dualen Berufsausbildung stellt die Frage nach den Bedingungen von institutionellen Anleihen. Ist das System der Lehrlingsausbildung isoliert zu imitieren, oder verlangt es nach bildungsrechtlichen Voraussetzungen und intermediären Organisationen, wie Kammern und Tarifparteien, die vielfach verschränkte Elemente der sozialen Infrastruktur der bundesrepublikanischen Wirtschaft darstellen? Während auf einer ersten Stufe also kollektive Formen der Versicherung riskanter Qualifikationen - oder ihr Fehlen - untersucht werden sollen, geht **es** in einer zweiten Stufe darum, die Vorteilhaftigkeit alternativer institutioneller Arrangements unter wechselnden Umweltzuständen zu analysieren. Nicht immer sind Versicherungsverträge "erwartungseffizient"; unter bestimmten Bedingungen könnte es Unternehmen gelingen, durch unternehmensspezifische Beschäftigungspraktiken, etwa die interner Arbeitsmärkte, Selbstversicherung als wirtschaftlichste Aktion zu begründen. Diese

Überlegungen laufen auf die Unterscheidung von global versus lokal effizienten Institutionen hinaus.

Uschi Backes-Gellner hat 1990 während eines siebenmonatigen Forschungsaufenthaltes als Visiting Scholar im Institute of Industrial Relations der University of California, Berkeley, den Stand der Literatur aufgearbeitet und nach empirischem Material zur **Anbindung** eines Kategorienrasters unternehmerischer **Qualifikationskalküle** gesucht, das Kosten, Erträge und Risiken von Qualifikationsentscheidungen unterscheidet. Sie hat Hypothesen entwickelt, wie diese Elemente vom **Berufsbildungssystem** und anderen nationalen Arbeitsmarktinstitutionen beeinflußt werden. Dabei unterscheidet sie vorläufig drei verschiedene Konstellationen von institutionellen Rahmenbedingungen (high skill, low skill, **mixed regimes**). Gegenwärtig arbeitet sie an einem einzelwirtschaftlichen Entscheidungsmodell, das der **Operationalisierung** der Einflußfaktoren und der Meßbarkeit der unterstellten Beziehungen dient, und sie entwickelt Hilfsüberlegungen, wie dem Mangel an Unternehmensdaten begegnet werden kann. In der Hauptsache wird Backes-Gellner durch die Zusammenstellung paarweise vergleichbarer Daten bei rotierendem Konstanthalten der Mehrzahl relevanter Variablen empirische Evidenz aus Sekundäranalysen gewinnen wollen, die Primärdatengewinnung ist mit verschiedenen europäischen und **amerikanischen** Kontaktpartnern unterstützend angelaufen. Eine Rohfassung des theoretischen Teils dieser Arbeit soll Ende 1991 vorliegen.

Dies ist ein aussichtsreiches Vorgehen, weil die **Humankapitaltheorie** die bestentwickelte ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes darstellt und auch den **Weiterentwicklungen** der Theorie des individuellen Arbeitsvertrages und der Personalorganisation von **Unternehmen** zugrunde liegt, die im ersten Projekt schon genauer benannt wurden. Die institutionelle Regulierung des Bildungsmarktes wird hier auf ihre langfristigen, dynamischen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt untersucht. So besteht die Vermutung, daß aus dem Zwang **zur** Überqualifikation "Wachstumssog" entstehen könnte - aber dies ist empirisch zu prüfen.

Die Frage unternehmerischer Qualifikationsstrategien auf dem sich bildenden Binnenmarkt war Gegenstand einer Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik, die Sadowski 1989 organisiert hat und deren überarbeitete Ergebnisse 1990 veröffentlicht worden sind (vgl. 6.2.2). Sie wurde mit einer 1990 ebenfalls von ihm verantworteten Tagung zur entstehenden Bildungsgemeinschaft Europa fortgesetzt (vgl. 5.1.1). Da Bildungsmaßnahmen als präventive Arbeits- und Sozialpolitik langfristige und dauerhafte Veränderungen induzieren können, spielen sie **in** der wirtschaftswissenschaftlichen Themenwahl des IAAEG eine große Rolle.

5. Projekt:

"Chancen und Perspektiven eines europäischen sozialen Dialogs: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen" (Timmesfeld)

Ausgangspunkt dieses Projekts, dem Dissertationsprojekt von Andrea Timmesfeld, ist die bislang mangelnde Politikfähigkeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände im europäischen Einigungsprozeß. Der Soziale Dialog, der als nicht zwingendes Ziel in der EEA Artikel 118b und in der im Dezember 1989 verabschiedeten Sozialcharta verankert ist, kommt nicht recht zustande, wofür es vermutlich unterschiedliche Gründe gibt.

Prinzipiell, so die grundsätzliche Annahme der Arbeit, erscheint ein funktionierender sozialer Dialog abhängig von politischen Ordnungsstrukturen (externen institutionellen Bedingungen) und der Politikfähigkeit der Akteure (internen institutionellen Bedingungen). Der Fokus dieser Dissertation ist schwerpunktmäßig auf die zweite Bedingung gerichtet. Es ist zu vermuten, daß die spezifischen politischen Ordnungsstrukturen (externen institutionellen Bedingungen) auf europäischer Ebene das Zustandekommen eines funktionierenden sozialen Dialog erschweren, weil sie Gruppenstrukturen innerhalb der Verbände begünstigen, die einer einheitlichen Verbandspolitik hinderlich sind. Gerade weil es auf supranationaler Ebene keinen interventionistischen Staat gibt, der den politischen Tausch nach nationalem korporatistischem Vorbild organisieren könnte, ist also zu erwarten, daß die Länder mit ihrem jeweiligen System industrieller Austauschbeziehungen in eine Systemkonkurrenz innerhalb des EG-Binnenmarktes eintreten - wobei sie von ihren nationalen Parlamenten unterstützt werden könnten.

Zur Klärung der internen Struktur der europäischen Verbände recurriert die Arbeit auf den Public-Choice Ansatz von Mancur Olson. Die Hypothese dieser Arbeit lautet, daß trotz - im Olsonschen Sinne - idealer Gruppenstrukturen, die europäischen Verbände bestimmte Kollektivgüter nicht bereitstellen können, weil die Interessen der nationalen Mitgliedsverbände zu unterschiedlich sind und somit ein gemeinsamer Grundkonsens nicht gewährleistet ist. Ziel der Arbeit ist es, mittels einer empirischen Inhaltsanalyse ausgesuchter Stellungnahmen nationaler Tarifparteien zu Fragen der europäischen Mitbestimmung exemplarisch aufzuzeigen, daß die Einstellungen der innerhalb der europäischen Dachverbände EGB und UNICE organisierten nationalen Verbände länderabhängig divergieren und daß ein unterschiedliches Interesse auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite hinsichtlich des Einigungsprozesses besteht.

Dabei erfolgte die Länderauswahl (Auswahl der nationalen Dachverbände) nach dem Kriterium größtmöglicher Verschiedenheit hinsichtlich des Politikfeldes "Mitbestimmung" relevanter Variablen: Deutschland, Großbritannien, Spanien. Gegenwärtig wird noch geprüft, ob das Politikfeld "europäische Mitbestimmung" eine hinreichende Basis zur Überprüfung der Forschungshypothese bildet oder ob andere Politikfelder (z.B. "Arbeitszeit") ergänzend hinzugezogen werden müssen.

Im Rahmen dieses Projekts organisierte das IAAEG im Herbst eine internationale Tagung "Arbeitgeberverbände in Europa - Politik und Organisation" (vgl. 5.2.1), deren Ergebnisse 1991 in einem eigenen Band zu dem relativ unerforschten Gebiet veröffentlicht werden.

Auch wenn der strittige europäische **Einigungsprozeß** im Hinblick auf eher betriebswirtschaftliche als staatspolitische Fragestellungen erfolgen wird, so zeigt dieses Projekt, daß eine kontextbewußte **betriebswirtschaftliche** Analyse nicht zur Ausblendung der unternehmensumgreifenden Institutionen, hier vor allem der Tarifparteien, führt. Die Interdependenz von gesellschaftlichem System und Unternehmen liegt auch dem Projekt (4) über Bildungsstrategien zugrunde.

6. Projekt:

"Pflegetotstand und Personalanpassungskosten im Krankenhaus" (Schieben)

Dieses drittmittelfinanzierte Projekt (Caritas Trägergesellschaft **Trier e.V.**) stellt medizinische Arbeitsmärkte in den Vordergrund und fragt danach, in welchem Maße der quantitative Mangel an Pflegekräften und Pflegekräftenachwuchs und die damit zusammenhängende hohe Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen ein **institutionenneutrales**, länderübergreifendes Phänomen sind. Angesichts der Vielzahl und Verschiedenheit der beteiligten Akteure, wie der Berufsverbände und der parastaatlichen Sozialleistungsträger, und der unterschiedlichen **Bedeutung** der Eigentumsverfassungen könnte man vermuten, daß sich der Pflegetotstand in Luxemburg, **Frankreich**, Belgien und Deutschland unterschiedlich darstellt. Es könnte aber auch sein, daß die Ähnlichkeit der Wettbewerbsverhältnisse, die ähnlich gerichteten demographischen Entwicklungen, die auf Kostensenkung hin erfolgte Reformgesetzgebung und die **Feminität** dieses Arbeitssektors die institutionellen Differenzen "übertönen".

In diesem Projekt, dem Dissertationsvorhaben von Rainer Schieben, werden die Verhaltenskonsequenzen rechtlicher Regelungen für lokale Räume und Einzelinstitutionen ermittelt. Ausgangspunkt ist eine zu beobachtende Funktionsstörung des Lohnmechanismus auf dem Arbeitsmarkt für Pflegeberufe, die auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurückgeführt werden soll. Es wird vermutet, daß Krankenhäuser als regional abgegrenzte Monopsonie auf dem Arbeitsmarkt für Pflegeberufe auftreten. Die damit einhergehende Lohndiskriminierung wäre dann letztlich ursächlich für die mannigfaltigen Erscheinungsformen des Pflegenotstandes, wie z.B. für den drastischen Bewerberrückgang in der Krankenpflegeausbildung, die hohe Fluktuation des Pflegepersonals sowie nicht zuletzt auch psychische Phänomene (Burn-out-Syndrom), welche auf diesem Arbeitsmarktsegment zutage treten. Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, daß Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen durch Verhandlungen zugunsten der Arbeitnehmer zu beeinflussen, aufgrund der organisatorischen Besonderheiten sowie der arbeitsrechtlichen Hemmnisse im Krankenhaus weitestgehend entfallen. Gewisse institutionelle Einflußgrößen scheinen in Deutschland wie auch in Frankreich gleichermaßen gegeben, allerdings überwiegen in Frankreich die öffentlich-rechtlichen Träger. Die Situation in Belgien und Luxemburg ist noch zu klären. Für Frankreich liegen die statistischen Materialien über die sozio-ökonomische Entwicklung als auch über die Zahl der potentiellen Nachwuchskräfte im Pflegebereich in Zeitreihen vor. Desweiteren konnten für die städtischen Kliniken in Lyon Zahlen über Ab- und Zugänge von Personal (von 1985-89), die Personalbestände zum jeweils 1. Januar eines jeden Beobachtungsjahres sowie die Kosten der Ausbildung für verschiedene Ausbildungswege exemplarisch für zwei angegliederte Pflegeschulen für das Jahr 1989 erhoben werden. 1991 soll die ökonomische Analyse der Regulierungen im Krankenhaussektor, insbesondere in Deutschland, Frankreich und Luxemburg fortgeführt werden. Dabei werden Expertengespräche zur Evaluierung der unterschiedlichen Entwicklungsebenen als auch sekundäranalytische Untersuchungen regionaler Wanderungsbewegungen des Pflegepersonals an Krankenhäusern im grenznahen Luxemburger Raum durchgeführt werden.

7. Projekt:

"Synthetische Unternehmensstichproben" (Krütten)

Auch dieses Projekt wird nicht aus Mitteln des IAAEG finanziert, sondern wird von einem assoziierten Lehrstuhlmitarbeiter als Dissertation bearbeitet. Die empirische Arbeit über die Personalpraxis von Unternehmen ist dadurch schwer behindert, daß es kaum repräsentative und regelmäßig wiederholte Unternehmensstichproben gibt, die auch nur annähernd die Aussagefähigkeit von Jahresabschlußanalysen in finan-

zieller Hinsicht hätten. Die in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig unternommenen Initiativen werden in einer Projektgruppe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit zusammengeführt, der auch Sadowski angehört. Für die Arbeit des IAAEG hat die Diplomarbeit von Rainer Krütten (1989) den Erhebungsbedarf formuliert, industrieökonomische und organisationstheoretische Hypothesen zur Bedeutung verschiedener Organisationsregelungen unter unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen formuliert und die Aussagefähigkeit vorhandener Unternehmensstichproben abgeschätzt.

In den vergangenen Jahren ist nun ein Verfahren entwickelt worden, aus aggregierten Statistiken (Randverteilungen) verschiedener Merkmale einer unbekanntes Grundgesamtheit fiktive, aber mit den Randverteilungen verträgliche Stichprobenelemente zu rekonstruieren.

Zu diesem Zweck kommt ein Algorithmus, das "Simulated Annealing", zur Anwendung, bei dem, ausgehend von einer plausiblen Initialverteilung für die zu generierenden Variablen, die Merkmalsausprägungen der Variablen iterativ so verändert werden, daß eine möglichst gute Reproduktion der zugrundeliegenden Randverteilungen erfolgt. In jedem Iterationsschritt werden die Merkmalsausprägungen eines zufällig ausgewählten Falles verändert und die so neu konstruierte Stichprobe wird mit den Randverteilungen verglichen. Ist der Informationsgewinn positiv, d.h. reproduziert die neue Stichprobe die Randverteilung besser als die vorherige, wird die Veränderung akzeptiert. Die so konstruierten Stichproben lassen sich als Markov-Prozeß beschreiben. Um die Konvergenz zu einem globalen Minimum sicherzustellen, müssen zunächst auch Verschlechterungen akzeptiert werden. Die Zahl der akzeptierten Verschlechterungen wird durch einen "Kühlparameter" sukzessive vermindert. Es kann gezeigt werden, daß der Algorithmus asymptotisch entropiemaximale Verteilungen erzeugt, die nur soweit von einer Gleichverteilung abweichen, wie es die zugrundegelegten Randverteilungen erfordern.

Im zweiten Teil des Projekts soll das verwendete Verfahren und die konstruierte Stichprobe auf Validität überprüft werden. Dem Zentrum für Arbeit und Soziales an der Universität Trier stehen zwei Unternehmensdatensätze zur Verfügung, die bei der Validierung verwendet werden könnten. Zudem besteht die Möglichkeit der Verwendung der Bonner Stichprobe der Firmenentwicklung. Eine Reproduktion dieser Stichproben mittels des "Simulated Annealing" würde auf die Eignung des Verfahrens zur Konstruktion synthetischer Stichproben hindeuten. Mittels verschiedener statistischer Testverfahren kann überprüft werden, ob der synthetisch erzeugte

Datensatz tatsächlich als Stichprobe aus der Grundgesamtheit der bundesrepublikanischen Unternehmen betrachtet werden kann.

1991 ist der Abschluß der theoretischen Grundlagen und die erste Implementation von Übungsbeispielen geplant.

8. Projekt:

Komparative Sekundäranalyse von Arbeitnehmerbefragungen (Brühl) - abgeschlossen¹

Dieses Projekt hatte in der Hauptsache zwei Ziele: einerseits die Gewinnung eines Überblicks über die vorhandene Datenbasis von Arbeitnehmerbefragungen, andererseits die Beurteilung der Aussagefähigkeit von empirischen Ergebnissen, die auf der sekundäranalytischen und international vergleichenden Auswertung von solchen Daten beruhen.

Die verfügbare Datenbasis

Grundsätzlich sind zwei Strategien denkbar: Erstens können Daten aus nationalen Befragungen beschafft und erst in der Sekundäranalyse einer vergleichenden Betrachtung unterzogen werden. Zweitens kann der Zugang zu Daten gesucht werden, die schon international vergleichend angelegt waren. Während im nationalen Rahmen eine Fülle von Befragungen mit arbeitnehmerrelevanten Inhalten existieren und auch in mehreren Ländern regelmäßige größere Projekte mit vergleichbarer Zielsetzung durchgeführt werden,² ist die Zahl explizit vergleichend angelegter und hinreichend aktueller Erhebungen relativ gering. Zumindest an der Zahl der Projekte gemessen, ist der bedeutendste Initiator die Europäische Gemeinschaft (insbesondere EUROBAROMETER-Befragungen), es können im Verlaufe des letzten Jahrzehnts jedoch auch einige Mehrländerstudien ausgemacht werden, die auf die internationale Kooperation von Forscherteams zurückgehen.

¹ Die Ergebnisse dieses Projekts werden in detaillierter Form in Brühl 1991 (Quintessenzen Nr. 11) beschrieben werden.

² Man denke beispielsweise an die internationalen Pendanten zu der deutschen 'Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften' (ALLBUS), zum 'Sozioökonomischen Panel' (SOEP) oder zu den Wohlfahrtssurveys.

Evidenzen oder Artefakte? Probleme der Vergleichbarkeit

Kernproblem komparativer Forschung ist die Herstellung funktionaler Äquivalenz. In der Literatur für alle Phasen des Forschungsprozesses diskutiert, interessierten **Äquivalenzprobleme** in diesem Projekt insbesondere auf der Meßebene. Äquivalenz meint Vergleichbarkeit, nicht unbedingt Identität von Meßmethoden: wichtig für eine vergleichbar valide Messung ist, daß der gesetzte Meßstimulus in jedem nationalen Kontext *in bezug auf das zu messende theoretische Konstrukt* der gleiche ist.

Schwerwiegendere **Äquivalenzprobleme** und damit Forschungsartefakte können erwartet werden, wenn die den Ergebnissen **zugrundeliegenden** nationalen Erhebungen nicht im Hinblick auf einen internationalen Vergleich konzipiert waren ("erste Strategie"). In der Tat **konnte** in einer Vielzahl von Methodenstudien demonstriert werden, wie sensibel das **Antwortverhalten** der Befragten (und in Folge davon auch **Antwortverteilungen** und Variablenbeziehungen) schon auf marginale Veränderungen der äußeren Form, der Formulierung oder der Stellung der Fragen innerhalb des Fragebogens reagieren.

Bei internationalen Befragungen sollen gerade solche methodischen Störeffekte minimiert werden. Dazu gehört, daß bei der Fragebogenübersetzung auch die interkulturellen Differenzen in den Konnotationen, emotionalen Färbungen oder einfach der Relevanz von Begriffen in all ihren Feinheiten berücksichtigt werden. Die **hierzu** entwickelten Techniken wie die 'blinde **Rückübersetzung**' erfordern erheblichen Aufwand, da die Übersetzer nicht nur bikulturell, sondern auch mit dem Projekt selbst eng vertraut sein müssen. Inwieweit dieser Aufwand bei den einzelnen **Befragungsprojekten** tatsächlich betrieben wurde, **kann** aus den vorliegenden Datendokumentationen in der Regel leider kaum ersehen **werden**.

Selbst **im** Falle einer einwandfreien Übersetzung ist das Kriterium der funktionalen **Äquivalenz** noch nicht garantiert; auch lexikalisch äquivalente **items** müssen **im** jeweils nationalen Kontext keine vergleichbar validen Indikatoren **im** Hinblick auf die **zu** messende theoretische Variable abgeben. In diesem Falle müssen national-spezifische Indikatoren gewählt werden. Daß dieses Problem weder trivial noch auf Einstellungsmerkmale begrenzt ist, demonstrieren beispielsweise die Bemühungen **zur** Konstruktion vergleichbarer Bildungsklassifikationen, die, eher als die nur formal äquivalenten 'Jahre in formaler Bildung', die selektierenden Wirkungen nationaler **Bildungssysteme** am Arbeitsmarkt möglichst gut erfassen sollen. Da die Beurteilung **funktionaler Äquivalenz** von der je spezifischen Fragestellung des Sekundärforschers abhängt, sollte die endgültige Klassifikation von Merkmalen wie Bildung, Beruf, Branchen etc. auch dem letzteren vorbehalten bleiben; diese bedeutenden "Hintergrundvariablen" sollten daher im Datenmaterial möglichst fein differenziert, **günstigstenfalls** in nationalspezifischen Kategorien, vorliegen. Diesem Anspruch

kommt das vorliegende Sekundärmaterial unterschiedlich und insgesamt nur unzureichend entgegen.

Mit der Unsicherheit über die äquivalente Messung der latenten Einstellungsvariablen wächst das Interesse an deren nachträglicher Kontrolle bzw. Validierung. Strukturgleichungsmodelle werden zwar als geeignetes Instrument diskutiert, stellen jedoch hohe Anforderungen an das Datenmaterial. Darüberhinaus müssen auch sie vor kulturell bedingtem Bias kapitulieren: Internationale Unterschiede in **Bejahungstendenzen**, **sozial erwünschtem Antwortverhalten**, Tendenzen zu höflichen Antworten, zu **Übertreibungen** und dergleichen oder einfach die Vorstellung von einer 'normalen' Antwort als Referenzmaßstab, der aber in einem anderen nationalen Kontext keine Gültigkeit beanspruchen kann, bewirken eine nennenswerte Einschränkung des Instruments, so daß beim gegenwärtigen Stand der methodischen Entwicklung der 'Wahrheitsgehalt' beobachteter Merkmalsdifferenzen kaum bestimmt werden kann.

Auswertungsstrategien und Aussagefähigkeit von Ergebnissen

Sollen internationale Unterschiede in den Ausprägungen von Variablen kausal erklärt werden (beispielsweise durch institutionelle Differenzen), ist ein solches Erklärungsmodell dem Problem der Überdetermination ausgesetzt: es existiert eine unbegrenzte Zahl möglicher Ursachen des beobachteten Phänomens, zu deren Kontrolle **i.d.R.** nur eine geringe Zahl von Freiheitsgraden (Zahl der untersuchten Länder) zur Verfügung steht. Auch wenn durch die Auswahl möglichst ähnlicher Länder eine Konstanzhaltung einiger Störfaktoren möglich ist ('most **similar systems**'-Ansatz), kann eine Erklärung der Unterschiede von **Variablenniveaus** strenggenommen nur eine empirisch nicht falsifizierbare und historische Erklärung sein. Als alternativer Ansatz bietet es sich an, Hypothesen in **Variablenbeziehungen** zu formulieren, die dann innerhalb der Länderpopulationen auf der Mikroebene gemessen werden. Komparative Forschung vollzieht sich auf diese Weise eher als Vergleich nationaler 'Gestalten' und ermöglicht eine wesentlich härtere und intensivere **Überprüfung** von Hypothesen über die Auswirkungen institutioneller Differenzen.

Als Ergebnis des Projekts kann festgehalten werden, **daß** vorsichtig betriebene Empirie angesichts nennenswerter Unsicherheiten international vergleichender Sekundäranalyse von **Umfragedaten** drei Punkte beachten sollte: Erstens die Beschränkung auf vergleichend angelegtes Datenmaterial, zweitens ein weitgehender Verzicht auf den 'naiven' Vergleich von Mittel- und Anteilswerten, insbesondere wenn dies mit ad-hoc-Erklärungen etwaiger Länderdifferenzen einhergeht, drittens

eine Ausrichtung am Prinzip der Konstruktvalidierung und die Ausarbeitung möglichst vieler empirisch überprüfbarer Implikationen theoretischer Modelle.

9. Randprojekte:

Werkszeitschriften und Sozialbilanzen (Hyman, Schneider)

1990 haben wir den aufwendigen Versuch gemacht, den Informationsgehalt von Werkszeitschriften für unsere Fragestellungen festzustellen. Es wurden 423 Firmen angeschrieben, von denen 116 die Möglichkeit eines kostenlosen Abonnements anboten, 85 das Institut sofort in den Verteiler aufnahmen, während 18 Firmen ablehnend reagierten. Ausgewertet wurden ausschließlich auf Mitarbeiter und das Management bezogene Betriebszeitschriften. Zu diesem Zweck wurde ein Codebogen erstellt, dessen Auswertung, so läßt sich zusammenfassend feststellen, ein negatives Bild von der Ergiebigkeit der Werkszeitschriften ergab. Nur rund ein Drittel der ausgewerteten Zeitschriften hat im Hinblick auf die interessierenden Variablen (Lohnstruktur, Arbeitsorganisation, Ausbildung, Altersversorgung, "Sondergruppen", Gewerkschaften, Personalverwaltung etc.) einigen Informationswert. Zur systematischen und kontinuierlichen Gewinnung unternehmens- und betriebsbezogener Daten wurde das Verfahren als ineffizient verworfen.

1991 sollen die Sozialbilanzen deutscher Unternehmen entsprechend untersucht werden.

Neben dem Kernprogramm der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsgruppe sind ergänzende kleinere Studien realisiert und initiiert worden. So haben Backes-Gellner, Frick und Timmesfeld einen Aufsatz über die Diskriminierung von Frauen und Schwerbehinderten mit Hilfe der Daten des Sozio-ökonomischen Panels geschrieben, und Herr Frick arbeitet darüberhinaus mit Berliner Koautoren an Aufsätzen über den Einfluß des Gesundheitszustandes auf die Erwerbsbeteiligung sowie über die Bedeutung von Altersstrukturen in Betrieben; für 1991 ist mit einem Bremer Koautor eine gemeinsame Arbeit über den Einfluß einer amtlich anerkannten Behinderung auf die Erwerbskarriere geplant.

Gegenwärtig werden Projekte "angedacht" und vorbereitet, welche die Personalwirtschaft multinationaler Unternehmen, die Probleme regionaler Arbeitsmärkte - gerade in grenznahen Räumen - und von Wanderungsbewegungen analysieren sollen.

2.2.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Die Qualifikation der Forscher und die Kooperation im Institut sowie zwischen Universität und Institut und - last but not least - mit Forschern im Ausland bilden die zentrale Voraussetzung für das Gelingen des interdisziplinären und international komparativen Forschungsprogramms des IAAEG. Dies ist unübersehbar während des Anfangs und Aufbaus, wo für den umfassenden Forschungsauftrag weder speziell vorgebildetes noch zahlenmäßig ausreichendes Personal rekrutiert werden konnte. Da die Direktoren auch für die Zukunft grundsätzlich planen, die Wissenschaftlerstellen nach einer gewissen Zeit neu zu besetzen, bleibt dies ein Dauerproblem und eine ständig zu meisternde Spannung. (Die Arbeit wird zeigen, in welchem Maße Dauerfunktionen auch durch dauernd angestelltes Personal bewältigt werden sollten.) Diese Entscheidung ist weder ohne Risiken noch ohne Kosten, doch scheinen uns die Vorteile periodischer "Erneuerung" und der Koppelung von Forschungsarbeiten an Qualifikationsinteressen insgesamt die vorteilhaftere Option zu sein. Dies führt dazu, daß als Interessenten für die Wissenschaftlerstellen nur jüngere, promotions- und habilitationswillige Nachwuchswissenschaftler in Frage kommen, die zuallererst als Juristen oder Ökonomen ausgewiesen sein müssen und gute Fremdsprachenkenntnisse besitzen sollten. Diese Kandidaten können nur ausnahmsweise mit dem einschlägigen Forschungsfeld vertraut oder in Teamforschung sozialisiert sein, und sie bedürfen also einer bewußten und intensiven Betreuung durch die Direktoren, um ihre Dissertationsprojekte zum Erfolg zu bringen. Ein konsistentes Forschungsprogramm und synergetische Effekte aus der Kooperation entstehen aber nur dann, wenn die Projekte aufeinander abgestimmt und laufend diskutiert werden. Außerdem muß es gelingen, die Nachwuchswissenschaftler zur verantwortungsbewußten Übernahme von Daueraufgaben (Länderreferate, Literaturauswahl und sachliche Bestandserschließung, Veröffentlichungsbetreuung, Diplomarbeitbetreuung) zu gewinnen. Das Steuern von Personal- und Organisationsentwicklung durch "Learning on the Job" ist schwierig. Auch bei sorgfältiger Personalauswahl stellt eine solche Institutsführung hohe Zeitanforderungen an die Direktoren und verlangt eine glückliche Hand für qualifikationsbewußte Arbeitsentscheidungen.

Die institutsweite organisatorische Abstimmung wird inzwischen durch 14tägliche Dienstbesprechungen verwirklicht. Dies bedarf ebensowenig weiterer Erläuterungen wie die Tatsache, daß für alle Teammitglieder die fremdsprachlichen Fertigkeiten gezielt verbessert werden. Das fächerübergreifende wissenschaftliche Gespräch setzt wohl in sich funktionsfähige, "disziplinierte" Arbeitsgruppen voraus und wird nur

allmählich und projektweise gedeihen können. Die Entwicklung der Personalzahlen, die Namen und Lebensläufe und organisatorischen Zuordnungen finden sich im Abschnitt (7).

2.2.3.1 Die Personal- und Organisationsentwicklung in der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe

Alle bisherigen Mitarbeiter in der ökonomischen Forschungsgruppe haben an der Universität Trier Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre, Soziologie oder Politologie studiert. Als wissenschaftliche Hilfskräfte wurden auch Studenten der Geschichte, Slawistik und Mathematik gewonnen. Eine Reihe von Mitgliedern hat sich länger studien- oder forschungshalber in den USA, Großbritannien, Frankreich und der Sowjetunion aufgehalten. 1990 haben sich die erste englische Studentin und ein Doktorand der London School of Economics der Forschungsgruppe zugesellt.

In der Arbeitsgruppe sind zwei Habilitanden: Dr. Uschi Backes-Gellner und Dr. Bernd Frick. Die übrigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, die eigentlichen Institutsangehörigen ebenso wie die vom Lehrstuhl und aus Drittmittelprojekten assoziierten Mitarbeiter, sind Doktoranden, die ihre Promotionsarbeit begonnen haben und im Hinblick auf das ökonomische Forschungsprogramm Pionierarbeit leisten müssen. Die Infrastrukturarbeiten aller ökonomischen Mitarbeiter werden in einer wöchentlichen Sitzung koordiniert. Das wissenschaftliche Gespräch wird projektweise individuell, vor allem aber in einer wöchentlichen Arbeitsgemeinschaft gepflegt, wo seit mehreren Jahren Diplomanden und Doktoranden neuere Texte lesen, eigene Beiträge vortragen und mit Gästen diskutieren. Hervorstechend waren in der Vergangenheit die mit den Professoren John Robertson (Politologie) über Rational Choice Models und Comparative Industrial Relations (1988/89) und mit Prof. Rainer Hettich (Mathematik) 1989/90 über Aushandlungstheorien gehaltenen Arbeitsgemeinschaften. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 1990 bewilligte Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" wird die Nachwuchsqualifizierung ab 1991 auf eine neue, erheblich breitere und höhere Basis stellen.

Das Gespräch über die Generationen wird erleichtert und Kontinuität ermöglicht, weil viele Mitarbeiter der Studienspezialisierung "Sozialpolitik und Sozialverwaltung" gefolgt sind, also einen gemeinsamen Fundus haben, der ab 1990 um verbindliche Vorlesungen Prof. Birks zum kollektiven Arbeitsrecht erweitert worden ist. Die frühe Beteiligung der sorgsam ausgewählten Wissenschaftlichen Hilfskräfte in Projekten

und Infrastrukturaufgaben, Programmierungsaufgaben und Tagungsorganisationen etwa, beschert uns nicht nur wichtige Einzelbeiträge und Diplomarbeiten, sondern schafft trotz der Abgeschlossenheit des Instituts mehr als einen Hauch von Universitätsatmosphäre.

Der Austausch mit der Universität wird bewußt gefördert. Alle wirtschaftswissenschaftlichen Mitarbeiter bieten Lehrveranstaltungen an, vor allem Proseminare und Projektstudien, oft gemeinsam mit dem Direktor. Dabei und bei der Betreuung Wissenschaftlicher Hilfskräfte qualifizieren und motivieren sie zukünftigen Nachwuchs und, erfahrungsgemäß am stärksten, sich selbst.

Die einjährigen Projektstudien zum "Arbeitsmarkt Europa" (WS 1989 - SS 1990) und zur "Wirtschaftskriminalität" (SS 1990 - WS 1991/92) haben so nicht nur Zugang zu kriminologischer und rechtssoziologischer Literatur und praktischen Fällen eröffnet, sondern auch der interdisziplinären Qualifizierung des Teams gedient.

Vermehrt um das einschlägige Lehrangebot der volks- und betriebswirtschaftlichen Professoren Hardes und Wächter aus dem Schwerpunkt Arbeit, Personal und Organisation (APO) sowie Nienhaus (Europäische Wirtschaft) haben sich 1989 und 1990 ca. 200 Studenten mit den sozialen Dimensionen des Binnenmarktes auseinandergesetzt, wovon zumindest 135 auch die Institutsbibliothek genutzt haben.

Die Kooperation mit den Vertretern der beiden Universitätsschwerpunkte SAM und APO, die sich in den betriebswirtschaftlichen Hochschullehrerkolloquien, interdisziplinären Kolloquien und gemeinsamen Promotionsbetreuungen fortsetzt, hat auch den Zweck, die intellektuelle Abhängigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter vom wirtschaftswissenschaftlichen Direktor zu mildern, der Arbeitgeber, Betreuer und Prüfer in einer Person zu sein hat. Dem gleichen Ziel der Diversifikation und Entlastung dienen die Einladungen an prominente auswärtige Fachvertreter zu Vorträgen, Werkstattgesprächen über die Institutsprojekte und längeren Gastaufenthalten. Die Liste der 1989 und 1990 in Quint empfangenen Gäste, die einen Vortrag gehalten und sich zu Projektgesprächen bereitgefunden haben, ist lang (vgl. 4.2 und 5.2.2). Natürlich gebührt den drei Senior Research Fellows, den Professoren John Robertson (1988/89), Richard Hyman (1990) und Roger Blanpain (1989/90) hier der erste Rang.

Außerdem werden die Mitarbeiter nachdrücklich gefördert, auswärtige Tagungen zu besuchen und sich in überregionale Netzwerke, so den Arbeitskreis für Sozialwissen-

schaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), zu integrieren und sich dem kritischen Urteil der Fachöffentlichkeit zu stellen (vgl. ausführlich 5.2.3).

Wegen des dringend erforderlichen Kennenlernens von einschlägigen Themen und Personen sind die wirtschaftswissenschaftlichen Mitarbeiter und auch Hilfskräfte ermuntert worden, Tagungen auch dann zu besuchen, wenn sie keinen Vortrag beige-steuert haben. Beispielhaft seien genannt die Sitzungen der International Industrial Relations Association, das Koordinationstreffen von Arbeitsmarktforschern aus den alten und den neuen Bundesländern, der Deutsche Soziologentag, die Abschlußtagung des SFB3 "Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik" und der World Congress on Health Economics. Auch der wirtschaftswissenschaftliche Direktor hat so seinen Horizont suchend erweitert: auf dem Gründungskongress der European Association of Labor Economists in Turin (1989), auf der Jahrestagung der European Association of Law and Economics in Rom (1990) und auf dem von einem slowakischen Forschungsinstitut abgehaltenen Kongress "Arbeit am Beginn des dritten Jahrtausends" in Bratislawa (1990).

Auf unseren Antrag hin wurden in den Haushalt 1990 erstmalig Stipendien für Graduierte eingestellt, die bevorzugt an ausländische Nachwuchswissenschaftler vergeben werden. 1990 kamen die ersten Gäste aus der CSFR und Großbritannien, für 1991 werden Stipendiaten aus Schweden, der UdSSR, Polen und der Volksrepublik China erwartet.

Unter den Auslandsaufenthalten der Institutsmitglieder seien besonders die folgenden hervorgehoben: Dieter Sadowski hat 1989 (5 Monate) in der rechtssoziologischen Forschungsgruppe der University of Florida in Gainesville gearbeitet. Uschi Backes-Gellner hat sich auf Einladung von George Strauss am Institute of Industrial Relations an der University of California, Berkeley (1990, 7 Monate) aufgehalten. Rainer Schieben hat 1990 (6 Wochen) in dem von Gérard Duru geleiteten "Groupement Scientific Santé" der Universität in Lyon I gearbeitet. Elke Kurth hat 1989 an der International Summer School über New Institutional Economics ein Seminar über Mergers and Acquisitions besucht (2 Wochen); Andrea Timmesfeld hat in Berkeley einen Sprachkurs absolviert (5 Wochen). Auch die wissenschaftlichen Hilfskräfte haben sich im Ausland aufgehalten: Kerstin Pull 1988/89 an der Clark University in Worcester, Massachusetts (1 Jahr) und 1990 in Budapest an einem Seminar "Ungarn im Umbruch" (2 Wochen); Stefanie Decker 1988/89 (6 Monate) an der University of Loughborough, England; Markolf von Ketelhodt in Spanien (12 Monate) und England (6 Monate); Martin Schneider 1989/90 an der Aston University (1 Jahr), Bernhard Winkler am St. Anne's College in Oxford 1990/91; Jörg

Basten 1989/90 am Moskovskij Institut Inzenerov Zeleznodoroznogo Transporta in Moskau (6 Monate), und 1990 an der Zagrebaika Slavisticka Skola in Zagreb und Dubrovnik.

Die herausgehobene Bedeutung der Nachwuchsförderung für die Bewältigung des Forschungsauftrages des Instituts und das hohe Maß an kollegialer Kooperationsbereitschaft zwischen Universität und IAAEG kann man an dem im August 1990 bewilligten Antrag auf Einrichtung eines Graduiertenkollegs "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" ablesen. Hier haben die Kollegen Braun (Soziologie), Knappe (Volkswirtschaftslehre), Sandler und Sonnemann (Statistik) sich mit Birk und Sadowski zusammengefunden, um ihre Forschungs- und Dissertationsprojekte abzustimmen, die Kommunikation zwischen den Doktoranden zu intensivieren und die methodische Kompetenz des Nachwuchses systematisch zu erhöhen. Das Kolleg nahm seine inhaltliche Arbeit zum 1.1.1991 auf. Das Kursprogramm wird unter anderem Kurse zur ökonomischen Rechtsanalyse (Sadowski) und zur international vergleichenden Arbeitsrechtsforschung (Birk) enthalten.

Der gezielten externen Weiterbildung von Mitarbeitern und Hilfskräften dienen Seminare, u.a. zur "Einführung in die computergestützte Inhaltsanalyse" (ZUMA), zur "Europäischen Sozialgesetzgebung" (Bonn), zur Nutzung von Datenbanken (DIALOGUE). Ein Gastaufenthalt Bernd Fricks am DIW in Berlin und die vielen Seminar- und Tagungsteilnahmen von U. Backes-Gellner in Kalifornien bereicherten neben der je persönlichen Qualifikation erfreulicherweise auch die Kompetenz des gesamten wirtschaftswissenschaftlichen Teams. Wechselnde Koautorenschaften und wechselnde Projektteams sichern das gegenseitige Lernen in seiner effektivsten Form, bei der Forschungsarbeit selbst. Hier birgt die unhierarchische Verteilung der Fertigkeiten und Interessen und eine entsprechende professionalisierte Arbeitsteilung eine hohe Dynamik. Die Sprachen Griechisch, Spanisch und Russisch etwa sind für uns nur über studentische Mitarbeiter verfügbar. Die EDV-Arbeit liegt bei einem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeitern und Studenten. Von dem Team selbst organisierte Weiterbildung, z.B. in EDV-Methoden und Statistik, zeugen von dem Schwung der Personal- und Organisationsentwicklung. Durch Diplom- und Doktorarbeiten wird dieser Schwung in die Forschung des IAAEG übertragen.

Die Abwicklung internationaler Korrespondenz, Manuskripte und die Betreuung ausländischer Gäste, wird erleichtert, wenn die Muttersprachen der Ansprechpartner beherrscht werden. Für alle Mitglieder des wirtschaftswissenschaftlichen Teams ist Englisch obligatorisch. Es war verdienstvoll und vom Institut unterstützt, daß Frau Hedwig Hinzmann M.A. 1989/90 zusätzlich eine Prüfung zur Fremdsprachenkorre-

spondentin für Französisch absolviert und begonnen hat, sich Italienisch- und Spanischkenntnisse anzueignen.

2.2.4 Netzwerkbildung

Im Laufe der ersten beiden Jahre der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeit im Institut ist uns bewußt geworden, daß ein funktionsfähiges internationales Netz von "gleichgesinnten" Ansprechpartnern eine wohl unabdingbare Voraussetzung international vergleichender Forschung darstellt. Fremde Gesellschafts- und Rechtssysteme erschließen sich unzureichend über Texte, Unternehmen öffnen sich sehr viel leichter mit einem persönlichen Entrée. Die Arbeiten des WZB beweisen den Erfolg der internationalen Durchmischung. Wir haben vor allem die Kontakte nach Berkeley, Warwick, zur London School of Economics ebenso wie zur Katholischen Universität Löwen aufgenommen. Wir beteiligen uns darüberhinaus wesentlich an der Etablierung eines internationalen Netzwerkes von Forschungsinstitutionen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, und zwar als Herausgeber des Newsletters (seit 1989) und als Organisatoren der ersten Konferenz dieses Netzwerkes in Quint (1990) (Vgl. 6.2.1 bzw. 5.2.1).

Vielfältige Erfahrung beweist, daß die Funktionsfähigkeit eines Netzwerkes von dem Engagement und der Selbstbindung einzelner Forscher abhängt, die ihrerseits von fachlichem Respekt und - ebenso wichtig - persönlicher Sympathie bestimmt werden. Aus dieser Einsicht heraus hat die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe in den vergangenen beiden Jahren großzügig Einladungen ausgesprochen, eine intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben - für die Andrea Timmesfeld verantwortlich ist - und versucht, eine Atmosphäre von Gastlichkeit im Institut entstehen zu lassen, so daß unsere Kooperationspartner gerne zu uns kommen und uns weiterempfehlen.

Die für 1991 projektierte Zusammenarbeit mit Angehörigen der London School of Economics (LSE) und des Laboratoire d'Economie et des Sociologies du Travail (LEST), Aix-en-Provence, sowie mehrere Kooperationspläne mit Mitgliedern der Industrial Relations Research Unit in Warwick und gemeinsame Aktivitäten mit Roger Blanpain, dem führenden Arbeitsrechtler Belgiens, und Manfred Weiss, Frankfurt, sind einige der konkreten Ergebnisse dieser Infrastrukturinvestitionen, die zwar für alle Beteiligten sehr aufwendig sind, aber natürlich auch oft einen Reiz an sich bieten und kosmopolitische Werte pflegen.

2.3 Kooperationspläne

In der 1. Sitzung des Beirats am 20.06.1990 wurde auf der Basis vorläufiger Programmwürfe die Zusammenarbeit zwischen den beiden Forschungsgruppen erörtert. Man war sich einig, daß die Arbeitsgruppen nicht in interdisziplinärer Arbeit aufgehen sollen, sondern die je eigene Disziplin mit den eigenen Fachvertretern weiterentwickelt werden müsse. Das gemeinsame Gespräch werde durch die Bedeutungslosigkeit sozialwissenschaftlicher Theorie in vielen juristischen Arbeiten erschwert, die in der länderweisen Aufarbeitung der Unterschiedlichkeit von Rechtsregeln und Fakten ein großes und wichtiges Aufgabenfeld besitzen. Es sei schon schwer, hierfür qualifiziertes juristisches Personal zu gewinnen. Im übrigen honorieren die Karriereregeln für Juristen offenbar sozialwissenschaftliche "Ausflüge" nicht. Die juristische Kompetenz der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist überdies noch verschwindend gering.

Abgesehen von solchen motivationalen und qualifikatorischen Mängeln wurde angeregt und erwogen, die konkrete Zusammenarbeit auf kleine konkrete Projekte zu konzentrieren; es sei nötig, auch Geduld und Zeit zum Verbinden der unterschiedlichen Ansätze vorzusehen. Man sah in dem Buchprojekt Sadowskis eine geeignete Möglichkeit für eine pragmatische juristische Ergänzung. Im übrigen sind Gesprächskreise für die Zukunft geplant, die weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen sollten. Die anderswo gepflegte ökonomische Analyse des Rechts könnte dafür generell hilfreich sein, und nicht nur im Hinblick auf das Ziel der Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts in der EG, bei der Steinmeyer (vgl. Vorwort) ihre Anwendung sogar für zwingend hält.

3. Infrastruktur

3.1 Verwaltungskooperation mit der Universität Trier

Aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Land Rheinland-Pfalz und dem IAAEG vom 22.04.1985 hat die Verwaltung der Universität Trier die Verwaltung der Stiftung übernommen. Dazu gehören insbesondere die Personalverwaltung sowie die Verwaltung der Personal-, Sach- und Betriebsmittel. Dieses Arrangement bedeutet eine nennenswerte Entlastung des wissenschaftlichen Personals des Instituts und zieht wegen der spezialisierten Kompetenz der jeweiligen Verwaltungsbeamten eine verbesserte Führung der Geschäfte nach sich. Gleichwohl müssen die Vorgänge eingeleitet, verfolgt und in dauerndem Gespräch mit der Verwaltung bearbeitet werden. Dies trifft für Beschaffungsakte wegen der nutzerspezifischen Bedürfnisse besonders zu. Die Erstausrüstung des Instituts, der Umzug, aber auch die Ausweitung um eine wirtschaftswissenschaftliche Forschungsgruppe und die wirtschaftliche und zielgerichtete Verausgabung der Strukturhilfemittel haben im Institut zur nennenswerten Bindung von Personalkapazität für Verwaltungsaufgaben geführt. Sobald sich auch Routinen zwischen der technischen Abteilung und der Gärtnerei sowie dem Hausmeister des IAAEG eingespielt haben, dürfte der Interventionsbedarf sinken. Ein Institut mit deutlich mehr als 20 Beschäftigten (einschließlich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte) bedarf unvermeidbarer Weise aber wohl der ständigen, nicht delegierbaren Koordination.

Die Investitionsentscheidung für die Elektronische Datenverarbeitung wurde mit dem Leiter des Hochschulrechenzentrums, Herrn Prof. Dr. Manfred Paul, alle Entscheidungen im Hinblick auf die Bibliothek mit dem Leiter der Universitätsbibliothek, Herrn Direktor Laurenz Bösing, in vielen Gesprächen abgestimmt.

3.2 Bibliothek

Die Bibliothek des IAAEG ist eine Spezialbibliothek, die anstrebt, die Literatur zum Arbeitsrecht in den Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaft vollständig zu sammeln. Für die arbeitsökonomische und personalwirtschaftliche Literatur besteht dieser Anspruch nur im Hinblick auf international vergleichende Arbeiten, da allein die sozialwissenschaftliche Behandlung des Komplexes Arbeit und Arbeitsbeziehungen für eine Nation angesichts disziplinärer Vielfalt die Beschaffungsmöglichkeiten erschöpfen würde.

Der erste Schritt für den Aufbau der Spezialbibliothek wurde am 1.10.1981 mit der Einstellung der Diplom-Bibliothekarin Renate Pichler (Studium an der Fachhochschule für Bibliothekswesen Köln, Praktikum an der Bibliothek der Pädagogischen Hochschule Köln) gemacht, die sich die für den selbständigen Aufbau einer Bibliothek notwendige Berufserfahrung durch Einsatz in den verschiedensten Abteilungen der Universitätsbibliothek Trier aneignete.

1983 begann mit der Berufung des juristischen Direktors der Aufbau des arbeitsrechtlichen Bestandes, der bis 1988 zu einem Grundbestand von 15.300 Bänden und knapp 300 laufenden Zeitschriften ausgebaut werden konnte. Mit der Berufung des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors wurde 1988 mit der Erwerbung arbeitsökonomischer Literatur begonnen.

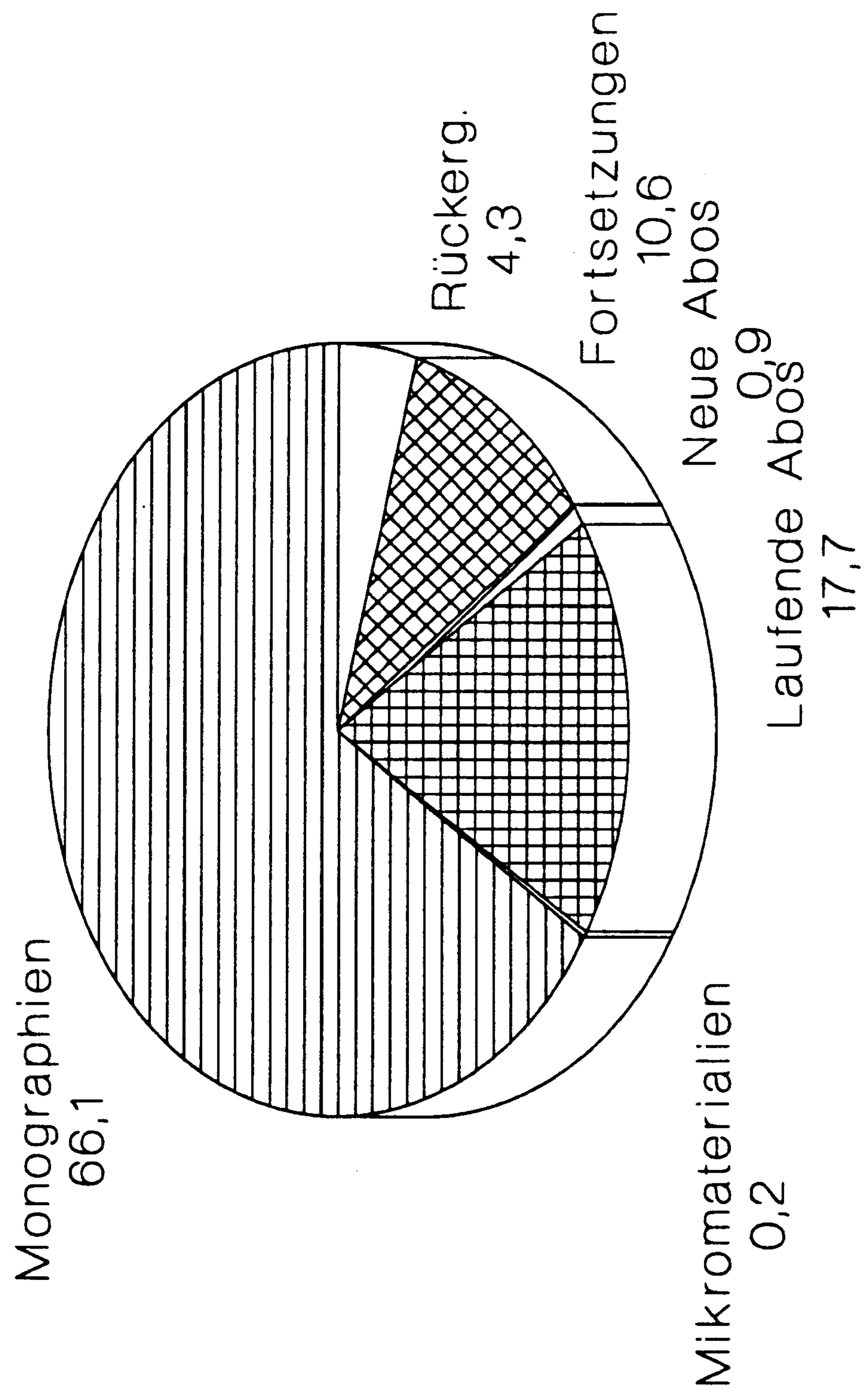
Die Bibliothek verfügt heute über einen Gesamtbestand von 28.107 Bänden und hält 453 Zeitschriften zur Fortsetzung. Der Anteil ausländischer Literatur liegt gegenwärtig bei 69%, bei den Zeitschriften bei über 70%. 1987 zeigte die Meldung der Zeitschriftenbestände an die Zeitschriftendatenbank, daß ein Sechstel aller Zeitschriften von keiner anderen deutschen Bibliothek gemeldet, also wohl manche Zeitschrift im Schloß Quint in Alleinbesitz war.

Die Zahlen über den jährlichen Bestandszuwachs können den Abbildungen 1 und 2 entnommen werden.

Die Bibliotheksarbeit konzentrierte sich in den ersten Jahren vorwiegend auf die Literaturerwerbung, die durch die Schwierigkeit ausländischer Beschaffungen, insbesondere bei Zeitschriften und Loseblattsammlungen, auch angesichts des im Ausland meist fehlenden Buchgroßhandels, erheblichen Aufwand verursachte. Die in wissenschaftlichen Allgemeinbibliotheken übliche Literaturbeschaffung über einen begrenzten Kreis von Bibliothekslieferanten reicht für eine Spezialbibliothek nicht aus, die sich gerade durch umfassenderes Sammeln von "grauer", außerhalb des Buchhandels erscheinender Literatur auszeichnet. Für einen überdurchschnittlichen Anteil der Literatur sind besondere Beschaffungswege notwendig; meist muß die gewünschte Veröffentlichung herausgebende Institution direkt und in der jeweiligen Landessprache angeschrieben werden. Neben Bestellung und ggf. Reklamation bei vielen Einzellieferanten sowie Inventarisierung der Bucheingänge gehören auch das Prüfen der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit und das Ausschreiben der Auszahlungsanordnungen zu den Aufgaben der Institutsbibliothek. (1989 wurden 72 inländische und 243 ausländische Auszahlungsanordnungen in 21 Währungen von der Bibliothek bearbeitet.)

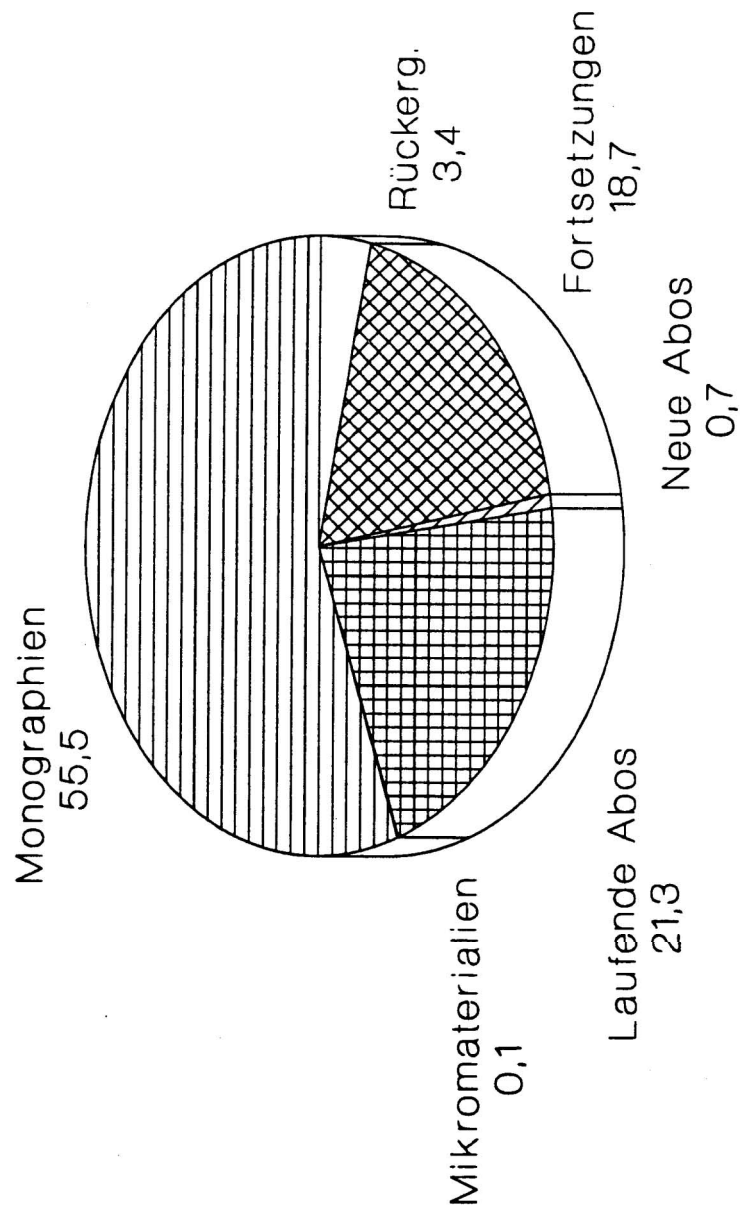
Abbildung 1:

Literaturerwerbung 1990 in Prozent Ausland



Literaturwerbung 1990 in Prozent Inland

Abbildung 2:



Die Bibliothek hatte bis 1989 wegen Personalknappheit nur einen provisorischen Alphabetischen Katalog aus korrigierten Bestellzetteldurchschlägen. Da mit der Aufstellsystematik bis zur Vervollständigung des Instituts um seinen wirtschaftswissenschaftlichen Teil gewartet wurde, war die sachliche Suche anhand eines Kataloges oder des Bestandes in der Bibliothek nicht möglich.

Der Personalmangel in der Bibliothek war eklatant. Die erste Aufbauphase mußte die Bibliotheksleiterin allein bewältigen, ab 1984 wurde ihr dann durchschnittlich eine studentische Hilfskraft pro Arbeitstag zur Verfügung gestellt. Erst 1985 konnte die Bibliotheksassistentin Inge Weitzel als weitere bibliothekarische Fachkraft eingestellt werden. Diese ließ sich 1989 für acht Monate beurlauben, um in Frankreich ihr Französisch zu vervollkommen. Leider ist sie 1990 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden.

Nimmt man die heute gültigen Personalbedarfsformeln für wissenschaftliche Bibliotheken, so erhält man auf der Basis der wegen des Zugangs der Wirtschaftswissenschaften verdoppelten durchschnittlichen Zugangszahlen für 1984 bis 1988 einen Mindestbedarf von 5,2 Bibliothekarsstellen. Bedenkt man den besonders hohen Anteil von Erwerbungen aus dem Ausland und da besonders die Zeitschriften und Loseblattsammlungen, so sind rein rechnerisch sogar 7 Bibliotheksstellen vorzusehen.

Das vergleichbare Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Patent-, Urheber- und Wettbewerbsrecht beschäftigt 7 Vollzeitkräfte; das Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (mit einem Vermehrungs-etat 1987 dem arbeitsrechtlichen Teil des IAAEG vergleichbar) beschäftigt 4 Fachangestellte.

Die Arbeitssituation in der Bibliothek war also nicht nur für die Bibliothekskräfte schwer erträglich, sie verlangte auch von den Wissenschaftlern einen zu hohen Einsatz beim Aufbau und der Nutzung der Bibliothek.

In der zweiten Hälfte 1990 konnten die neubewilligten Bibliothekarsstellen besetzt werden: Frau Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk (Studium an der Fachhochschule für Bibliothekswesen in Frankfurt am Main, praktische Ausbildung an der Universitätsbibliothek Trier, Berufserfahrung an der Stadt- und Universitätsbibliothek Frankfurt am Main) zum 1.8.1990 und Frau Diplom-Bibliothekarin Carolin Wally (Studium an der Fachhochschule für Bibliothekswesen Stuttgart und praktische Ausbildung an der Universitätsbibliothek Heidelberg) zum 1.10.1990. Zur Abwicklung des Investitionshaushaltes wurde die Bibliotheksassistentin Annette Schmitz

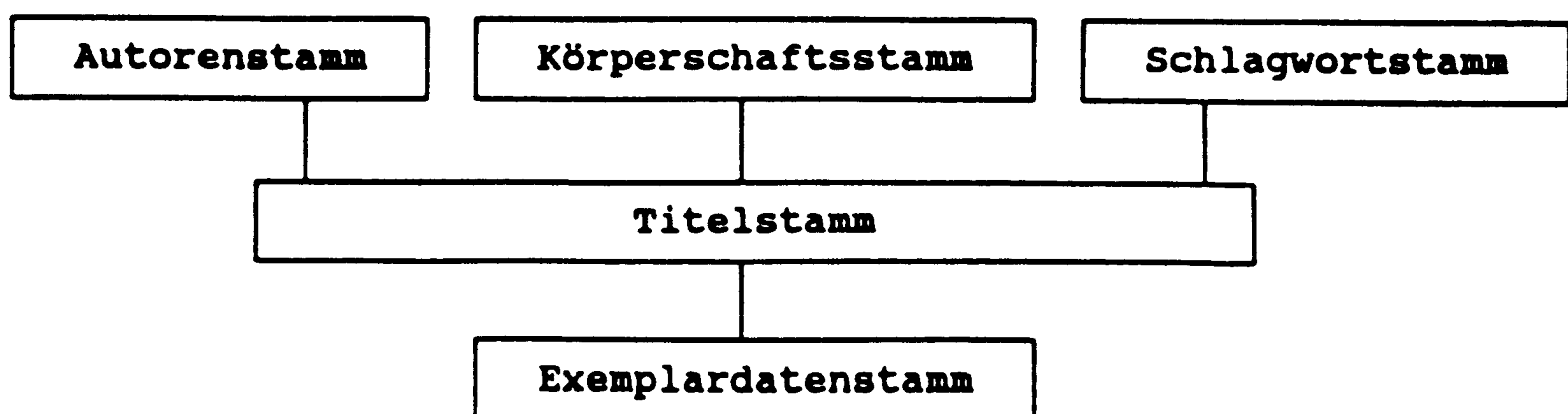
(Ausbildung an der Universitätsbibliothek Trier und der Bibliotheksschule Frankfurt, Berufserfahrung an der Rheinischen Landesbibliothek Koblenz) zusätzlich mit einem Werkvertrag betraut.

Trotz dieses Personalzuwachses war die Belastung in der Bibliothek auch in der zweiten Hälfte 1990 noch außergewöhnlich hoch. Wegen der zusätzlichen Investitionsmittel sind die Ausgaben für den Buchkauf gegenüber 1989 um 50%, gegenüber den durchschnittlichen Ausgaben für Buchkäufe 1984 bis 1989 gar um 125% gesteigert worden. Der Bestandszuwachs von 6000 Bänden (inklusive Geschenke) in 1990, der weiter gestiegene Anteil ausländischer Literatur mit zunehmend spezielleren und daher schwieriger, nämlich durch Direktbestellungen zu beschaffenden Titeln, die steigende Zahl externer Benutzer und gleichzeitige Einführung eines EDV-Systems und der Beginn der Titelaufnahmen nach RAK-WB verlangten von den Bibliothekskräften manche Überstunde.

Für die Bestandserfassung verfügt die Bibliothek seit Januar dieses Jahres über das EDV-System BIS-LOK der Firma DABIS. Es handelt sich dabei um ein mehrplatzfähiges PC-System, das in dieser Anwendung auf Siemens-Rechnern unter dem Betriebssystem MS-DOS installiert ist. BIS-LOK ist als integriertes System vorgesehen, das Erwerbung, Katalogisierung und Benutzerrecherche umfaßt. Bislang ist jedoch die Erwerbungs Komponente noch nicht realisiert, und die Netzwerkversion konnte erst zum Jahreswechsel 1990/91 installiert werden.

Das Katalogisierungsmodul basiert auf einem Mehrdateiensystem mit getrennten Dateien für Autoren-, Körperschafts-, Titel- und Exemplardatenstammsätze, die durch ihre Identifikationsnummern miteinander verknüpft werden können. Ebenfalls vorgesehen ist eine Schlagwortnormdatei, die jedoch bislang noch keine Anwendung fand.

Abbildung 3



Die Katalogisierung erfolgt über Erfassungsmasken, die die Erstellung der Titelaufnahmen nach den "Regeln für die alphabetische Katalogisierung an wissenschaftlichen Bibliotheken" (RAK-WB) ermöglichen.

Vorrangiges Ziel bei der Inbetriebnahme von BIS-LOK war es, den vorhandenen Literaturbestand, der bislang nur konventionell nachgewiesen war, möglichst schnell EDV-gerecht zu erfassen.

Deshalb wurden im Februar 1990 in einer einmaligen Aktion zwölf studentische Hilfskräfte mit der Aufgabe betraut, Kurztitelaufnahmen für den damaligen Bestand von ca. 16.000 Bänden (Monographien und Loseblattwerken) zu erstellen. Zuvor erfolgte eine viertägige Einführung in das System BIS-LOK und die RAK-WB durch die Firma DABIS. Es hat sich jedoch gezeigt, daß aufgrund der fehlenden bibliothekarischen Vorkenntnisse der Studenten und des hohen Zeitdrucks (die Gesamtstundenzahl betrug 1.440 Stunden) viele Erfassungsfehler gemacht wurden.

Seit August 1990 werden die Titelaufnahmen für die Neuzugänge durch die Diplom-Bibliothekarinnen nach den RAK-WB erstellt. Insbesondere bei der Bearbeitung von Körperschaften, Schriftenreihen und mehrbändigen Werken sind dabei auch immer wieder umfangreiche Korrekturen an dem bisherigen Datenbestand vorzunehmen.

Katalogisierungsstatistik ab August 1990:

	Gesamt	Monatlich
Bearbeitete Bände:	1189	297
Neuaufnahme von Serien und mehrbändigen Werken (erstmalig angelegt):	228	57
Neuaufnahme / Korrektur von Körperschaftsnamen:	112	28
Neuaufnahme / Korrektur von Personennamen:	601	150
Neuaufnahme / Korrektur von Stücktiteln:	1404	351
Neuaufnahme / Korrektur von Exemplardaten:	1412	353

Die Bibliothek setzt das EDV-Katalogisierungssystem auch für die Erstellung des Geschenkjournal ein, das zuvor handschriftlich geführt wurde.

Für die OPAC-Recherche bietet das System BIS-LOK eine eigene Benutzeroberfläche, die Anfragen sowohl im Anfänger-, als auch im Expertenmodus ermöglicht. Der menügesteuerte Ablauf erleichtert die Suche unter formalen und sachlichen Aspekten. Darüberhinaus können auch logische Verknüpfungsoperatoren verwendet werden.

Für die Zukunft verspricht sich die Bibliothek weitere positive Entwicklungen durch die Installation der Erwerbungskomponente, vor allem da die nunmehr realisierte Netzwerkversion es ermöglicht, Daten von verschiedenen Arbeitsplätzen aus gleichzeitig einzugeben und immer auf den aktuellen Datenbestand zuzugreifen. Die Mitarbeiter des Instituts haben den Vorteil, daß sie von ihren Büros aus über das Netz im Bibliothekskatalog recherchieren können.

1991 wird die Bibliothek den Einsatz eines Zeitschriftenverwaltungsprogramms testen.

Neben der Einführung der EDV-Katalogisierung wird die Erschließung der Bibliotheksbestände auch durch die Entwicklung einer Aufstellungssystematik vorangetrieben. Die formale Vereinheitlichung der Systematikteile, die Gliederung der Gruppe "Allgemeines" (allgemeine und fachliche Nachschlagewerke, Wörterbücher, Bibliographien u.ä.) und die Lösung von Grundsatzfragen zur Umordnung sind Aufgaben der Bibliothekarinnen. Die Entwicklung der fachspezifischen Systematiken für den juristischen und den wirtschaftswissenschaftlichen Buchbestand sowie die entsprechende Umordnung der Bücher, die zuvor nach Ländern und innerhalb dieser alphabetisch aufgestellt waren, erfordern von den wissenschaftlichen Mitarbeitern des Hauses besonderen Einsatz. Während sich die juristischen Mitarbeiter je nach Länderzuständigkeit an der Umordnung beteiligten, haben vor allem Elke Kurth und dann auch Bernd Frick die wirtschaftswissenschaftlichen Bestände geordnet.

In der Bibliothek des IAAEG müssen andernorts delegierte oder von Spezialisten abgewickelte Verwaltungsarbeiten von den Bibliothekarinnen erledigt werden. Wegen der Unterbesetzung müssen zudem sehr viele Studenten als Hilfskräfte eingesetzt werden, die dauernder Anleitung und Koordination bedürfen. Dies erschwert die Arbeit weiter. Trotz dieser Schwierigkeiten erlaubt der Stellenplan keine besonderen monetären Vergütungen. Einzig sofern die geringe Arbeitsteilung und die mit ihr einhergehende Selbständigkeit und Teamproduktion als Vorzug empfunden wer-

den können, ist auf Dauer eine gute Entwicklung dieser für das IAAEG wichtigen Leistungseinheit zu sichern.

Teamgeist, Arbeitsfreude und gegenseitige Qualifikation sind unter den Bibliothekarinnen vorbildlich ausgeprägt. Allerdings deutet sich an, daß der Bibliotheksraum auf Dauer für die gewünschte und erfolgreiche kooperative Arbeitsorganisation ebenso wie für das weitere Wachstum der Bibliothek zu knapp ist. Würden die Bestände im gleichen Maße wie bislang wachsen, wären in 2,7 Jahren die Regale gefüllt. An eine Übernahme der Bestände des Europäischen Dokumentationszentrums der UB Trier ist unter den gegenwärtigen Raum- und Personalbedingungen leider nicht zu denken.

3.3 Die Elektronische Datenverarbeitung

Der Aufbau der EDV für das IAAEG ist von Dipl.-Kfm. Rainer Krütten verantwortlich geleitet worden.

Netzwerk

Mit dem Dienstantritt des Wirtschaftswissenschaftlichen Direktors wurde ein Antrag auf eine Ausstattung mit einem leistungsfähigen Netz von PCs und einer Verbindung mit den Großrechnern der Universität Trier erarbeitet, der nach dem Hochschulbauförderungsgesetz gefördert werden sollte und Anfang des Jahres 1990 auch bewilligt worden ist. Kern dieses Netzes ist das Verwaltungsprogramm für die Bibliothek und sind die Arbeitsplatz-PCs für die Projektbearbeiter. Der Zugriff auf die großen internationalen Literaturdatenbanken ist bereits gesichert. Während in 1989 Leihgeräte des Hochschulrechenzentrums und aus Projektmitteln beschaffte Geräte die Ausstattung darstellten, wurde 1990 ein Netzwerk weitestgehend eingerichtet.

Grundlage des Netzwerks ist eine Ethernet-Verkabelung aus zwei Segmenten. Es stehen 15 PCs (Intel 80286) zur Verfügung, von denen 12 im Netzwerk betrieben werden. Die Funktion des übergeordneten Rechners (Server) nimmt ein Siemens PCD 3 TS mit Intel 80386 Prozessor und 260 MB Festplattenkapazität wahr.

Die Geräte stehen sowohl der Bibliothek als auch den Mitarbeitern zur Verfügung, daneben gibt es ausreichende Kapazitäten, um den Ansprüchen der jeweiligen Gastprofessoren, Graduierten und Wissenschaftlichen Hilfskräften gerecht werden zu können.

Nachdem die wichtigsten Programme (Bibliothekssystem, Textverarbeitung, Druckersteuerung) auf Netzbetrieb umgestellt wurden, ist für das folgende Jahr vorgesehen, alle Nutzer- und Gruppendaten von den Einzel-Computern auf das Netz zu verlagern, um eine noch effizientere Nutzung der EDV-Ausstattung zu erreichen. Dies setzt einen lückenlosen Datenschutz und ein hohes Maß an Datensicherheit voraus. Die vollständige Umstellung wird deshalb erst nach Implementierung eines umfassenden Sicherheitssystems vollzogen werden. Ein entsprechendes Konzept wurde von einer studentischen Gruppe um cand. rer. pol. Benedikt Queins im Rahmen eines Studienprojektes erarbeitet, die Umsetzung ist für Mitte 1991 geplant.

Unter den Maßnahmen des letzten Jahres sind als die Kernpunkte die Umstellung auf ein anderes Netzwerkbetriebssystem und die Umstellung der Bibliothek von Zettelkatalog auf Online-Katalogisierung und Online-Recherche zu nennen.

Das neue Netzwerk der Marke NOVELL zeichnet sich gegenüber dem bisher verwendeten MS-NET insbesondere durch erheblich höhere Zuverlässigkeit und deutliche Leistungsverbesserungen bezüglich der Datenzugriffszeit und der Druckersteuerung aus. Dadurch konnten die Antwortzeiten im Bibliothekssystem nennenswert verbessert und die Einrichtung eines Remote-Druckers in der Bibliothek realisiert werden. Unter dem vorher eingesetzten MS-NET wären Leistungsverbesserungen nicht möglich gewesen, ein Remote-Drucker hätte der Anschaffung zusätzlicher Hardwarekomponenten bedurft. Nicht zuletzt hält NOVELL die notwendigen Dienstprogramme bereit, die für eine wirkungsvolle Datensicherheit unabdingbar sind.

Die Umstellung des Bibliothekssystems von der Einzelplatzversion auf den Netzbetrieb konnte im Herbst 1990 realisiert werden, nachdem die entsprechende Software (Netzversion BIS-LOK 1.4 von DABIS) verfügbar wurde. Es stehen nun vier Bildschirmarbeitsplätze zur Verfügung, von denen simultan auf den Bibliotheksbestand zugegriffen werden kann. Seitdem stellt die EDV im Arbeitsablauf der Bibliotheksmitarbeiter keinen Engpaß mehr dar. Ein Datenbank-Server, der in das Novell-Netzwerk integriert ist, sorgt für den geordneten Zugriff auf die zentrale Datenbank. Die Datensicherung erfolgt zentral in regelmäßigen Abständen mittels eines im Netz betriebenen Streamers (Bandlaufwerk).

Im Netzwerk des Instituts kommt folgende Software zur Anwendung:

Betriebssysteme, Netzwerksoftware und Terminalemulationen:

MSDOS 4.01, WINDOWS 3.0, NOVELL 386 V. 3.1, FTP, MT9750-Terminalemulation (Anschluß an Siemens H90D), TNVT220 (Anschluß an VAX und MAILVAX)

Textverarbeitung und Desktop Publishing:

MS-WORD 5.0, WORDSTAR 5.5, PAGEMAKER 3.01, AUTOREAD, WORD für WINDOWS, SCANNING GALLERY

Tabellenkalkulation und Datenbanken:

DBASE IV, SIR PC, SYMPHONY 2.0

Statistische Auswertungen:

SPSS PC 3.1 mit den Teilmodulen Basics, Advanced Statistics, Mapping, Tables, Data Entry, Graphics (Schnittstelle zu Harvard Graphics) und Trends

Graphik:

Harvard Graphics, MS-Chart

Bibliotheksverwaltung

BIS-LOK Ver. 1.4 in der NOVELL-Netzwerkversion (Fa. DABIS, Hamburg)

Utilities:

XTREE, PCTOOLS, NORTON UTILITIES, TMENU (Datensicherung auf Streamer)

Peripherie

Zum Erstellen der unterschiedlichen Druckerzeugnisse steht eine breite Palette von Druckern (Laserdrucker, Nadeldrucker, Tintenstrahldrucker und Plotter), die über das oben beschriebene Netzwerk betrieben werden, zur Verfügung. Mittels eines Scanners und einer leistungsfähigen Texterkennungssoftware können maschinengeschriebene Manuskripte und Graphiken gelesen und maschinell weiterverarbeitet werden.

Ein Teil der im Institut eingesetzten Hard- und Software ist vom PC-Magazin ausgezeichnet worden. Dazu gehören: HP Laserjet III, PC-TOOLS, WORD 5.0, DBASE IV, NOVELL NETWARE 386 3.1, HARVARD GRAPHICS, ALDUS PAGEMAKER 3.01 (vgl. auch: Sonderbeilage der FAZ zur CeBIT 1991; Die Crème de la Crème.).

Großrechner:

Neben dieser auf Personalcomputern verfügbaren Software kann für die Verwaltung und Auswertung komplexer Datenbestände (z.B. das Sozioökonomische Panel) die umfangreiche Software auf den vier Großrechnern der Universität Trier genutzt werden. Als wichtigste Pakete sind hier SPSS-X und SIR zu nennen. Da beide Software-Produkte sowohl auf PC als auch auf Großrechner zur Verfügung stehen, können Programme auf PC vorbereitet und getestet, zum Großrechner transferiert und dort ausgeführt werden. Dieses Verfahren führt zu einer erheblichen Rechenzeitersparnis auf den Großrechnern.

Der Datentransfer erfolgt vom PC über das Netzwerk des IAAEG. Eine in das Netzwerk integrierte Brücke transferiert die Daten mittels Modem über eine Postleitung zu der korrespondierenden Bridge im Rechenzentrum der Universität Trier. Von dort aus werden die Daten zu dem entsprechenden Großrechner weitergeleitet. Ein Emulationsprogramm versetzt die PCs in die Lage, die Funktionen eines Großrechnerterminals zu übernehmen. Die Dienstleistungen des Rechenzentrums können somit unmittelbar von jedem Arbeitsplatz aus in Anspruch genommen werden. Der Anschluß an das zentrale Campus-Netz erlaubt den Zugriff auf den Fileserver von allen vernetzten Personalcomputern der Universität, was zu einer erheblichen Vereinfachung der Datenverwaltung führt.

Das Universitätsrechenzentrum bietet zusätzlich die Möglichkeit des Datenaustauschs mit anderen Großrechnern mittels DATEX-P, wodurch weltweite Kommunikation möglich wird. Diese Option wird vom IAAEG in zweifacher Weise genutzt: Einerseits werden Zugriffsmöglichkeiten auf Datenbanken über verschiedene Hosts wie z.B. "Dialog" realisiert (ABI/Inform, PAIS, Economic Literature Index, ECHO, ILO-LABORDOC), andererseits wird BITNET als elektronischer Briefkasten (Mailbox) sehr intensiv genutzt, um den Kontakt zu ausländischen Wissenschaftseinrichtungen zu intensivieren.

Über die Universitätsbibliothek sind die EG-Datenbanken CELEX und SCAD zugänglich.

Auch wenn die verschiedenen technischen Möglichkeiten schon realisiert sind, so hat doch jeder Host seine eigene Retrievalsprache, verlangt also nennenswerte Einarbeitung. Alle Datenbankabfragen werden dokumentiert, um neue Nutzer an den gewonnenen Erfahrungen teilhaben zu lassen. Das gleiche gilt für die Benutzung eines CD-ROM-Gerätes, das in der Bibliothek die Katalogisierung und Bestellung, für die

Wissenschaftler aber auch die Literatursuche und die Nutzung statistischer Daten erleichtern kann.

3.4 Schloß Quint

Über die bauliche Unterbringung des IAAEG seit 1986 kann die illustrierte Selbstdarstellung des Institutes, die für Kooperationspartner in Deutsch, Englisch und Französisch verfaßt worden ist, rasch einen Eindruck vermitteln. Sie befindet sich am Ende dieses Berichts.

Gegenwärtig kann der Raumbedarf gerade gedeckt werden, weiteres personelles Wachstum wird die Doppel- und Mehrfachbesetzung von Räumen verlangen. Die Verwaltung dieses von einer Bauherrengemeinschaft über die GBT gemieteten Objektes verlangt einen hohen Einsatz: einerseits von dem Hausmeister, Herrn Ernst Holstein, der die Gartenanlagen zu pflegen hat, für alle handwerklich-technischen Arbeiten erste Anlaufstelle ist und darüberhinaus den Postverkehr (gemeinsam mit Herrn Prof. Birk) und den allgemeinen Warentransport erledigt. Der Umstand, daß das Schloß in einer stark wachsenden Wohnsiedlung mit vielen Kindern liegt, aber keine Hausmeisterwohnung hat, erhöht den Pflegeaufwand zusätzlich.

Die Renovierung des Schlosses, das nach der Schließung der Quinter Hütte beinahe zehn Jahre lang ungesichert war, erfolgte in enger Kooperation zwischen GBT und ihrem leitenden Architekten Herrn Diplom-Ingenieur Klaus Frey, dem Ministerium und Prof. Birk. Im Urteil der Nutzer und Gäste des Hauses ist eine einladende Arbeitsatmosphäre kreierte worden. Die gegenwärtigen Verhandlungen mit dem Vermieter der GBT über die Pflichten zur Instandhaltung der Anlagen, insbesondere des Weihers, der Renovierung des Nebenhauses und der Installierung der zugesagten Kühlungsanlage, gestalten sich nicht einfach, hier ist gegenwärtig die Rechtsabteilung der Universität und das Kultusministerium eingeschaltet.

Zur Erinnerung an die Baugeschichte des Schlosses, das ungefähr 1760 als Residenz des Eisenhüttenbesitzers von Pidoll gegründet worden ist, haben wir eine in Quint gegossene Takenplatte des frühen 18. Jahrhunderts und einen zu Beginn des 20. Jahrhunderts gegossenen Ofen in der Eingangshalle aufgestellt. Das Treppenhaus war 1989/90 durch großflächige Bilder von Mario Diaz Suarez geschmückt und zeigt gegenwärtig drei Bilder der Trierer Malerin Waltraud Jammers; im Ehrenhof und im Forum der ökonomischen Abteilung stehen Plastiken des Trierer Bildhauers Jupp

Zimmer. Hier steht auch ein Abguß der Justitia des Trierer Marktbrunnens von 1595, die der Leiter des Städtischen Museums, Herr Dr. Dieter Ahrens, freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

Die Leihgaben der Trierer Künstler sind als kleiner Dank für eine gemeinsame Ausstellung im Herbst 1989 zgedacht worden, die ebenso wie ein Konzert des Phoenix-Quartetts, Frankfurt, vielen Besuchern auch einen Blick in den Innenraum des Schlosses ermöglicht hat.

Im April 1990 stellte das IAAEG seinen Vorplatz erstmals und probeweise als Festplatz für die Katholische Gemeinde Quints zur Verfügung. Es will damit seine Absicht zeigen, ein guter Nachbar zu sein.

4. Gastforscher

Das IAAEG hat gemeinsam mit der Forschungsstelle für Umwelt und Technikrecht für 5 Jahre eine Gastprofessur durch den Stifterverband für die deutsche Wissenschaft eingerichtet bekommen.

4.1 Rechtswissenschaftliche Gäste

1. Professor Dr. Othmar Vanachter (Universität Löwen, 1987, 6 Monate)

Vanachter (Jg. 1944) hat Sozial- und Politikwissenschaft, danach Rechtswissenschaft in Löwen studiert, wo er 1975 den Grad eines Dr. juris erwarb. Schon seit 1968 arbeitete er im Institut für Arbeitsrecht der Universität Löwen bei seinem späteren Lehrer, Herrn Prof. Dr. Roger Blanpain, dem Mentor der belgischen Arbeitsrechtswissenschaft. Inzwischen ist Prof. Vanachter selbst Mitglied dieses für Belgien wichtigsten Instituts für alle Fragen des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen. Neben seiner Aufgabe als Dozent des Arbeitsrechts an der Juristischen Fakultät der katholischen Universität (seit 1986) lehrt er auch als Professor an der Wirtschaftshochschule in Antwerpen.

Prof. Vanachter gibt die arbeitsrechtliche Zeitschrift "Orientatie" mit heraus und hat auf allen wichtigen Gebieten des Arbeitsrechts zahlreiche Bücher und Beiträge publiziert. Er gilt heute als einer der maßgeblichen Arbeitsrechtler unseres Nachbarlandes.

Seine Arbeit im IAAEG widmete er vor allem Problemen, die sowohl für das belgische als auch das deutsche Arbeitsrecht in gleichem Maße von wissenschaftlicher wie praktischer Bedeutung sind, z.B. dem Urheber- und Erfinderrecht der Arbeitnehmer, der betrieblichen Altersversorgung und dem Kündigungsschutz. Für beide Länder gilt, daß diese Fragen gar nicht oder nur unzureichend gesetzlich geregelt sind.

2. Prof. Dr. Mario Pinto (Lissabon, 1988, 6 Monate)

Mario Pinto (Jg. 1931) studierte an der Universität Coimbra Rechtswissenschaft. Seine Dissertation behandelte das Thema der kollektiven Arbeitsauseinandersetzungen. Von 1961 - 1969 war er Professor an der Universität Porto, von 1970 bis 1972 Professor an der technischen Universität Lissabon. Seit 1973 ist er Professor am

Hochschulinstitut für Arbeits- und Unternehmenswissenschaften in Lissabon und an der katholischen Universität von Lissabon, wo er das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht lehrt. Von 1974 bis 1979 war er Dekan der Fakultät für Humanwissenschaften der katholischen Universität; gegenwärtig ist er Direktor des Zentrums für angewandte Studien und des Zentrums für Arbeitsstudien.

1975 und 1976 war Pinto Abgeordneter der Verfassungsgebenden Versammlung. In dieser Zeit war er Berichterstatter des Ausschusses für soziale Rechte und nahm in dieser Funktion Einfluß auf die Gestaltung der gegenwärtigen portugiesischen Verfassung. Danach war er noch für zwei weitere Legislaturperioden Abgeordneter des Parlaments.

Zur Zeit ist er Präsident des Nationalen Rates für Erziehung; in dieses Amt wurde er vom Parlament gewählt. Außerdem ist er Autor zahlreicher wissenschaftlicher Arbeiten zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Herausgeber der Zeitschrift "Revista Direito Estudos Sociais", Präsident der portugiesischen Vereinigung für Arbeitsrecht, Vertreter Portugals in der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Sachverständiger der Dublin Foundation und der europäischen Kommission sowie Direktionsmitglied der Stiftung Oliveira Martins, einer der größten privaten Stiftungen in Portugal zur Förderung sozialer Aufgaben.

Sachliche Schwerpunkte der Arbeit im IAAEG waren das Tarifvertragsrecht und das Recht der betriebsbedingten Kündigung.

3. Professor Dr. Roger Blanpain

Seit Mitte November 1990 war Prof. Dr. Roger Blanpain, geb. 1931, als Gastprofessor im IAAEG tätig. Mit seiner Verpflichtung ist es dem Institut gelungen, nicht nur den führenden Fachvertreter unseres Nachbarlandes Belgien, sondern einen der international bekanntesten Arbeitsrechtler überhaupt zu gewinnen. Prof. Blanpain schloß seine Studien an der Universität Löwen 1956 mit dem Dr. iuris ab und erwarb ein Jahr später an der Columbia University (New York, USA) den Grad eines M.A.. Heute hat er an der Juristischen Fakultät der Katholischen Universität in Löwen seit 1967 den Lehrstuhl für belgisches, europäisches, vergleichendes und internationales Arbeitsrecht inne und leitet das Institut für Arbeitsrecht. Seit 1981 lehrt er auch an der bekannten Managementhochschule INSEAD in Fontainebleau (Frankreich). Schon viele Jahre arbeitet er als Experte für die Europäische Gemeinschaft, die Internationale Arbeitsorganisation und die OECD. Er war 1986 - 1989 Vorsitzender

der International Industrial Relations Association und Mitglied vieler ausländischer und internationaler wissenschaftlicher Vereinigungen. Von 1988 - 1989 gehörte Prof. Blanpain dem belgischen Senat an.

Wissenschaftliche Beachtung fand Prof. Blanpain durch eine Vielzahl von Büchern und Aufsätzen in flämischer, englischer und französischer Sprache. Hervorgehoben seien nur zwei Werke: 1990 erschien in 9. Auflage sein Lehrbuch des Arbeitsrechts ("Principes du droit du travail") und in 4. Auflage das zweibändige "Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies", das neben Blanpain weitere Mitverfasser aus mehreren Staaten aufweist. Große Verdienste erwarb er sich auch mit der Herausgabe des 15 bändigen weltumspannenden Loseblattwerkes "International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations", die einen einmaligen Überblick über die Entwicklung und den Stand des Arbeitsrechts in vielen Staaten der Erde vermittelt und für die vergleichende Forschung unentbehrlich geworden ist. Prof. Blanpain hat gerade das Manuskript seines neuesten Buches fertiggestellt, das den Titel "European Labour Law and Industrial Relations" trägt und zeigt damit, daß sich seine Forschungsinteressen mit denen des IAAEG aufs Beste verbinden.

Die Fragen des europäischen Arbeitsrechts haben gerade während seines Trierer Aufenthaltes einen zentralen Platz eingenommen. Mitarbeiter und Direktoren des IAAEG haben in gemeinsamer Arbeit und Diskussion mit Prof. Blanpain von seinen vielfältigen Erkenntnissen und umfangreichen Erfahrungen stark profitieren können.

4. Barry Fitzpatrick

Als weiterer Gast war Herr Barry Fitzpatrick im Jahre 1990 im IAAEG zu Besuch.

Herr Barry Fitzpatrick gehört der Faculty of Law, The University, Newcastle upon Tyne als Lecturer-in-law an.

Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen über britisches und europäisches Arbeitsrecht mit wissenschaftlichem Schwerpunkt "Diskriminierungsverbot".

Als Gutachter und Sachverständiger ist Barry Fitzpatrick auch für die Kommission der Europäischen Gemeinschaft tätig; er ist Mitherausgeber des in London erscheinenden "Industrial Law Journal".

4.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gäste

1. Prof. Dr. John Robertson (College Station, Texas, 1988/89, 1 Jahr)

Prof. Dr. John Robertson (Jg. 1952) wurde 1979 an der University of Illinois-Urbana in Politikwissenschaft mit einer Arbeit über "Post-Industrialism and the Changing Contours of Public Policy" promoviert. Seitdem vertritt er dieses Fach als Professor an der Texas A&M University und kam als Fullbright Stipendiat nach Trier. Die gegenwärtigen Spezialgebiete Robertsons liegen im Bereich der politischen Ökonomie industrialisierter Demokratien. Neuere Arbeiten behandeln die Streikhäufigkeit im internationalen Vergleich, die Auswirkungen organisierter Arbeitnehmerinteressen auf die öffentliche Beschäftigung und Fragen des Klassenkompromisses in industriellen Konflikten. Robertson, der sich auch ausführlich mit Fragen der Sowjetpolitik beschäftigt hat, ist Mitherausgeber einer Reihe amerikanischer Zeitschriften und hat in führenden Zeitschriften seines Faches veröffentlicht. Der als erstes Heft in der Reihe von Diskussionsarbeiten des IAAEG erschienene Vorabdruck seines in Quint entstandenen Aufsatzes "Transaction-Cost Economics and Cross-National Patterns of Industrial Conflict: A Comparative Institutional Analysis" (Oktober 1989) ist im März 1990 im American Journal of Political Science erschienen.

Robertson hat zusammen mit Sadowski zwei Forschungsseminare geleitet, und zwar über neuere Ansätze der politischen Ökonomie und über die Methodik komparativer Forschung über Arbeitsbeziehungen.

2. Prof. Dr. Richard Hyman (Warwick, 1990, 3 Monate)

Richard Hyman (Jg. 1942) hat in Oxford Philosophie, Politik und Ökonomie studiert und wurde 1968 mit einer Arbeit über "The Workers' Union 1898 - 1929" in Oxford promoviert. Seit 1967 ist er in unterschiedlichen Positionen an der Universität Warwick, seit 1985 als Professor of Industrial Relations und maßgebliches Mitglied der Industrial Relations Research Unit dieser Universität, einem Centre of Excellence nicht nur in der britischen, sondern in der europäischen Industrial Relations Forschung.

Hyman hat eine Reihe von Monographien und eine sehr große Zahl von Aufsätzen veröffentlicht, die in verschiedene Sprachen übersetzt worden sind. Die wichtigsten Themen seiner Bücher betreffen Streiks, die Frage sozialer Werte in den Arbeitsbeziehungen und schließlich "The Political Economy of Industrial Relations:

"Theory and Practice in a Cold Climate" (1989). Hyman pflegt das soziologische und sozialhistorische Argument, er hat sich um eine zeitgenössische Marx'sche Interpretation der industriellen Beziehungen bemüht. Zur Zeit arbeitet er an einem Buch über die gegenwärtige Gewerkschaftsbewegung in Europa. Diese Arbeit und seine Beratungstätigkeit bei der Europäischen Gemeinschaft in Luxemburg führen ihn in unterschiedlichen Intervallen nach Trier.

Im Wintersemester 1989/90 hat Hyman an einem Hauptseminar über "Personalmanagement im internationalen Vergleich" aktiv teilgenommen. Hyman ist Initiator des Netzwerkes von Forschungsinstitutionen "Industrial Relations in the European Community", für das das IAAEG den Newsletter herausgibt und die erste internationale Konferenz in 1990 organisiert hat.

4.3 Besucher

Dr. Gabriel Bosnak, Bratislava

Dr. Silvia Bicková, Bratislava, Stipendiatin der Daimler-Benz-Stiftung

Dr. Annerose Ziegenbein, TU Dresden.

Prof. Dr. Marty Morgenstern, Center for Labor Research and Education, UC Berkeley

H. Walter, Mainz

W. Habelitz, Mainz

R. Wüst, Mainz

Ph. Enclos, Nancy

Ch. Marraud, Nancy

F. Kessler, Nancy

W. Keller, Finanzministerium des Landes Rheinland-Pfalz

5. **Wissenschaftliche Aktivitäten**

5.1 **Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe (seit 1983)**

5.1.1 **Konferenzen und Workshops**

1. Flexibilisierung des Arbeitsrechts - eine europäische Herausforderung
 Veranstalter: Prof. Dr. Rolf Birk
 Dauer der Veranstaltung: 19.-21. Februar 1987
 Teilnehmerzahl: 40 (Professoren des Arbeits- und Sozialrechts aus Deutschland und dem gesamten europäischen Ausland)
 Finanzielle Unterstützung: Fritz-Thyssen Stiftung, Köln
 Publikationen: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, 3(1987) und 4(1987).

2. XI. Wissenschaftliches Kolloquium zum Thema: Die Einheitliche Europäische Akte
 Veranstalter: Wissenschaftliche Gesellschaft für Europarecht
 Dauer der Veranstaltung: 13.-14. Oktober 1988
 Teilnehmerzahl: 70
 Finanzielle Unterstützung: -
 Publikationen: Europarecht 2(1989)

3. Die soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes
 Veranstalter: Prof. Dr. Rolf Birk
 Dauer der Veranstaltung: 19.-21. Oktober 1989
 Ort: Elsa-Brandström-Haus Hamburg
 Teilnehmerzahl: 58
 Finanzielle Förderung: Arbeitskreis Europäische Integration
 Publikationen: Rolf Birk (Hrsg.), Wolfgang Däubler, Fritz Franzmeyer, Gerhard Kleinhenz, Walter Kolvenbach, Klaus Schmitz, Rolf Thüsing: Die soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes, Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V., Band 27, 1990.

4. Internationales Kolloquium "Die Zukunft des europäischen Arbeits- und Sozialrechts"
 Veranstalter: Prof. Dr. Rolf Birk, Prof. Dr. Hans Zacher, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München, zugleich Präsident der Max-Planck-Gesellschaft

Dauer der Veranstaltung: 22./23. November 1990

Teilnehmerzahl: 80 (Professoren des Arbeits- und Sozialrechts aus Deutschland und dem gesamten europäischen Ausland)

Finanzielle Unterstützung: Fritz Thyssen Stiftung, Köln

Publikationen: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (1991)

Bericht für das Jahr 1990:

Internationales Kolloquium "Die Zukunft des europäischen Arbeits- und Sozialrechts" im Schloß Quint

Am 22. und 23. November 1990 fand im Schloß Quint, dem Sitz des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, IAAEG, eine Tagung zum Thema "Die Zukunft des europäischen Arbeits- und Sozialrechts" statt. Veranstaltet wurde dieses Kolloquium gemeinsam vom IAAEG und dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München. Die Tagungsliste zählte rund einhundert Teilnehmer, viele davon aus dem europäischen Ausland, wobei die Finanzierung einer Veranstaltung dieser Größe nur möglich war, weil die Fritz Thyssen Stiftung (Köln) die Finanzierung der Reise- und Übernachtungskosten der auswärtigen Gäste freundlicherweise übernommen hatte.

Nach zwei Grußworten der rheinland-pfälzischen Staatsministerin für Soziales und Familie, Prof. Dr. Ursula Funke, und des Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Jörg Hasler, eröffneten Prof. Dr. Hans Zacher (Präsident der Max-Planck-Gesellschaft und Direktor des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Sozialrecht in München) und Prof. Dr. Rolf Birk (rechtswissenschaftlicher Direktor des IAAEG) die Tagung und stellten die Problematik vor. Inhaltlich wies das Kolloquium in Quint Verbindungen zu der Tagung für Rechtsvergleichung in Würzburg (September 1989) auf, die sich mit den Auswirkungen des Europarechts auf das innerstaatliche Arbeits- und Sozialrecht beschäftigt hatte. Thematisch war jedoch das Kolloquium in Quint weiter gefaßt, weil es im Rahmen dieser Veranstaltung nicht bloß um eine Bestandsanalyse, sondern auch um eine Diskussion der zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten ging. Einen Überblick über den gegenwärtigen Stand des europäischen Arbeitsrechts gab Prof. Brian Bercusson (Europäisches Hochschulinstitut, Florenz). Dabei verwies Prof. Bercusson auf den Umstand, daß die EG erst in den 70er Jahren ernsthaft damit begann, durch den Erlaß von Richtlinien auf einzelnen Gebieten, in denen die Gemeinschaft entweder über ausdrückliche vertragliche Kompetenzen verfügte (z.B. Lohngleichheit von Mann und Frau) oder bei

denen ein Regelungsbedarf von allen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft anerkannt wurde (so in bezug auf die Richtlinie 129/75 über Massenentlassungen), eine Harmonisierung der verschiedenen nationalen Rechtsordnungen aktiv in Angriff zu nehmen. Über den EG-rechtlichen Rahmen hinaus umriß Prof. Bercusson aber auch die arbeitsrechtlichen Entwicklungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft, und zwar sowohl in Bezug auf das kollektive wie das individuelle Arbeitsrecht. Dr. Philippa Watson-Olivier (Barrister at Law, London) schilderte die europarechtlichen Regelungen auf sozialrechtlichem Gebiet, insbesondere die Mechanismen der "Wanderarbeitnehmer"-Verordnung 1408/71, die auf eine Koordinierung der verschiedenen sozialrechtlichen Leistungen zielt, ohne inhaltlich auf die nationalen Regelungen Einfluß zu nehmen, sowie die in jüngster Zeit verstärkten Bemühungen zum Abbau geschlechtsbezogener Diskriminierungen, deren Ziel auf eine inhaltliche Harmonisierung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften gerichtet ist.

Gerade auch auf den Aspekt der Harmonisierung bezog sich Prof. Dr. Danny Pieters (Tilburg/Leuven) in seinem Vortrag "Europäisches und nationales Sozialrecht - zukünftige Perspektiven". Angesichts des ins Auge gefaßten Ziels, bis 1992 einen einheitlichen Binnenmarkt mit einheitlichen Anbieterkosten zu schaffen, stellt sich verstärkt die Frage nach einer Angleichung der "Sozialkosten" für die am Markt teilnehmenden Unternehmen mittels einer rechtlichen Harmonisierung der unterschiedlichen Sozialsysteme. Darüber hinausgehend propagierte Prof. Pieters die Schaffung eines "13. Sozialsystems", d.h. eines eigenständigen europäischen Sozialrechts, dem sich die EG-Bürger alternativ zu ihrem nationalen Sozialsystem nach freier Wahl unterstellen können.

In seinem Vortrag "1992 und danach: Die Auswirkungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts auf die Arbeitsrechtssysteme der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft" verdeutlichte Prof. Dr. Roger Blanpain (Leuven) einige Problempunkte und Fragestellungen, die für die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Mitgliedstaaten im Hinblick auf den angestrebten Binnenmarkt von Relevanz sind: Auswirkungen auf die Beschäftigungslage in den verschiedenen Staaten, verursacht durch unterschiedlich hohe Arbeitskosten; "soziales Dumping"; unterschiedliche Vorstellungen in den einzelnen Staaten über Ziele und Kompetenzen der Gemeinschaft. Insgesamt zeigte sich Prof. Blanpain skeptisch, daß das europäische Arbeits- und Sozialrecht im Sinne einer verstärkten Regelungsaktivität seitens der Gemeinschaftsorgane tatsächlich in naher Zukunft fühlbar an Gewicht gewinnen werde; es scheine eher so, daß die wesentlichen einschlägigen Regelungskompetenzen unverändert bei den einzelnen Mitgliedstaaten verbleiben

würden, da eine einheitliche Willensbildung für weitere europarechtliche Maßnahmen nicht zu erwarten sei.

Die Diskussion, die auf die Vorträge folgte, wurde primär durch Überlegungen geprägt, wie eine verstärkte inhaltliche Harmonisierung der unterschiedlichen Arbeits- und Sozialrechtssysteme durch Aktivitäten der Europäischen Gemeinschaft erreicht werden könnte. In diesem Zusammenhang wurde schnell deutlich, daß es sich hier angesichts der bloß subsidiären Regelungskompetenz des Gemeinschaftsrechts um ein Problem handelt, das weniger auf der juristischen, sondern in erster Linie auf der politischen Ebene zu lösen wäre. Sowohl im Sozialrecht als auch im Arbeitsrecht stellt sich die Frage nach der gegenseitigen Solidarität, die als Handlungsprinzip zur Schaffung eines einheitlichen Rechtsraumes dann unverzichtbar ist, wenn man es mit dem Fernziel eines europäischen Bundesstaates ernst meint. Abschließend sei darauf hingewiesen, daß die Vorträge und Diskussionsmeldungen der Tagung in Heft 1/1991 der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht - ZIAS" veröffentlicht werden.

5.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

- | | |
|------------|---|
| 19.06.1986 | Prof. Dr. Peter Hanau, Köln
"Stand und Methoden arbeitsrechtlicher Gesetzgebung,
Vergleich Bundesrepublik Deutschland - Schweden" |
| 27.10.1986 | Prof. Dr. Giorgio Gaja
"Arbeitnehmer aus Drittstaaten im EG-Recht" |
| 10.12.1987 | Prof. Dr. Othmar Vanachter, Universität Löwen, Belgien
"Der nationale Arbeitsraad in Belgien" |

5.1.3 Tagungsteilnahmen (mit Vorträgen):

Roland Abele:

Vortrag "Arbeitsrechtliche Regelungen im Vergleich: Belgien/ Frankreich/ Großbritannien/Italien", Mitgliederversammlung der Arbeitgeberverbände Holz in Nordrhein-Westfalen am 25.10.1989 in Gelsenkirchen.

Rolf Birk:

"Vortrag "Innerbetriebliche Absprachen - Typen und Rechtswirkungen", Wiesbadener Seminar für Arbeitsrecht", am 18.5.1984, Wiesbaden

Vortrag "Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf die Entwicklung des Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten", Arbeitskreis Europäische Integration e.V., Bonn: "Sozialpolitik in der EG" in Augsburg vom 18.10. - 20.10.1984

Vortrag "Rechtliche Instrumente zur Beseitigung der Frauendiskriminierung im Arbeitsleben", Institut für schweizerisches Arbeitsrecht, Zürich, am 14.11.1984

Vortrag "L'adozione internazionale", "Problemi del minore alla famiglia: adozione e affidamento" in Rom, am 11.21.1984

Vortrag "Das Unternehmen in der Krise", Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Tagung in Göttingen vom 18.9. - 21.9.1985

Vortrag "Grundprinzipien des Internationalen Arbeitsrechts", Tagung der Argentinischen Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 3.10./4.10.1985 in Buenos Aires

Vortrag "Das System der sozialen Sicherheit im Wandel der Industriegesellschaft", Bitburger Gespräche vom 9.1. - 12.1.1985

Vortrag "Arbeitskampf mit Auslandsberührung", Freie Universität Berlin, 14.2.1985

Vortrag "Libertà contrattuale e norme imperative in diritto internazionale privato" (Vertragsfreiheit und zwingendes Recht im Internationalen Privatrecht), Associazione per gli Studi di Legislazione Economica, Rom, 23.2.1985

Vortrag "Il Sistema di previdenza aziendale nella Repubblica Federale di Germania" (Die betriebliche Altersversorgung in der Bundesrepublik Deutschland), Soziale Sicherheit und Versicherung: ein Vergleich zwischen öffentlicher und privater Versicherung. Das italienische System im internationalen Vergleich, in Belgirate, Veranstalter: Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, Vercelli, Italien, 26.9.-29.6.1987

Vortrag "Der angestellte Urheber im Kollisionsrecht", Institut für Urheber- und Medienrecht, München, 19.12.1987

Vortrag "Zur Umsetzung der EG-Richtlinien im Arbeitsrecht - Das Schicksal der Richtlinie 77/187 vom 14. Februar 1977 über den Betriebsinhaberwechsel in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien", Europa-Institut der Universität des Saarlandes, Saarbrücken, 14.2.1988

Vortrag "Die Realisierung des europäischen Binnenmarktes 1992 und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht", Festveranstaltung des Arbeitgeberverbandes der hess. Metallindustrie, Wetzlar, 22.9.1988

Vortrag "Die Auswirkungen des Rechts der Europäischen Gemeinschaften auf das nationale Arbeitsrecht - Zur Angleichung des Arbeitsrechts nach dem Beitritt Österreichs zu den Europäischen Gemeinschaften im Lichte bisheriger Erfahrungen - ", Österreichische Forschungsgesellschaft für Arbeitsbeziehungen (ÖFfA), Wien, am 18.10.1988, Symposium über den Einfluß des EG-Beitritts Österreichs

Vortrag "Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in rechtsvergleichender Sicht", Kontaktseminar des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAG), 17. - 21.10.1988, in Trier

Universität in Ferrara, Gastprofessur, Vorlesungen über das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland in italienischer Sprache.

Vortrag "Vergleich sozialer Rahmenbedingungen in Europa - Arbeitsrecht beim Einsatz von Arbeitnehmern", 3. DGFP-Kongreß am 8.6.1989

Vortrag "The Evolution of Labor Law in the Federal Republic of Germany - Policies, Recent Development and Actual Problems -", International Conference on Public Policy Planning in Taipei (Taiwan), 9.6.-12.6.1989

Vortrag "Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt und ihre Probleme", Studium Generale im SS 89 der Universität Tübingen, 10.7.1989

Vortrag "Europarecht und nationales Recht - arbeitsrechtliche Fragen in der Europäischen Gemeinschaft", Arbeitswoche für Rechtsreferendare des Oberlandesgerichts Stuttgart in Schramberg

Vortrag "Die Folgewirkungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für das nationale Arbeitsrecht", Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Würzburg, 15.9.1989

Vortrag "Die soziale Sicherung im Binnenmarkt". Veranstalter: Landesversicherungsanstalt Oberfranken und Mittelfranken und die Universität Bayreuth, 11. Bayreuther Sozialrechtstage vom 12.-13.10.1989 in Bayreuth

Vortrag "Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im Blick auf 1992", und Leitung der interdisziplinären Tagung "Die soziale Dimension des Europäischen Binnemarktes", Arbeitskreis Europäische Integration e.V. Bonn, in Hamburg vom 19.10.-21.10.1989

Vortrag "Arbeitsrecht im Binnenmarkt - Folgen für Arbeitnehmer", Verein "Jugend und Arbeit e.V.", Trier, Kath. Akademie und der Arbeitskreis III, 6.11.1989

Vortrag "Stand und Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts", Anwaltsverein Stuttgart, 9.11.1989,

Vortrag "L'armonizzazione del diritto del lavoro nel Mercato unico europeo e i problemi conseguenti", Istituto di Diritto del Lavoro, Universität Triest, 23.11.1989

Vortrag "Europäisches Arbeitsrecht", Institut für Wirtschafts- und Arbeitsrecht der Universität Erlangen-Nürnberg, Arbeitsrechtliches Seminar im WS 89/90 über ausgewählte Probleme des europäischen Arbeitsrechts am 4.12.1989

Vortrag "Konsequenzen der Reform der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung", Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, 29.1./30.1.1990

Vortrag "Das Verhältnis des europäischen zum deutschen Arbeitsrecht - Stand und Entwicklungstendenzen", Evangelische Kirche in Deutschland, Hannover, "Europäisches Gemeinschaftsrecht und kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht", 22.3. - 24.3.1990 in München

Vortrag "Wichtige Unterschiede im EG-Arbeitsrecht unter Berücksichtigung der Sozialcharta", WISO-Wirtschaftsforum, Trier, 4.4.1990

Vortrag "AÜG und Europäischer Binnenmarkt", Deutsche Gesellschaft für Informationstechnik und Recht e.V., Offenbach/Main, Jahrestagung 1990 in Zelligen-Retz-

bach, Workshop "Personaleinsatz beim Kunden - Verbotene Arbeitnehmerüberlassung". 4.5./5.5.1989

Vortrag "Die Auswirkungen des europäischen Gemeinschaftsrechts und der Realisierung des europäischen Binnenmarktes auf das Arbeitsrecht", Justizakademie NRW, LAG Düsseldorf, Richterfortbildung in Recklinghausen, 7.5./8.5.1990

Vortrag "Protection against Unfair Dismissals and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany - Historical Development, Legal Arrangement and Challenges from the Internationally Comparative Point of View -" (Kündigungsschutz und Arbeitsbeziehungen in der BR Deutschland - Historische Entwicklung, rechtliche Ausgestaltung und Herausforderungen aus international vergleichender Perspektive), Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Internationale Fachkonferenz in Berlin, 16.5.-18.5.1990

Vortrag "Stand und Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts", European Community and International Economic Relations Research Center, Universität Izmir, 9.5.-10.5.1990

Vortrag "Les bases et les principes du droit du licenciement et du droit de la protection contre les licenciements dans la République Fédérale d'Allemagne", 25.5./26.5.1990, Conférence internationale sur le régime juridique du licenciement, in Porto - Portugal

Vortrag "El impacto de la Comunidad Europea en la normativa de los países miembros" (The influence of Community Law on German Labour Law), Jornada sobre Relaciones y Espacio Social Europe en los Años 90 in Bilbao, Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, 27.5.-30.5.1990

Christina Reiland:

Vortrag "Freizügigkeit in der Europäischen Gemeinschaft und ihre Auswirkungen auf das Dienst- und Sozialrecht", Seminar für Bürgermeister und Behördenleiter in Friedrichshafen, April 1989.

5.1.4 Lehraktivitäten:

Rolf Birk:

Arbeitsrecht, Vorlesung, WS 1983/84

Grundprobleme des Arbeits- und Sozialrechts (zus. mit Ehmann, Krause), Seminar, WS 1983/84

Arbeitsrecht, Vorlesung, SS 1984

Internationales Privatrecht II, Vorlesung, WS 1984/85

Grundlagenseminar Rechtstheorie und Rechtssoziologie, Seminar, WS 1984/85

Rechtsgeschäftslehre, Vorlesung, SS 1985

Kredit und Kreditsicherung, Vorlesung, SS 1985

Internationales Privatrecht I, Vorlesung, SS 1986

Seminar über neuere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, (zus. mit v.Hoffmann, Lenz, Schröder) SS 1986

Arbeitsrecht I, Vorlesung, WS 1986/87

Rechtsvergleichendes Seminar aus dem Arbeitsrecht, Seminar, WS 1986/87

Arbeitsrecht II, Vorlesung, SS 1987

Arbeitsrecht I, Vorlesung, WS 1987/88

Internationales Privatrecht, Vorlesung, WS 1987/88

Arbeitsrecht II, Vorlesung, SS 1988

Kredit und Kreditsicherung, Vorlesung, WS 1988/89

Arbeitsrechtliches Seminar, Seminar, WS 1988/89

Arbeitsrechtliches Kolloquium, Kolloquium, SS 1989

Internationales Privatrecht II, Vorlesung, SS 1989

Internationales Privatrecht I, Vorlesung, WS 1989/90

Arbeitsrechtliches Seminar, Seminar, WS 1989/90

Arbeitsrecht I, Vorlesung, WS 1990/91.

Übung im Arbeitsrecht mit Klausuren, WS 1990/91.

Roland Abele

Mitarbeit am Seminar "Die arbeitsrechtliche Dimension des europäischen Binnenmarktes".

Christina Reiland:

Mitarbeit an den Seminaren "Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft", WS 1988/89 und "Die arbeitsrechtliche Dimension des europäischen Binnenmarktes".

Bernd Waas:

Anfängerarbeitsgemeinschaft im Zivilrecht, WS 1989/90

Mitarbeit am Seminar "Die arbeitsrechtliche Dimension des europäischen Binnenmarktes".

Lehre an ausländischen Universitäten:

Rolf Birk:

Universität Ferrara, Italien, 1988: Vorlesung über deutsches Arbeitsrecht

Universität Nancy II, Frankreich 1989: Seminar über vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht

Universität Strasbourg, Frankreich 1989 und 1990: Vorlesung über deutsches Arbeitsrecht

National Chenghi University, Taipei, R.O.C. 1990: Vorlesung über vergleichendes Arbeitsrecht

Die Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts und die Beeinflußung der nationalen Rechtsordnungen durch entsprechende Vorgaben verdient angesichts des näher rückenden Termins für die Verwirklichung des Binnenmarkts mit Recht das besondere Interesse der wissenschaftlichen Tätigkeit. Eine Ausschließlichkeit der wissenschaftlichen Arbeit ist dadurch aber nicht angezeigt und wäre auch schädlich. An dieser Einsicht muß sich nicht allein der Gegenstand der Veröffentlichungen messen lassen; auch die Lehrtätigkeit ist dem verpflichtet.

Gerade im asiatischen Raum besteht ein ausgeprägtes Interesse an den hoch entwickelten Rechtsordnungen in Europa. Auch die rechtliche Absicherung der europäischen Integration durch entsprechende Harmonisierungsbemühungen wird dort aufmerksam beobachtet. Das Interesse gilt dabei nicht allein dem eigentlichen Wirtschaftsrecht; daneben wird auch die flankierende Funktion einer geschlossenen Arbeits- und Sozialrechtsordnung mehr und mehr erkannt. Für ein verbessertes Verständnis des nationalen und europäischen Arbeitsrechts hat aber neben der Vermittlung von Inhalten eine Einführung in die Methoden vergleichender Betrachtung auf dem Gebiet von Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen zentrale Bedeutung. Während einer Gastprofessur an der Chengchi University in Taiwan wurde deshalb der Versuch unternommen, diesen Bedürfnissen der ausländischen Studenten mit einem entsprechend strukturierten Lehrangebot zu begegnen. Diese Lehrtätigkeit hält den Anschluß zu einem Aufenthalt in Taiwan, der auf Einladung der dortigen Regierung

im Jahre 1989 möglich wurde und ist deshalb Fortsetzung des wissenschaftlichen Gedankenaustauschs auf der universitären Ebene. Eine Weiterführung des wissenschaftlichen Gesprächs ist beabsichtigt.

5.6 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
- Mitglied der Europakommission der Landesregierung Rheinland Pfalz - Vorsitzender der Unterkommission "Soziale Dimension des Binnenmarktes"
- Experte für die Kommission der Europäischen Gemeinschaften
- Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe (seit 1988)

5.2.1 Konferenzen und Workshops

1. Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes

Veranstalter: Prof. Dr. Dieter Hardes (FB IV der Universität Trier), Prof. Dr. Dieter Sadowski

Dauer der Veranstaltung: 17.-21. Oktober 1988

Teilnehmer: 50 (Vertreter deutscher Hochschulen und Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit)

Finanzielle Förderung: Bundesanstalt für Arbeit

Publikation: Knut Emmerich, Heinz-Dieter Hardes, Dieter Sadowski, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bd. 128, Nürnberg 1989.

2. Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb - Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik

Veranstalter: Prof. Dr. Dieter Sadowski

Dauer der Veranstaltung: 5. und 6. Oktober 1989

Referate:

Joachim Münch: Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den USA

Peter Meyer-Dohm: Unternehmerische Qualifikationsstrategien und europäischer Binnenmarkt

Dieter Timmermann: Zukunftsprobleme des Dualen Systems unter Bedingungen verschärften Wettbewerbs

Keith Thurley/Cheung Ling Lam: Improving the Skill Formation Process of Electronic Engineers and Information Technologists in the UK and Japan

Arndt Sorge: Unternehmensstrategien, Qualifikationsentwicklung und Erfolg von Wirtschaftsbereichen. Aufschlüsse aus zwischengesellschaftlichen Vergleichen über industrielle Mikroelektronikanwendung

Günther Faltin/Dietrich Winterhager: Projektwerkstatt Teekampagne: Ein international tätiges Unternehmen mit Studenten in Berlin

Teilnehmer:

Uschi Backes-Gellner (Trier), Rolf Birk (Trier), Friedrich Edding (Berlin), Heinz-Dieter Hardes (Trier), Christof Helberger (Berlin), Manfred Kaiser (Nürnberg), Eckhard Knappe (Trier), Ullrich van Lith (Duisburg), Reinard Lüdeke (Passau), Peter Meyer-Dohm (Wolfsburg), Joachim Münch (Kaiserslautern), Wolfgang Rippe (Bamberg), John Robertson (Texas), Dieter Sadowski (Trier), Arndt Sorge

(Maastricht), Manfred Tessaring (Nürnberg), Keith Thurley (London), Dieter Timmermann (Bielefeld), Hartmut Wächter (Trier), Manfred Weiss (Bad Soden), Dietrich Winterhager (Berlin).

Finanzielle Unterstützung: Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Verein für Socialpolitik

Publikation: Sadowski, Dieter/ Backes-Gellner, Uschi (Hrsg.): Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb. Schriften des Vereins für Socialpolitik Bd. 200. Berlin: Duncker & Humblot 1990

3. Ökonomische und rechtliche Aspekte der betrieblichen Personalpolitik

Veranstalter: Prof. Dr. Hartmut Wächter (FB IV der Universität Trier) für die Kommission Personal des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Dauer der Veranstaltung: 12. und 13. Oktober 1989

Teilnehmer:

M. Hofmann (Wien), W. Oechsler (Bamberg), W. Hofbauer (Saarbrücken), W. Nienhüser (Paderborn), I. Brunstein (Straßburg), H.J. Drumm (Regensburg), P. Nieder (Bremen), I. Berthel (Siegen), K. Bartölke (Wuppertal), B. Modrow-Thiel (Trier), F. Becker (Siegen), H.-G. Ridder (Wuppertal), G. Krell (Oldenburg), P. Tlach (Bern), A. Jochmann-Döll (Trier), A. Koyama (Tokio), G. Roßmann (Trier), W. Hamel (Essen), U. Schneider (Innsbruck), D. v. Eckardstein (Wien), R. Marr (München), D. Sadowski (Trier)

Finanzielle Unterstützung: -

Publikation: Sonderheft der Zeitschrift für Personalforschung 1990, Heft 2

4. Workshop Personnel Management in Europe

Veranstalter: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Prof. J.J.J. van Dijck (Universität Tilburg, Niederlande)

Dauer der Veranstaltung: 9. November 1989

Teilnehmer: 15 (Forscher der Universität Tilburg, der Universität Trier und des IAAEG)

Finanzielle Unterstützung: -

Publikation: nicht geplant

5. Folgen der Flexibilisierung für die Arbeitsbeziehungen - Tagung der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association (IIRA)

Veranstalter: Prof. Dr. Hans Wilhelm Hetzler (Hamburg), Prof. Dr. Dieter Sadowski

Dauer der Veranstaltung: 30. März 1990

Referate: G. Furchtbar, Personalleitung BMW AG: "Folgen der Flexibilisierung für die Arbeitsbeziehungen aus der Sicht der Geschäftsleitung"; H. Fieber, Betriebsrat Siemens AG: "Folgen der Flexibilisierung für die Arbeitsbeziehungen aus der Sicht des Betriebsrates".

Teilnehmer:

J. P. Bauer (Saarbrücken), R. Birk, (Trier), G. Endruweit (Stuttgart), H. Fieber (München), G. Furchtbar (München), H. W. Hetzler (Hamburg), O. Jacobi (Frankfurt), F.-J. Kador (Köln), B. Keller (Konstanz), E. Kurth (Trier), H. Rauschenberg (Kassel), D. Sadowski (Trier), U. Schlottmann (Nürnberg), T. Stengelhofen (Trier), A. Timmesfeld (Trier), H. Wächter (Trier), H. Weber (Bielefeld), H. Weitbrecht (Mannheim), M. Weiss (Frankfurt).

Finanzielle Unterstützung: Deutsche Sektion der IIRA

Publikation: nicht geplant

6. Die soziale Dimension des Binnenmarktes

Veranstalter: Wirtschaftsforum der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Gesellschaft Trier

Dauer der Veranstaltung: 4. Mai 1990

Referate:

Volker Nienhaus: Sozialraum Europa - Hoffnungen, Befürchtungen und Realitäten

Rolf Birk: Wichtige Unterschiede im EG-Arbeitsrecht unter Berücksichtigung der Sozialcharta

Manfred Kaiser: Lohnkostendifferenzen im europäischen Vergleich

Claude Keiffer: Integrierung von Arbeitnehmern aus verschiedenen europäischen Staaten aus Arbeitgebersicht

Podiumsdiskussion: Moderation Hans-Henning von der Burg

Teilnehmer: 120 (Teilnehmerliste bei der IHK Trier)

Publikation: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Gesellschaft Trier (Hrsg.): Wirtschaftsforum Trier 1990: Die soziale Dimension des EG-Binnenmarktes, Trier 1990

7. Europakommission der Landesregierung Rheinland-Pfalz, Unterkommission
"Soziale Dimension des Binnenmarktes"

Vorsitz: Prof. Dr. Rolf Birk

Teilnehmer: K.P. Frauenkron, D. Kretschmer, D. Sadowski

Dauer: 11.6.1990

8. Employers Associations in Europe: Policy and Organisation - 1. IREC-Conference.
Tagung des Forschungsnetzwerkes Industrial Relations in the European
Community (IREC)

Dauer: 28.-30. September 1990.

Veranstalter: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Otto Jacobi

Referate:

Philippe C. Schmitter: The Organisation of Business Interests and the Europe of
1992.

Zygmunt Tyszkiewicz: UNICE - The Voice of European Business and Industry in
Brussels

Franz Traxler: The Logic of Employers' Collective Action

Keith Sisson: Employers Organisations and the Industrial Relations Strategies of
Individual Employers

Keith Cowling: The Modern European Corporation and Industrial Integration in
Europe

Ulrich Bochum/Heinz Rudolf Meißner: The Modern European Corporation:
Multinational and Decentralized

Mirella Baglioni: Organisational Diversity of Employers' Associations in Europe

Michael Kreile: Europe 1992: Market Integration, Institutional Competition and
Employers' Interests

Sven Papcke: European Identity - What Should That Be?

Wolf-Dieter Zumpfort: European Lobbyism of Companies

Hansjörg Weitbrecht: The Management of Industrial Relations in the European
Environment

Podiumsdiskussion: The Social Dialogue in Europe. Perspectives for a Modern
and Social Europe: Hans Göran Myrdal, Otto Jacobi, Lloyd Ulman, Richard
Hyman

Teilnehmer:

Uschi Backes-Gellner (Trier), Mirella Baglioni (Parma), Silvia Bicková
(Bratislava), Norbert Brühl (Trier), Arend Buitendam (Groningen), Keith
Cowling (Coventry), Anthony Ferner (Coventry), Bernd Frick (Trier), Howard
Gospel (Kent), Heinz-Dieter Hardes (Trier), Alexander Haschemi (Bruxelles),

Rien Huiskamp (Bennebroek), Richard Hyman (Coventry), Otto Jacoby (Frankfurt), Timo Kauppinen (Helsinki), Berndt Keller (Konstanz), Michael Kreile (Konstanz), Hubert Krieger (Dublin), Elke Kurth (Trier), Jens Lind (Aalborg), Paul Marginson (Coventry), Heinz Rudolf Meißner (Berlin), Frank Mueller (Oxford), Walther Müller-Jentsch (Paderborn), Hans Göran Myrdal (Stockholm), Dag Olberg (Oslo), Sven Papcke (Münster), Roger Penn (Lancaster), Anna Pollert (Coventry), John Purcell (Oxford), Melvin Reder (Berkeley), Dieter Sadowski (Trier), Ake Sandberg (Stockholm), Silvana Sciarra (Siena), Rainer Schieben (Trier), Bernt A. Schiller (Gothenburg), Philippe C. Schmitter (Stanford), Keith Sisson (Coventry), Hans-Joachim Sperling (Paderborn), Andrea Timmesfeld (Trier), Franz Traxler (Wien), Zygmunt Tyszkiewicz (Bruxelles), Lloyed Ulman (Berkeley), Frans van Waarden (Konstanz), Jim van Leemput (Bruxelles), Jeremy David Waddington (Coventry), Hartmut Wächter (Trier), Hajo Weber (Durbach), Hansjörg Weitbrecht (Mannheim), Colin Whiston (Coventry), Wolf-Dieter Zumpfort (Bonn)

Finanzierung: Deutsche Forschungsgemeinschaft und Kultusministerium Rheinland-Pfalz

Publikation: im Nomos Verlag für 1991 geplant

5.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

12.12.1988 Prof. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz: "'Krise' der Institutionellen Interessenvermittlung"

19.06.1989 Prof. Ed Zajac, Northwestern University Evanston, USA:
"Strategic Adaption in the U.S. Healthcare Industry"

28.09.1989 Prof. Dr. Guy Kirsch, Fribourg, Schweiz:
"Die Gesellschaftsauflösung in der Postmoderne"

19.10.1989 Prof. Dr. Alois Hahn, Universität Trier: "Forschung und Bildung an Französischen Hochschulen", Ehemaligen-Treffen der Studienstiftung des Deutschen Volkes

25.10.1989 Prof. Dr. Bernward Möschl, Universität Tübingen:
"Mehr Markt im Arbeitsrecht"

- 06.11.1989 Prof. Dr. Heinz Markmann (ehemaliger Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes), Heidelberg:
"Zur Praxis von Tarifverhandlungen"
- 11.12.1989 Dozent Dr. Januszc Teczke, Wirtschaftshochschule Krakow, Polen:
"Aktuelle Führungs- und Organisationsprobleme in Unternehmen der Volksrepublik Polen"
- 05.02.1990 Dr. Hermann-Josef Quinke (GMD Bonn): "Das Bafög-Simulationsmodell des GMD"
- 07.02.1990 Dr. Ingrid Brunstein (Strasbourg): "Französisches und Deutsches Hochschulsystem in Vergleich"
- 10.02.1990 Dr. David Marsden (London): "Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany"
- 09.05.1990 Prof. Dr. John T. Addison (South Carolina): "The European Community Social Charter: Fog at Sea - Continent Isolated"
- 11.06.1990 Prof. Dr. Richard Hyman (Warwick): "Gewerkschaftliche Gestaltungskraft und Regierungsmacht der Konservativen"
- 13.06.1990 Dr. Gabriel Bosnak (Bratislava): "Strukturen staatlicher Auftragsforschung in der CSFR"
- 25.06.1990 Dr. Ulrich Walwei (Nürnberg): "Atypische Beschäftigungskontrakte im europäischen Vergleich"
- 03.07.1990 Dr. Armineé Kazanjian (Vancouver): "Nurse Employment Patterns: Examples for Health Human Resource Management"
- 31.09.1990 Dr. Silvia Bickova (Bratislava): "Le climat social dans les groupes du travail"
- 17.12.1990 Prof. Dr. Roger Blanpain (Löwen): "Traps and Pitfalls of Comparativism"

07.12.1990 Ehrenpromotion "Albert O. Hirschman" und Eröffnung des Graduiertenkollegs "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften".

Laudatio: Prof. Dr. Dieter Sadowski

Ehrung: Prof. Dr. Roland Eckert, Dekan des FB IV der Universität Trier

Festvortrag: A.O. Hirschman "Den Pflug vor den Ochsen spannen" - Eine Anwendung der Theorie wirtschaftlicher Entwicklung auf den Übergang vom Plan- zum Marktwirtschaften

Eröffnung des Graduierten-Kollegs: Prof. Dr. Hans Braun

5.2.3 Tagungsteilnahmen (mit Vorträgen)(seit Herbst 1988):

Uschi Backes-Gellner:

Vortrag "Die Wirtschaftlichkeit sozialer Kontrolle in Universitäten", Arbeitskreis Neue Politische Ökonomie, Akademie Eichholz in Bonn, 24.09.1988 (zusammen mit D. Sadowski)

Vortrag "Zur Lage der deutschen Universität - eine organisationsökonomische Zwischenbilanz", Bildungsökonomischer Ausschuß des Vereins für Socialpolitik, Frankfurt, 26.09.1988

Vortrag "Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany". Third Comparative Labor Law Roundtable on Unlawful Discrimination in Employment. Brüssel, 14.07.1989 (zusammen mit B. Frick)

Convener des Panels "Performance Indicators in Higher Education" auf dem 11th European AIR Forum "Towards Excellence in European Higher Education in the 90s", 27.-30.08.1989

'Invited Panel Reporter' zum Panel "New Technology and Implications for Skill Formation" auf der Konferenz "Technology and the Future of Work", Stanford University, California/USA, 28.-30.03. 1990

'Invited Resource Person' zum Thema "Apprenticeship System and Vocational Education in Germany" auf der "Labor Conference on Job Training: Strategies for the 90s", San Francisco, California/USA 20.-21.04.1990

'Invited Discussant' auf der "Stanford Conference on Organizations Research", Asilomar, California/USA 22.-24.04.1990

Bernd Frick:

Vortrag "Die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter", Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Darmstadt, 10.11.1988 (zusammen mit D. Sadowski)

Vortrag "Strategic Human Resource Management and the Employment of the Severely Disabled: The Case of the Federal Republic of Germany", Fourth Workshop on Strategic Human Resource Management, Brüssel, 23.02.1989

Vortrag "The History and Structure of Third Party Involvement in the Federal Republic", Department of Labor Economics, Loughborough University, 24.04.-28.04.1989

Vortrag "Das Konzept des internen Arbeitsmarktes und die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter", Projektgruppe "Das Sozio-ökonomische Panel", Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 06.09.1989

Vortrag "Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany". Third Comparative Labor Law Roundtable on Unlawful Discrimination in Employment. Brüssel, 14.07.1989 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

Vortrag "Betriebsräte und Gesetzesvollzug: Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes", Herbst-Workshop der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Trier 13.10.1989 (zusammen mit D. Sadowski)

Vortrag "Strategic Personnel Management and the Employment of the Handicapped", Workshop on Personnel Management in Europe, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Trier 09.11.1989

Vortrag "The Enforcement of Labor Laws by Work Councils and Trade Unions: A German-American Comparison." Vortrag gehalten im Rahmen des Workshops "Law and Economics", Maastricht, 27.04.1990 (zusammen mit D. Sadowski)

Frank Hoffmann:

Vortrag "Lineare Anreizsysteme zur Reduktion der Agency Costs im Krankenhaus", Jahrestagung der deutschen Gesellschaft für Operations Research Berlin, 14.09.1988

Vortrag "Incentive systems to control the behaviour of physicians in hospitals", 5th Symposium Health and Economics der Universität von Antwerpen, 17.11.1989 (zusammen mit D. Sadowski)

Dieter Sadowski:

Vortrag "Ökonomische Arbeitsrechtsanalyse", Universität Klagenfurt, 21. März 1988

Vortrag "Die Wirtschaftlichkeit sozialer Kontrolle in Universitäten", Arbeitskreis Neue Politische Ökonomie, Akademie Eichholz in Bonn, 24.09.1988 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

Vortrag "Die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter", Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Darmstadt, 10.11.1988 (zusammen mit B. Frick)

Vortrag "Zur Theorie und Empirie personendifixer Arbeitskosten", Kontaktseminar des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg in Trier, 18.11.1988 (zusammen mit T. Stengelhofen)

Vortrag "Betriebsräte und Gesetzesvollzug: Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes", Herbst-Workshop der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Trier 13.10.1989 (zusammen mit B. Frick)

Vortrag "Incentive systems to control the behaviour of physicians in hospitals", 5th Symposium Health and Economics der Universität von Antwerpen, 17.11.1989 (zusammen mit F. Hoffmann)

Vortrag: "Selbstbindung: Eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen?" SAMF-Plenum, München 08.03. 1990

Vortrag "Humankapital und Organisationskapital." Pfingsttagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Frankfurt 06.06.1990

Drei Vorträge zur Bildungsplanung in Westeuropa (Qingdao, VR China, 13.-21.10.1990)

Vortrag "The Enforcement of Labor Laws by Work Councils and Trade Unions: A German-American Comparison." Vortrag gehalten im Rahmen des Workshops "Law and Economics", Maastricht, 27.04.1990

Theo Stengelhofen:

Vortrag "Zur Theorie und Empirie personenbezogener Arbeitskosten", Kontaktseminar des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg in Trier, 18.11.1988 (zusammen mit D. Sadowski)

5.2.4 Lehraktivitäten (seit Herbst 1988):

Uschi Backes-Gellner:

"Neuere Entwicklungen der Organisationsökonomie" Arbeitsgemeinschaft, SS 1989
Examenskolloquium für allgemeine BWL - Teilgebiet: "Personal und Organisation" SS 1989

Uschi Backes-Gellner/Bernd Frick/Theo Stengelhofen/Andrea Timmesfeld:
Arbeitsmarkt Europa, Praxisbezogene Studienform, WS 1989/90-SS 1990

Uschi Backes-Gellner/Rainer Hettich/Dieter Sadowski:

Aushandlungstheorien, Arbeitsgemeinschaft, WS 1989/90

Dieter Sadowski:

Personal- und Sozialpolitik in Unternehmen, Vorlesung, WS 1988/89; WS 90/91

Öffentliche Betriebswirtschaft: Funktionen, Vorlesung, WS 1988/89

Neuere Forschungsansätze in der mathematischen betriebswirtschaftlichen Entscheidungstheorie, Hochschullehrerkolloquium, WS 1988/89

Öffentliche Betriebswirtschaft: Entscheidungstechniken, Vorlesung, WS 1989/90

Forschungsprozeß und -methoden, Arbeitsgemeinschaft, SS 1990

Dieter Sadowski/Uschi Backes-Gellner:

Gewerkschaften im internationalen Vergleich, Seminar, WS 1988/89

Personalmanagement im internationalen Vergleich, Seminar, WS 1989/90

Dieter Sadowski/Uschi Backes-Gellner/Bernd Frick:

Proposal Writing, Arbeitsgemeinschaft, WS 1990/91

Dieter Sadowski/Rainer Schieben/Hans-Joachim Doerfert:

Krankenhausökonomie, Seminar, SS 1990

Dieter Sadowski/Willy Eirnbter/Elke Kurth/ Wilfried Biewer:

Wirtschaftskriminalität, Praxisbezogene Studienform, SS 1990 und WS 1990/91

Rainer Knitten:

Theorie der Firma, Proseminar, SS 1990

Präskriptive Entscheidungstheorie, Proseminar, WS 1990/91

5.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Uschi Backes-Gellner:

- 1988/89 Mitglied der **Berufungskommission** für eine C4-Professur "Betriebswirtschaftslehre, insbesondere internationale **Unternehmensführung**"
- 1989 Mitglied einer **Habilitationskommission** im FB III (Politikwissenschaft)
- Sprecher der Mitarbeiter für Betriebswirtschaftslehre des FB IV der Universität Trier 1985-1989/90
- 1989 Gutachterin für die Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- **American Economic Association - Committee** on the Status of Women in Economics
- **Arbeitskreis** Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)

Rainer Knitten:

- Sprecher der Mitarbeiter für Betriebswirtschaftslehre des FB IV der Universität Trier seit 1990

Dieter Sadowski (seit 1988):

- Bibliothekskommission des Fachbereichs IV
- Mitglied der Versammlung der Universität Trier
- Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft für den Sonderforschungsbereich "**Risikolagen im Lebenslauf**", Universität Bremen
- Gutachter im Auswahlverfahren der Studienstiftung des Deutschen Volkes
- Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft

- Gutachter im Schwerpunktprogramm "Wissenschaftsforschung" der Deutschen Forschungsgemeinschaft
- "Strategic Audit Unit" The European Foundation for Management Development, Brüssel
- Prüfungskommission "Deutsch für Ausländer", Universität Trier
- Vorsitzender des Verwaltungsrates des Studentenwerkes der Universität Trier
- Habilitationskommission im Fachbereich III, Wirtschaftsgeschichte
- Mitglied der Berufungskommission für die Stiftungsprofessur auf dem Gebiet der Organisations- und Personalwirtschaft an der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung, Koblenz
- Mitglied der Europakommission der Landesregierung Rheinland-Pfalz
- Vorsitzender des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik
- Mitglied der Arbeitsgruppe "Unternehmenspanel" beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg
- Mitglied im Kolleg der Gottlieb-Daimler-und-Carl-Benz-Stiftung "Innovation und Beharrung in der Arbeitswelt"
- Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat eines Projektes der IG Metall und der Arbeitskammer des Saarlandes "Humanisierung der Arbeit"-Forschung für Schwerbehinderte bei der Schulung von Vertrauensleuten, Betriebs- und Personalräten
- Mitglied der Erfahrungsaustauschgruppe Wissenschaft und Praxis der Deutschen Gesellschaft für Personalführung
- Beratung des Klinikreferats des Kultusministeriums Rheinland-Pfalz
- Beratung der Task Force Human Resources, Education, Training and Youth der Kommission der Europäischen Gemeinschaft: The Right to Further Training in Germany
- Wissenschaftsrat: Arbeitsgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Evaluierung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Strukturempfehlungen für die Universitäten der neuen Bundesländer

Ehrungen:

- *Uschi Backes-Gellner* erhielt im November 1988 den Förderpreis des Freundeskreises Trierer Universität für ihre Dissertation "Ökonomie der Hochschulforschung", aus der sie auch den Festvortrag hielt.
- *Dieter Sadowski, Bernd Frick* und *Theo Stengelhofen* erhielten für ihren Aufsatz "Wer beschäftigt Schwerbehinderte?" (Zeitschrift für Betriebswirtschaft 1988) den Preis "Autor des Jahres 1988", der von den Herausgebern der Zeitschrift für Betriebswirtschaft vergeben wurde.

6. Veröffentlichungen, Diskussionsbeiträge und Herausgeberschaften

6.1 Rechtswissenschaftliche Abteilung

6.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht/ZIAS" erscheint seit 1987 vierteljährlich im Verlag C.F. Müller, Heidelberg. Sie wird gemeinsam vom IAAEG und von dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München, herausgegeben.

Die Auswahl der Beiträge erfolgt durch die Herausgeber. Die technische Redaktionsarbeit (Betreuung der Autoren, Korrespondenz mit dem Verlag) erledigen gegenwärtig Hans-Joachim Reinhard, München, und Roland Abele, Trier.

Der Inhalt der Zeitschrift teilt sich naturgemäß in einen international arbeitsrechtlichen und einen international sozialrechtlichen Teil. Der arbeitsrechtliche Teil wird aus Trier betreut. Nach kurzer Anlaufzeit ist es inzwischen gelungen, einen steten Zustrom von publikationswürdigen Artikeln zu erhalten, ein Hinweis darauf, daß mit dieser Zeitschrift eine Lücke im internationalen Veröffentlichungswesen geschlossen wurde, obwohl die Arbeiten im wesentlichen in deutscher Sprache erscheinen.

Arbeitsrechtliche und rechtspolitische Schwerpunkte waren in der Vergangenheit:

- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in der EG (1 und 2/87)
- Flexibilisierung des Arbeitsrechts in der EG (2 und 3/87)
- Betriebsrenten in Deutschland, Österreich und der Schweiz (1/88)
- Betriebsrenten in Spanien (3/88)
- Der Nationale Arbeitsrat in Belgien (3/88)
- Kündigungsrecht in der Schweiz (4/88)
- Arbeitnehmerüberlassung in den USA und Kanada (4/88)
- Tarifrecht in Portugal (1/89)
- Einfluß des EG-Rechts auf das nationale griechische Arbeitsrecht (2/89)
- Europäische Arbeitsrechtsflexibilisierung und Europäischer Binnenmarkt (3/89)
- Auswirkungen des EG-Rechts auf die nationalen Arbeitsrechte (3/89)
- Arbeitszeitrecht in Frankreich (4/89)
- Arbeitszeitpolitik und Europäischer Binnenmarkt (4/89)
- Betriebsübergang in Großbritannien (4/89)
- Kündigungsschutz in Frankreich (4/89)

- Mittelbare Diskriminierung der Frauen im Sozialrecht (nach EG-Recht und Grundgesetz) (1/1990)
- Reform des Kündigungsrechtes in den Niederlanden (2/1990)
- Die Rolle der öffentlichen Verwaltungen und die privaten Träger in der Sozialen Sicherheit (2/1990)
- Formen der betrieblichen Mitbestimmung in Italien (3/1990)
- Österreichisches Arbeitsrecht und das Recht der EG (3/1990)

Die gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München herausgegebene Zeitschrift hat auch im 4. Jahr ihres Erscheinens eine rundum positive Entwicklung genommen. Auch für den vierten Jahrgang der ZIAS konnten wieder namhafte deutsche und ausländische Wissenschaftler für die Mitarbeit gewonnen werden; so sind im Jahre 1990 Beiträge etwa der Professoren Karl-Jürgen Bieback, Gérard Lyon-Caen, Friedrich E. Schnapp, Johannes Schregle und Gerhard Igl veröffentlicht worden. Die Herausgeber waren dabei gleichzeitig bemüht, bei der Themenfestlegung auch das zunehmend aus der Praxis herangetragene Informationsbedürfnis zu berücksichtigen. Wie auch in den vorangegangenen Jahren wurden deshalb Beiträge in das Programm aufgenommen, die über jüngere, praktisch interessierende Rechtsfragen berichteten. Das IAAEG hat dabei einen Gesamtbeitrag zum Redaktionsprogramm verantwortet, der weit über den Anteil hinausweist, den das Institut, gemessen an der Zahl der Mitarbeiter und den verfügbaren Sachmitteln, an den Ressourcen der beiden Herausgeber hat.

Die intensive herausgeberische und redaktionelle Arbeit hatte eine erhebliche Steigerung der verkauften Auflage zur Folge; gleichzeitig konnte das geographische Verbreitungsgebiet weiter ausgedehnt werden. Die Zeitschrift wird nunmehr auch von Universitäten in den USA und Asien bezogen. Daß die auch praktischen Bedürfnissen verpflichtete Arbeit der Herausgeber in vollem Umfang angenommen wird, beweist aber der unverändert hohe Anteil der Abonnenten aus Wirtschaft und Industrie. Indikator eines Bedeutungsgewinns der ZIAS ist überdies eine, wie es scheint, deutlich vergrößerte Zahl von Zitaten aus der Zeitschrift. Auch dies beweist, daß die ZIAS ihre schon zuvor dominierende Stellung im Bereich des ausländischen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht weiter ausbauen konnte.

- Die verfassungsrechtliche Verankerung des Sozialstaats in Spanien
- Leiharbeit in Nordamerika
- Kündigungsschutz in der Schweiz
- Studien zum schwedischen Sozialstaat
- Der Nationale Arbeidsraad in Belgien

Außerdem:

- Dokumentationen des deutschsprachigen Schrifttums zum ausländischen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht
- Besprechungen wichtiger aktueller Literatur zum vergleichenden und internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Die ZIAS erscheint vierteljährlich (vier Hefte ergeben einen Band).

Ein Jahresabonnement kostet DM 248,- (inkl. MwSt, zzgl. Versandkosten DM 10,- Inland/DM 14,- Ausland). Einzelverkaufspreis DM 64,-. Gebundener Jahrgang DM 302,-.

Wir senden Ihnen gerne unverbindlich ein kostenloses Probeheft zu.

Für Abonnenten, die die ZIAS ab Heft 1/1989 beziehen, werden die bisher erschienenen beiden Jahrgänge - gebunden - zum Vorzugspreis von insgesamt DM 396,- angeboten.

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Herausgeber:

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

Bitte informieren Sie mich/uns
regelmäßig über Ihr Verlagsprogramm

Bitte übersenden Sie mir/uns ein
kostenloses Probeexemplar der ZIAS

Absender:

Bitte
mit
60 Pf
freimachen

Antwortkarte

C. F. Müller

Juristischer Verlag GmbH
Postfach 102640

6900 Heidelberg



**C. F. Müller
Heidelberg**

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)

Herausgegeben für das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft von Prof. Dr. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Hans Zacher

Beirat: Prof. Dr. Franz Gamillscheg, Universität Göttingen · Prof. Dr. Franz-Xaver Kaufmann, Universität Bielefeld · Prof. Dr. Alfred Maurer, Universität Bern, Zürich · Prof. Dr. Baron Bernd von Maydell, Universität Bonn · Prof. Dr. Martin Pfaff, Universität Augsburg · Prof. Dr. Manfred Rehbinder, Universität Zürich · Prof. Dr. Gerhard A. Ritter, Universität München · Prof. Dr. Johannes Schregle (Genf), Universität Salzburg · Prof. Dr. Theodor Tomandl, Universität Wien.

Die Internationalisierung der Lebensbeziehungen schreitet voran. Sie hinterläßt im Recht ihre Spuren. Dies gilt auch für das Arbeitsrecht und das Sozialrecht. Der Praxis des Arbeits- und Sozialrechts ist die Notwendigkeit, mit ausländischem Recht umgehen zu müssen, längst vertraut. Auch die Wissenschaft beider Gebiete kommt nicht länger umhin, die Antworten des Rechts international zu erfassen, zu begreifen und zu würdigen. Der europäische Binnenmarkt, dessen Einführung in wenigen Jahren bevorsteht, hat dies einem breiten Publikum vor Augen geführt. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wird seit 1987 die **Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)** herausgegeben.

Die Zeitschrift

- stellt in auslandsrechtlichen Studien die aktuelle Rechtssituation in anderen Ländern vor;
- beschäftigt sich mit der Frage, welche rechtlichen Konsequenzen sich für jede nationale Rechtsordnung aus der Existenz mehrerer nationaler Arbeits- und Sozialrechte ergeben;
- informiert über die Bemühungen, die Standards nationaler Arbeits- und Sozialgesetzgebungen einander anzunähern sowie Brücken zwischen den nationalen Arbeits- und Sozialordnungen zu schlagen;
- ist Forum für auslandsrechtliche, rechtsvergleichende, kollisionsrechtliche, europarechtliche und völkerrechtliche Arbeiten auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts;
- fördert das interdisziplinäre Gespräch zwischen Juristen, Soziologen, Politikwissenschaftlern, Ökonomen, Finanzwissenschaftlern und Historikern;
- rezensiert und dokumentiert die deutschsprachige und internationale Literatur zum Arbeits- und Sozialrecht.

In den bisherigen acht Heften der ersten beiden Jahrgänge der ZIAS wurden folgende Themen behandelt:

- Flexibilisierung des Arbeitsrechts in den EG-Staaten
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – vergleichender Überblick über das Recht der EG-Staaten, Österreichs und der Schweiz
- Die betriebliche Altersversorgung in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich, der Schweiz, Kanada, den USA und Spanien
- Vergleichende Betrachtungen zum Bestandsschutz sozialrechtlicher Anrechte
- Studien zur Auswirkung der Sozialpolitik in entwickelten Staaten auf das Recht der Entwicklungsländer
- Formen der arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Sicherung bei Verlust des Arbeitsplatzes in Lateinamerika
- Das Berichtssystem des internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Die Rentenversicherung in Japan
- Die Sozialpolitik der sozialistischen Staaten

Abonnement-Bestellkarte

Ich/Wir bestelle(n) durch die Buchhandlung ein Abonnement der

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)

zum Jahresbezugspreis von DM 248,- (inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten DM 10,- Inland/DM 14,- Ausland)

Ich/Wir wünsche(n) halbjährl. jährl. Berechnung

Abbuchung von meinem/unserem Bank- bzw. Postgirokonto (nur Inlandsbezieher)

Konto-Nr.

Bankinstitut

BLZ

Datum

Unterschrift

Vertrauensgarantie: Ich habe zur Kenntnis genommen, daß ich meine Bestellung innerhalb einer Woche beim C. F. Müller Verlag, Im Weiher 10, D-6900 Heidelberg schriftlich widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist genügt die rechtzeitige Absendung der Widerrufserklärung (Datum des Poststempels).

2. Unterschrift

6.1.2 Monographien und Aufsätze

Roland Abele: (vgl. auch unter R. Birk)

Das neue spanische Gesetz über die Regelung der Pensionspläne und Pensionsfonds, (ZIAS 1988, S. 283-298)

Grundzüge des italienischen Arbeitskampfrechts (Jahrbuch für italienisches Recht, Band 3, S. 155-177)

Formen der betrieblichen Mitbestimmung in Italien, (ZIAS 1990, S. 193-237)

Geschlechtsbezogene Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsverhältnis (Europarecht 1990, S. 371-384)

Rolf Birk: Veröffentlichungen seit 1983:

I. Bücher:

Münchener Kommentar, Bd. 7 EGBGB, Kommentierung vor Art. 7, Art. 7 nach Art. 7, Art. 8 (S. 203 - 243), Art. 24 - 26 EGBGB (S. 1426 - 1516), C.H. Beck Verlag, München 1983; 2. Aufl. 1990, Kommentierung der Art. 7(S. 346 - 359), Art. 8 (S. 360 - 371), Art. 9 (S. 371 - 382), Art. 10 (S. 382 - 412), Art. 25 (S. 1370 - 1452), Art. 26 (S. 1452 - 1484)

Die Rechtmäßigkeit des Streiks auf ausländischen Schiffen in deutschen Häfen, Gutachten für ITF, London, Februar 1983, 72 Seiten

Der gewerkschaftliche Warnstreik im öffentlichen Dienst. Ein Rechtsgutachten erstattet für die ÖTV, Stuttgart 1985, 72 Seiten

Kommentar zum Lohnfortzahlungsgesetz § 1, (363 Manuskriptseiten) § 2 (92 Manuskriptseiten)

Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte - Entwurf und Begründung - J.C.B. Mohr Verlag, Tübingen 1988, 115 Seiten (zusammen mit Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter)

Europäisches Arbeitsrecht, Textsammlung mit ausführlicher Einleitung, IX und 540 S., C.H. Beck-Verlag, München 1990

II. Aufsätze

Internationale Zuständigkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach dem europäischen Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen, RdA 1983, S. 143 - 151

Die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in transnationalen Unternehmen, in: Gedächtnisschrift für L.-J. Constantinesco, Rechtsvergleichung, Europarecht und Staatenintegration, 1983, S. 33 - 47

Abfindung aus Sozialplan und Arbeitslosengeld für unkündbare Arbeitnehmer bei Betriebsstillegung, in: SGB 1983, S. 274 - 276

Zivil- und Arbeitsrecht im wissenschaftlichen Werk von Ludwig Schnorr von Carolsfeld, in: Veranstaltungen des Forschungsinstituts für Genossenschaftswesen an der Universität Erlangen-Nürnberg, 1983, S. 40 - 47, Akademischer Festakt zum 80. Geburtstag

Betriebsaufspaltung und Änderung der Konzernorganisation im Arbeitsrecht, in: ZGR 1984, S. 23-70

Die Insolvenzsicherung bei der betrieblichen Altersversorgung in grenzüberschreitenden Konzernen, IPRax 1984, S. 137 - 141

Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland, in: RdA 1984, S. 129 - 140

Sozialrecht und Tarifrecht im internationalen Vergleich, in: Schriftenreihe des Deutschen Sozialrechtsverbandes, Band XXV, 1984, S. 36 - 63

Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Person im Urheberrecht bei Auslandsbeziehungen, in: Festschrift für H. Hubmann, Frankfurt, Alfred Metzner Verlag 1985, S. 1 - 20

Libertà contrattuale e norme imperative, in: Rivista critica del diritto privato 1985, S. 473 - 478

Labour Law, International Aspects, in: Bernhardt (ed.), Encyclopedia of Public International Law, 1986, S. 229 - 234

Innerbetriebliche Absprachen - Typen und Rechtswirkungen, in: ZfA 1986, S. 57 - 91

Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Berufszugang, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1984, S. 145 - 149

Equal Treatment and Prohibition of Discrimination under Labour Law of the Federal Republic of Germany, Bulletin of Comparative Labour Relations 14 (1985), S. 101 - 115

Urheberrecht I, in: AR-Blattei 1985 (423), 45 Seiten (zusammen mit P. Koch)

The Law of Strikes and Lock-outs, in: Blanpain (Hrsg.), Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3. Aufl., 1987, (Kluwer)

Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten, in: Hagen Lichtenberg (Hrsg.), Sozialpolitik in der EG, Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V., Nomos Verlag, Baden-Baden 1986, S. 155 - 177

Neuere Entwicklungen des Bestandsschutzes in rechtsvergleichender Sicht, in: Theodor Tomandl (Hrsg.), Beendigung des Arbeitsvertrages, Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Wien 1986, S. 1 - 24

Rechtliche Instrumente zur Beseitigung der Frauendiskriminierung im Arbeitsleben in rechtsvergleichender Sicht, in: ArbR, Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht, 1986, S. 6 - 32

Das System der sozialen Sicherheit im Wandel der Industriegesellschaft, in: Bitburger Gespräche, Jahrbuch 1985, S. 5 - 18

Gesetzliche und autonome Regelung des Arbeitskampfrechts im Ausland, in: RdA 1986, S. 205 - 216

Deutscher Landesbericht zum Thema 2. "Kollisionsrecht des Arbeitsrecht" des von der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit organisierten "Ersten Europäischen Regionalkongresses", 19. - 21. September 1984 in Szeged (Ungarn), S. 423 - 455

Grundfälle zu Kündigung und Kündigungsschutz

- Fälle 1 - 3, JuS 1984, S. 451 - 455
- Fälle 4 - 10, Jus 1984, S. 781 - 786
- Fälle 11 - 14, JuS 1984, S. 944 - 947
- Fälle 15 - 22, JuS 1985, S. 193 - 198
- Fälle 23 - 26, JuS 1985, S. 782 - 786
- Fälle 27 - 28, JuS 1986, S. 375 - 378
- Fälle 29 - 31, JuS 1986, S. 437 - 540
- Fälle 32 - 35, JuS 1987, S. 36 - 41
- Fälle 36 - 37, JuS 1987, S. 113 - 118

Der Streik auf "Billig-Flaggen-Schiffen", in: IPRax 1987, S. 14 - 17

Il sistema di previdenza sociale nella Repubblica Federale di Germania, in: Aprevi-
denza e assicurazione pubblico e privato a confronto 1987, S. 99 - 108

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall - Vergleichender Überblick über das Recht der
EG-Staaten, Österreichs und der Schweiz, in: ZIAS 1987, S. 45 - 80; S. 159 - 202
(zusammen mit R. Abele, C. Kasel-Seibert, H. Maurer) .

Rechtsvergleichender Überblick über die betriebliche Altersversorgung, in: Runggal-
dier/Steindl (Hrsg.) Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung, Wien 1987, S. 29 -
56

Competividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho
(Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Flexibilität arbeitsrechtlicher Re-
gelungen), in: Revista de Direito e de Estudios Sociais, 1987, S. 281 - 307

Il sistema di previdenza aziendale nelle RF di Germania, in: Sezione 1°, La previ-
denza privata integrativa Studi e proposte, centro di ricerca applicata per il diritto
dell'impresa CE.R.A.D.I., ottobre 1987, S. 108 - 113

Arbeitsrecht, internationales in: Macharzina (Hrsg.), Handwörterbuch Export und
Internationale Unternehmung 1989, Spalte 39 - 49

Einführung zum Kolloquium "Flexibilisierung des Arbeitsrechts - eine Europäische
Herausforderung", Tagung im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der
Europäischen Gemeinschaft vom 19./21.2.1987, in: ZIAS 1987, S. 222 - 228

Der angestellte Urheber im Kollisionsrecht, Vortrag anläßl. des 75. Geburtstags v. Kegel, in: UFITA 1988, S. 101 - 115

Betriebszugehörigkeit bei Auslandstätigkeit, in: Festschrift für K. Molitor, 1988, S. 19 - 40

Die betriebliche Altersversorgung - ein rechtsvergleichender Überblick, in: ZfA 1988, S. 105 - 136

Der leitende Angestellte - Einige rechtsvergleichende Bemerkungen, in: RdA 1988, S. 211 - 217

Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, in: RIW 1989, S. 6 - 15

Die Auswirkungen des Rechts der Europäischen Gemeinschaften auf das nationale Arbeitsrecht, in: ZAS 1989, S. 73 - 89

Die Realisierung des europäischen Binnenmarktes 1992 und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, in: NZA 1989, S. 329 - 334

The Law of Strikes and Lock-outs, in: R. Blanpain (Hrsg.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, 4. Aufl. 1990, Kluwer, S. 265 - 291

Zur Schwierigkeit der Umsetzung von Richtlinien im Arbeitsrecht - Das Schicksal der Richtlinie über den Betriebsinhaberwechsel (77/187) vom 14. Februar 1977 in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien - in: Vorträge, Reden und Berichte aus dem Europa-Institut/Nr. 157, Universität des Saarlandes 1989, 22 Seiten

Die Bedeutung der Parteiautonomie im internationalen Arbeitsrecht, in: RdA 1989, S. 201 - 207 (Festgabe f. F. Gamillscheg)

The Evolution of Labor Law in the Federal Republic of Germany - Policies, Recent Development and Actual Problems - in: Proceedings of the International Conference on Public Policy Planning, 11. - 14. Juni 1989 in Taipei, Taipei 1990, S. 373 - 392

Internationale private Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen, in: Festschrift für Karl Heinz Schwab, Erlangen 1990, S. 305 - 327

Die Folgewirkungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für das nationale Arbeitsrecht, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Europarecht 1990, Beiheft 1, S. 17-33

Die soziale Sicherung im Binnenmarkt, in: Mitteilungen der Landesversicherungsanstalt Oberfranken und Mittelfranken, Nr. 12/1989, S. 455 - 460

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im europäischen Vergleich, in: Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, November 1989, S. 117 - 129

Bases e principios do direito do despedimento em geral e do direito da protecção contra os despedimentos na República Federal da Alemanha, in: Revista de Direito e de Estudos Sociais XXXVI (1989), S. 327 - 345

Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt und ihre Probleme, in: Birk (Hrsg.), Die Soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes, Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V., 1990, S. 73 - 86

Textsammlung "Europäisches Arbeitsrecht", München 1990, Einleitung, S. 1 - 19

Gemeinschaftsrecht und nationales Arbeitsrecht - Der Beitritt Österreichs zur EG, Gewerbearchiv 1990, S. 305-336

Die Umsetzung der Richtlinie der EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch die Mitgliedstaaten, 1990, 130 S. (unveröffentlicht)

Groups of Companies as an Issue in Labour Law, in: Sugarman/Teubner (Hrsg.), Regulating Corporate Groups in Europe 1990, 355 - 376

Corinne Kasel-Seibert: (vgl. auch unter R. Birk)

Peter Koch: (vgl. auch unter R. Birk)

Examensklausur Zivilrecht - Die verunglückte Erblasserin, in: Jura 1984, S. 315 - 322

Auswirkungen des Betriebsinhaberwechsels auf Arbeitnehmer im englischen und deutschen Recht, in: RIW 1984, S. 592-599

Die Mobiliarmiete - ein dringliches Recht, in: ZMR 1985, S. 187-193

Zur Neubestimmung des Sonderleistungsbegriffs beim angestellten Urheber, in: ZUM 1986, S. 75-83

Das englische Urheberrecht unter besonderer Berücksichtigung der Trägerschaft von Urheberrechten bei angestellten Urhebern, in: UFITA 1986, S. 85-111

Dissertation zu einem Thema aus dem Bürgerlichen Recht

Helmut Maurer: (vgl. auch unter R. Birk)

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen "Redundancy" in England unter besonderer Berücksichtigung der Abfindung, Verlag vvf 1989

Michael Nitsche:

Die Geschichte des Leistungs- und Beitragsrechts der gesetzlichen Rentenversicherung von 1889 bis zum Beginn der Rentenreform, Verlag Peter Lang, Frankfurt a. M. 1986

Christina Reiland: (vgl. auch unter Rolf Birk)

Die Neuregelung der Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen im französischen Recht, in: ZIAS 4/1989, S. 257-346

Länderbericht über die betriebliche Interessenvertretung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Frankreich (zusammen mit Rolf Birk), in: Kolvenvach/Hanau, Handbook on European Employee Co-Management, Kluwer Law and Taxation Publishers. ca. 40 S. (im Dr.)

Bernd Waas:

Das Recht des Betriebsübergangs in Großbritannien und Nordirland im Prozeß der Anpassung an das Europäische Gemeinschaftsrecht, in: ZIAS 4/1989

Die Vorarbeiten zu einer Reform des Kündigungsrechts in den Niederlanden, in: ZIAS 2/1990, S. 169-175

Die Reform der Gleichbehandlungsgesetzgebung im Arbeitsrecht der Niederlande, in: RIW 1990, S. 901-904

Neuere Tendenzen im Kündigungsschutzrecht der USA, in: ZIAS 4/1990

Europäisches Arbeits- und Sozialrecht 1989, in: ZIAS 1990, S. 70-88

6.1.3 Herausgeberschaften:

Rolf Birk:

Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft (ZverglRWiss, ab 1977)

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS, ab 1987)

Zusammen mit Gerhard Igl, Hans F. Zacher (Hrsg.): Arbeitsrechtliche Probleme der Unternehmenskonzentration, Arbeiten zur Rechtsvergleichung, Schriftenreihe der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Bd. 121, Frankfurt: Metzner Verlag 1986

Zusammen mit Karl Kreuzer (Hrsg.): Das Unternehmen in der Krise - Probleme der Insolvenzvermeidung aus rechtsvergleichender Sicht, Arbeiten zur Rechtsvergleichung, Schriftenreihe der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Bd. 129, Frankfurt: Metzner Verlag 1986

Europäisches Arbeitsrecht (Textausgabe), München 1990

6.1.4 Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte

Rolf Birk:

1. La mobilità del posto di lavoro nei paesi della CEE (29 S. Manuskript)
2. Bedeutung und rechtstheoretische Folgen des Mitbestimmungsurteils des Bundesverfassungsgerichts (20 S. Manuskript)
3. I regimi patrimoniali convenzionali nel diritto tedesco (16 S. Manuskript)
4. Möglichkeiten und Grenzen von Vereinbarungen zwischen Koalitionen (27 S. Manuskript)
5. Freie Berufsausübung des Krankenpflegepersonals innerhalb der EG und dem europäischen Ausland- Anforderungen, Vorteile, Nachteile und Komplikationen - (14 S. Manuskript)
6. Das deutsche AGBG in der Rechtsprechung (8 S. Manuskript)
7. La legge condizioni generali di contratto AGBG) nella giurisprudenza (5 S. Manuskript)
8. Cogestione e conflitti di legge (Modena/Peruggia-Vortrag)
9. L'adozione internazionale, Tagung: Problemi del minore alla famiglia: adozione e affidamento, 11.12.1984 in Rom.

6.1.5 Dissertationen

Luitgart Barthels

"Das Problem der fehlgegangenen Vergütungserwartung unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Aspekte", 1984

Josef Berchtold

"Der räumliche Geltungs- und Anwendungsbereich der Vorschriften über die gesetzliche Krankenversicherung", 1986

Gerhart Fürnrohr

"Das Devisenrecht im deutsch-italienischen Wirtschaftsverkehr", 1984

Ulrich Goebel

"Gewerkschaftliche Mitwirkungs- und Regelungsbefugnisse bei Betriebsänderungen im Recht der Vereinigten Staaten von Amerika", 1988

Michael Gockel

"Der Übergang von Ansprüchen und Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung nach § 613 a Abs. 1 S. 1 BGB", 1987

Helmut Maurer

"Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen 'Redundancy' in England unter besonderer Berücksichtigung der Abfindung", 1989

Joachim Schmidt-Hermesdorf

"Ausländische Gesellschafter inländischer Personengesellschaften", 1987

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 IREC-Newsletter / Quintessenzen

Seit Dezember 1989 erscheint im Institut ein 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 wird nicht Forschungsprojekte durchführen, sondern nur indirekt unterstützen, indem Wissensdefizite aufgedeckt werden, alternative Forschungsstrategien diskutiert und Kontakte für internationale Kooperationen geschaffen werden. Eine erste gemeinsame Anstrengung wird ein Buch über "Industrial Relations in Europe" sein, das Richard Hyman herausgibt.

Gegenwärtig beteiligen sich 120 Forscher aus 22 Nationen.

Quint-Essenzen

Das IAAEG hat eine eigene Reihe von Diskussionspapieren. Bis 1990 sind die folgenden Hefte in der Reihe Quint-Essenzen erschienen:

1. John D. Robertson: Transaction-Cost Economics and Cross-National Patterns of Industrial Conflict: A Comparative Institutional Analysis, Oktober 1989
(Erschienen in: American Journal of Political Science, February 1990)
2. Uschi Backes-Gellner/Bernd Frick: Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany, November 1989
(Erschienen in: Georgia Journal of International and Comparative Law 20(1990), S. 105-121)
3. Dieter Sadowski/Bernd Frick: Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, Dezember 1989
(Erschienen in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22(1989) 3, S. 408-418)
4. Dieter Sadowski/Bernd Frick: Betriebsräte und Gesetzesvollzug: Eine ökonomischen Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes, April 1990
(Erschienen in: Zeitschrift für Personalforschung 4(1990) 2)
5. John T. Addison/W. Stanley Siebert: The European Community Social Charter, Juni 1990
(Erscheint in Industrial and Labor Relations Review)



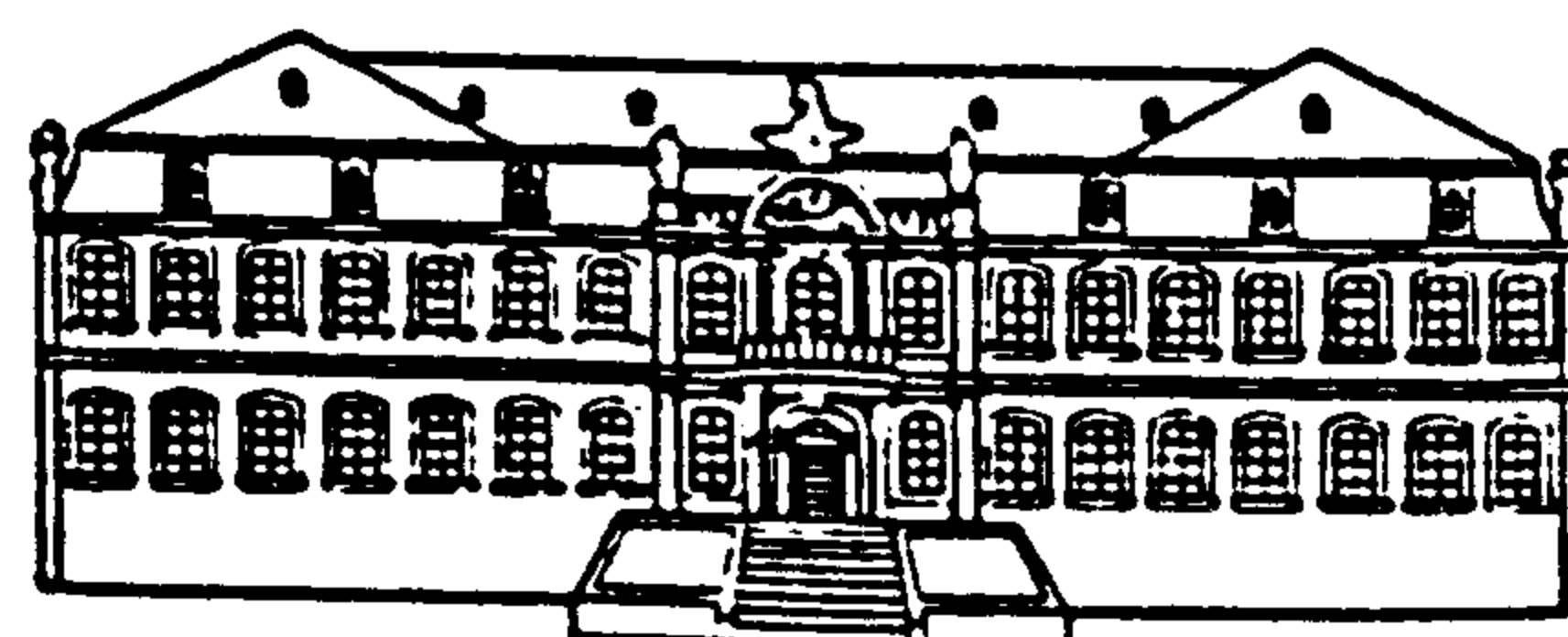
Newsletter

Contents

No. 3, December 1990

- I. Editorial
- II. Minutes of the Business Meeting of the IREC-Network
- III. IREC-Conference: Employers' Associations in Europe
- IV. Presentation of Network Member Institutions
 - 1. IAAEG
 - 2. CARMA
- V. Quint-Essenzen
- VI. Graduiertenkolleg: "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften"
- VII. Honorary Doctorate to Prof. Dr. Dr. h.c. Albert O. Hirschman
- VIII. Up-dated List of Member Institutions
- IX. Invitation for a Presentation of the Network Member Institutions

Edited by
 Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
 in der Europäischen Gemeinschaft
 IAAEG - Trier

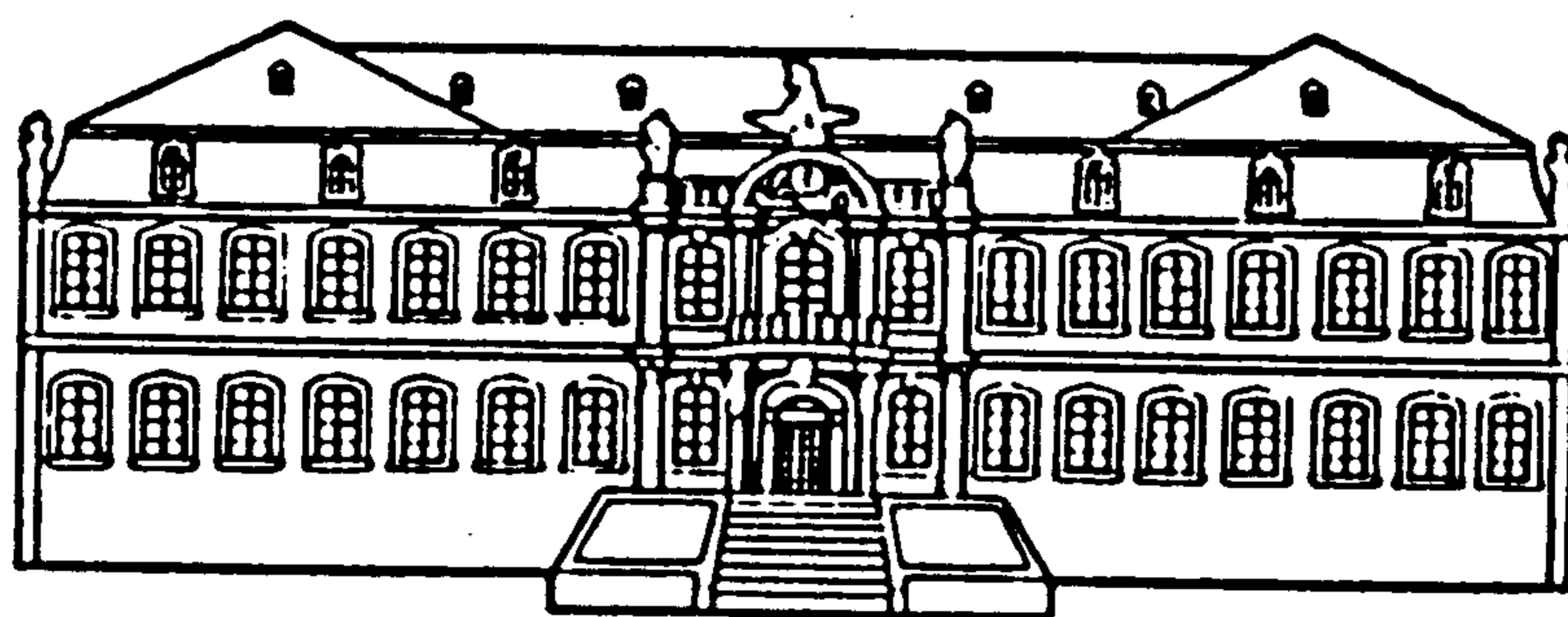


INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN
IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT – TRIER
I A A E G

**Transaction-Cost Economics and Cross-National
Patterns of Industrial Conflict:
A Comparative Institutional Analysis**

John D. Robertson

QUINT-ESSENZEN



Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft · Stiftung des öffentlichen Rechts
Schloß Quint · Postfach 181230 · D-5500 Trier · Telex 472680 unitr · Fax (06 51) 644 50
Telefon: Prof. Dr. jur. Rolf Birk (06 51) 680 11 · Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (06 51) 680 29

6. Dieter Sadowski: Humankapital und Organisationskapital - Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, Juli 1990
(Erscheint in: D. Ordelheide, B. Rudolph (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie - Vorträge der Jahrestagung 1990 des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. in Frankfurt am Main, Stuttgart 1991)
7. Elke Kurth: Verbände für freie Berufe: Die Organisation ärztlicher Interessen im internationalen Vergleich, Oktober 1990
8. Richard Hyman: Towards 2000, Dezember 1990

6.2.2 Monographien und Aufsätze (seit 1988)

Uschi Backes-Gellner:

Validität und Verhaltenswirksamkeit von aggregierten Maßen für Forschungsleistungen, in: H.-D. Daniel, R. Fisch (Hrsg.): Evaluation von Forschung, Konstanz: Universitätsverlag 1988, S. 259-290 (zusammen mit D. Sadowski)

Ökonomie der Hochschulforschung - Organisationstheoretische Überlegungen und betriebswirtschaftliche Befunde. Wiesbaden: Gabler 1989

Zum Verhältnis von Forschung und Lehre in sozialwissenschaftlichen Fachbereichen. In: Helberger, Christof (Hrsg.): Ökonomie der Hochschule I. Berlin, München: Duncker & Humblot 1989

Die Wirtschaftlichkeit sozialer Kontrolle in Universitäten - Genossenschaftstheoretische Analysen und empirische Befunde, Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie(1989), S. 205-216 (zusammen mit D. Sadowski)

Lehre und Forschung als Verbundproduktion - Data-Envelopment-Analysen und organisationsökonomische Interpretationen der Realität in wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 59(1989)3, S. 271-290 (zusammen mit E. Zanders)

Rezension zu: Wissenschaftsrat: Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren. In: ZfB 59(1989)9, S. 1007-1012

Organizational Implementation of Bibliometric Indicators, Scientometrics 19(1990)5-6, S. 385-395 (zusammen mit D. Sadowski)

Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany, in: *The Georgia Journal of International and Comparative Law*, 20(1990)1, S. 105-121 (zusammen mit B. Frick)

Bernd Frick:

Wer beschäftigt Schwerbehinderte? Erste Einsicht aus einem laufenden Forschungsprojekt, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 58 (1988), S. 37-50 (zusammen mit D. Sadowski und Th. Stengelhofen)

Third Party Involvement in Industrial Disputes. A Comparative Study of West Germany and Britain, Aldershot Gower: 1989 (zusammen mit E.O. Smith und C.T. Griffiths)

Zum Zusammenhang von Arbeitsloskeitsrisiken und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.): *Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik*, Frankfurt/M 1989, S. 79-98

Rezension zu Roswitha Sehringer: *Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung*, Frankfurt/M 1989. *Zeitschrift für Personalforschung*, (1989)2, S. 158-159

Rezension zu Christoph Köhler, Peter Preisendörfer (Hrsg.): *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Dynamik, Mobilität und Segmentation in einem Großbetrieb*. *Zeitschrift für Personalforschung* (1989)3, S. 245-247

Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 22 (1989), S. 408-418 (zusammen mit D. Sadowski)

Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany, in: *The Georgia Journal of International and Comparative Law*, 20(1990)1, S. 105-121 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

Frank Hoffmann:

Empirische Budgetforschung - Ansätze, Beispiele und ökonomische Defizite, *WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, (1988)1, S. 7-11 (zusammen mit D. Sadowski und H. G. Löcher)

Incentive Schemes to Control the Behavior of Physicians in Hospitals, Conference Proceedings des Fifth Symposium Health and Economics, Human Resources in Health Care, University of Antwerp, Universiteire Instelling Antwerpen: April 1990 (zusammen mit D. Sadowski)

Dieter Sadowski:

Währt ehrlich am längsten? Personalpolitik zwischen Arbeitsrecht und Unternehmenskultur, in: Dietrich Budäus u.a. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte, Wiesbaden: Gabler 1988, S. 219-238

Validität und Verhaltenswirksamkeit von aggregierten Maßen für Forschungsleistungen, in: H.-D. Daniel, R. Fisch (Hrsg.): Evaluation von Forschung, Konstanz: Universitätsverlag 1988 (zusammen mit U. Backes-Gellner), S. 259-290

Empirische Budgetforschung - Ansätze, Beispiele und ökonomische Defizite, WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium, (1988)1, S. 7-11 (zusammen mit F. Hoffmann und H. G. Löcher)

Wer beschäftigt Schwerbehinderte? Erste Einsicht aus einem laufenden Forschungsprojekt, Zeitschrift für Betriebswirtschaft 58 (1988), S. 37-50 (zusammen mit B. Frick und Th. Stengelhofen)

Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen, in: H. Scherf (Hrsg.): Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften, Berlin: Duncker & Humblot 1989, S. 75-92

Die Wirtschaftlichkeit sozialer Kontrolle in Universitäten - Genossenschaftstheoretische Analysen und empirische Befunde, Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie(1989), S. 205-216 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

Betriebswirtschaftliche Theorie und Empirie der Nichtlohnkosten am Beispiel der Fluktuation der Arbeitnehmer, in: K. Emmerich et. al. (Hrsg.): Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Nürnberg: IAB 1989, S. 103-116 (zusammen mit Th. Stengelhofen)

Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 22 (1989), S. 408-418 (zusammen mit B. Frick)

Betriebliche Sozialleistungen, *Handwörterbuch der Planung*, Stuttgart: Poeschel 1989, S. 127-133

Betriebswirtschaftslehre von Schulen, *Handwörterbuch für öffentliche Betriebswirtschaft*, Stuttgart: Poeschel 1989, S. 1431-1437

Rezension zu W. Muth: *Berufsausbildung in der Weimarer Republik (1985)*. *ZfB* 59(1989), S. 1106-1108

Working Time. *Handbook of German Business Management*. Stuttgart/Berlin: Poeschel und Springer 1990, 2482-2492

Incentive Schemes to Control the Behavior of Physicians in Hospitals, *Conference Proceedings des Fifth Symposium Health and Economics, Human Resources in Health Care, University of Antwerp, Universiteire Instelling Antwerpen: April 1990* (zusammen mit F. Hoffmann), S. 231-244

Organizational Implementation of Bibliometric Indicators, *Scientometrics* 19(1990)5-6, S. 385-395 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

Betriebsräte und Gesetzesvollzug. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 4(1990), S. 165-178

Theo Stengelhofen:

Wer beschäftigt Schwerbehinderte? Erste Einsicht aus einem laufenden Forschungsprojekt, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 58 (1988), S. 37-50 (zusammen mit D. Sadowski und B. Frick)

Betriebswirtschaftliche Theorie und Empirie der Nichtlohnkosten am Beispiel der Fluktuation der Arbeitnehmer, in: K. Emmerich et. al. (Hrsg.): *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes*, Nürnberg: IAB 1989, S. 103-116 (zusammen mit D. Sadowski)

6.2.3 Herausgeberschaften:

Uschi Backes-Gellner:

Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb. Schriften des Vereins für Socialpolitik Bd. 200. Berlin: Duncker & Humblot 1990 (zusammen mit D. Sadowski)

Dieter Sadowski:

Journal of Education and Administration (seit 1985 Editorial Board)

Managementforschung (de Gruyter-Berlin)(seit 1989 Herausgeber-Beirat)

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (seit 1989)

Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Beiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg: IAB 1989 (zusammen mit K. Emmerich, D. Hardes, E. Spitznagel)

Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Trierer Schriften zur Sozialpolitik und Sozialverwaltung Bd.2, Frankfurt: Campus 1989 (zusammen mit I. Rendenbach)

Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb. Schriften des Vereins für Socialpolitik Bd. 200, Berlin: Duncker & Humblot 1990 (zusammen mit U. Backes-Gellner)

6.2.4 Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte

Bernd Frick/Dieter Sadowski:

Zur Beschäftigungssituation Schwerbehinderter - Eine empirische Analyse anhand des Sozio-ökonomischen Panels, Diskussionspapier Nr. 17 des Zentrum für Arbeit und Soziales, November 1988

6.2.5 Dissertationen (seit 1988)

Uschi Backes-Gellner

Ökonomie der Hochschulforschung - Organisationstheoretische Überlegungen und betriebswirtschaftliche Befunde, Juli 1987. Veröffentlicht unter gleichem Titel im Gabler-Verlag, Wiesbaden 1989

Frank Hoffmann

Controlling, interne Budgetierung und Anreizsysteme, September 1989. Veröffentlicht unter dem Titel "Interne Budgetierung und Anreizsysteme im Krankenhaus" im Lang-Verlag, Frankfurt 1989

Hao-Hao Li

Perspektiven der Hochschulbildung in der Volksrepublik China, Februar 1989. Veröffentlicht bei Schultz-Kirchner, Idstein 1989

Gerhard Diederichs

Kostenfunktionen in Mehrproduktunternehmen: Das Beispiel einzelwirtschaftlicher Krankenhausfunktionen, März 1989. Veröffentlichung in Vorbereitung, Lang-Verlag, Frankfurt

Eva Zanders

Betriebsvergleiche zur Steuerung von Organisationsleitern - Data-Envelopment-Analyse stationärer Altenhilfeeinrichtungen, Oktober 1989. Veröffentlichung bei Campus, Frankfurt 1990.

Bernd Frick

Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde, Juli 1990. Veröffentlichung in Vorbereitung

6.2.6 Diplomarbeiten aus dem Themengebiet des IAAEG (seit 1988)

Stengelhofen, Theo: Eine organisationsökonomische Analyse von Fluktuation, 1988

Belker, Peter: Gewerkschaften in Afrika: Fallbeispiel Kenia, 1989

Holtmann, Martin: Arbeitskräftewanderungen und die Süderweiterung der EG - Ansätze einer Ökonomie der Migration, 1989

Hülsbömer, André: Gewerkschaften in Afrika: Fallbeispiel Tansania, 1989

Kurth, Elke: Verbände für Freie Berufe: Eine international-vergleichende Studie der Organisation ärztlicher Interessen, 1989

Kintzig, Annegret: Gewerkschaftliche Programmatik und Organisationsbedingungen - Eine international vergleichende Analyse der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern, 1989

Krütten, Rainer: Industrieökonomik und Personalwirtschaft: Zur Bedeutung von Unternehmensstichproben, 1989

Schieben, Rainer: Personalcontrolling - Ein neoinstitutioneller Ansatz, 1989

Brühl, Norbert: Ökonomie betrieblicher Weiterbildung: Bildungsmotivation im internationalen Vergleich und ihre Erklärung mit Hilfe von Arbeitnehmerbefragungen, 1990

Yetmetz, Kazim: Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der Türkei - Die rechtliche und politische Entwicklung der Gewerkschaften von 1923 bis zur Gegenwart, 1990

7. Wissenschaftlicher Werdegang und Forschungsschwerpunkte der Wissenschaftler/innen

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Prof. Dr. Rolf Birk

Lebenslauf

1938 geboren in Stuttgart

1949-1958 Volksschule, Oberschule, humanistisches Gymnasium

1958 Abitur am Eberhard-Ludwigs-Gymnasium in Stuttgart

1958-1968 Studium der Rechtswissenschaft an den Universitäten Tübingen und Erlangen-Nürnberg

1962 erstes juristisches Staatsexamen

1966 Promotion zum Dr. iur. utr.

1967 zweites juristisches Staatsexamen

1971 Habilitation an der Juristischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für die Fächer Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht

1975 Ernennung zum wissenschaftlichen Rat und Professor an der Universität Erlangen

1976 ordentlicher Professor an der Universität Augsburg

1979 Ablehnung eines Rufes an die Universität Konstanz

1983 Professor (C 4) an der Universität Trier, Ernennung zum Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG

seit 1983 Aufbau des Instituts

Gastprofessuren an ausländischen Universitäten:

1988-1990 Strasbourg: Magistère

1988 Ferrara: Il diritto del lavoro della Repubblica federale di Germania

1989 Nancy II: Séminaire du droit du travail

1990 Taipei: Comparative Labor Law

7.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Abele, Roland (geb. 1956), 1976 Abitur am Theodor-Heuss-Gymnasium, in Nördlingen (Bayern), Studium der Rechtswissenschaften an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 1976-1981, 1. Juristisches Staatsexamen 1981, 2. Juristisches Staatsexamen 1986 in Stuttgart, Wahlfachgruppe während des Studiums: Europarecht/Völkerrecht, seit Juni 1986 Wissenschaftlicher Mitarbeiter als juristischer Referent für die Länder Italien, Portugal und Spanien am IAAEG.

Klein, Elisabeth (geb. 1960), Abitur am Steigerwald Landschulheim Wiesentheid, Studium der Rechtswissenschaften an der Julius-Maximilians Universität Würzburg, 1982 -1983 Studienaufenthalt in Caen, Frankreich, erfolgreiche Teilnahme an der juristischen Abschlußprüfung des 2. Studienjahres (DEUG), 1. Juristisches Staatsexamen 1987, 2. Juristisches Staatsexamen 1990, viermonatiges Praktikum in einer Anwaltskanzlei in Montréal während der Referendarszeit, seit August 1990 Wissenschaftliche Mitarbeiterin als juristische Referentin für die Europäische Gemeinschaft am IAAEG, vorübergehende Erweiterung des Zuständigkeitsbereichs auf die Länder Belgien, Frankreich und Luxemburg.

Reiland, Christina (geb. 1957), 1976 Abitur am Gymnasium in Lütjenburg, Studium der Musik an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst in Hamburg 1977-1983, und Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg 1979-1983, 1. Juristisches Staatsexamen 1983, 2. Juristisches Staatsexamen 1987 in Hamburg, Tätigkeit als Rechtsanwältin in Hamburg Februar bis August 1987, seit Oktober 1987 Wissenschaftliche Mitarbeiterin als juristische Referentin für die Länder Belgien, Frankreich, Luxemburg im IAAEG.

Waas, Bernd (geb. 1960), Abitur am Eberhard-Ludwigs-Gymnasium in Stuttgart, Studium der Rechtswissenschaften an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen 1980-1982 und an der Ludwig-Maximilians-Universität München 1982-1986, 1. Juristisches Staatsexamen 1986 in München, 2. Juristisches Staatsexamen 1989 in München, seit April 1989 Wissenschaftlicher Mitarbeiter als juristischer Referent für die Länder Großbritannien und Niederlande am IAAEG.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:

7.2.1 Prof. Dr. Dieter Sadowski

Lebenslauf

- 1946 Geburt in Coburg, Franken
- 1966 Reifeprüfung am Mathematisch-naturwissenschaftlichen Carl-Duisberg-Gymnasium in Wuppertal
- 1966-1972 Studium von Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Geschichte und Philosophie in Bochum (1966/67), München (1967/68), Dublin (1968/69) und Bonn (ab 1969), Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes
- 1972 Diplom-Volkswirt, Erstes philologisches Staatsexamen in Wirtschaftswissenschaften und Geschichte, Universität Bonn
- 1973-1976 Forschungsassistent bei Herrn Prof. Dr. Dres.h.c. Horst Albach am Institut für Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Universität Bonn
- 1976 Promotion zum Dr.rer.pol.
- 1977-1979 Habilitations- und Forschungsstipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität Bonn und am European Institute for Advanced Studies in Management in Brüssel
- 1979 Erteilung der *venia legendi* für „Betriebswirtschaftslehre und Bildungsökonomie“ durch die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät der Universität Bonn
- 1979 Wissenschaftlicher Angestellter im Sonderforschungsbereich 21, Bonn, „Einzelwirtschaftliche Modelle“
- 1980 Heisenberg-Stipendiat an der Stanford University, Kalifornien
- 1981- o.Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 1985 Visiting Scholar an der University of New England, Australien
- 1986 Ablehnung eines Rufes an die Universität Frankfurt
- 1987-1988 Gastprofessor an der Universität Wien
- 1988 Bestellung zum Wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Trier
- 1988 Ablehnung eines Rufes an die Universität Wien
- 1989 Gastprofessor an der University of Florida, Gainesville, Florida
- 1990 Gastprofessur an der Ocean University of Qingdao, VR China

7.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Dr. Backes-Gellner, Uschi (geb. 1959), Abitur am Staatlichen Neusprachlichen Gymnasium Hermeskeil 1978, Studium von Volkswirtschaftslehre und Politikwissenschaft an der Universität Trier 1978-84, während des Studiums Wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Krug, Prof. Türk, Prof. Sadowski und Tutorin für Statistik, Diplom-Volkswirt 1984, Promotion zum Dr. rer. pol. 1987, 1984-1987 Lehrkraft für besondere Aufgaben am FB IV und Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Dieter Sadowski (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Lehrstuhl), 1988 Visiting Scholar an der Northwestern University Evanston USA, seit 1988 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG, 1990 Postdoctoral Fellow am Institute of Industrial Relations der University of California, Berkeley, Kollegiatin im Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" der Universität Trier.

Brühl, Norbert (geb. 1963), Abitur am St. Willibrord Gymnasium in Bitburg 1983, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier 1984-1990, 1990 Diplom-Kaufmann; während des Studiums Wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl Methodenlehre/Statistik, in verschiedenen Forschungsprojekten bei Prof. Sadowski und im IAAEG, Leitung von EDV-Kursen an der Handwerkskammer Trier, seit 1990 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt "Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes" bei Prof. Sadowski und Kollegiat im Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" der Universität Trier.

Dr. Frick, Bernd (geb. 1959), Abitur am Max-Planck-Gymnasium Trier 1977, Studium der Soziologie und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Trier und an der Clark University, Worcester Massachusetts (als Stipendiat des DAAD), Diplom-Soziologe 1983, 1980-1984 Tutor und Wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Krug, Prof. Eirnbter, Prof. Eckert, an der Universität Trier, 1984-1986 Wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem Projekt der Loughborough University of Technology, seit 1986 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Zentrum für Arbeit und Soziales, Kollegiat im Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" der Universität Trier.

Kurth, Elke (geb. 1963), Abitur am Wirtschaftsgymnasium Trier 1983, Studium der Wirtschaftsmathematik und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier 1984-1989, Stipendiatin der Konrad Adenauer Stiftung, Diplom-Kauffrau 1989, 1986-1988 Wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Sadowski an der Universität Trier, seit 1989 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Krütten, Rainer (geb. 1962), Abitur am Friedrich Spee Gymnasium in Trier 1981, 1982-1983 Studium der Physik in Mainz, 1983-1984 Zivildienst beim Deutschen Roten Kreuz, 1984-1989 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, 1989 Diplom-Kaufmann; während des Studiums Tutor zur Einführung in die Statistik, Wissenschaftliche Hilfskraft in Forschungsprojekten und am Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier, Leitung von EDV-Kursen an der Handwerkskammer Trier, seit 1989 Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Prof. Sadowski am FB IV der Universität Trier, Kollegiat im Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" der Universität Trier.

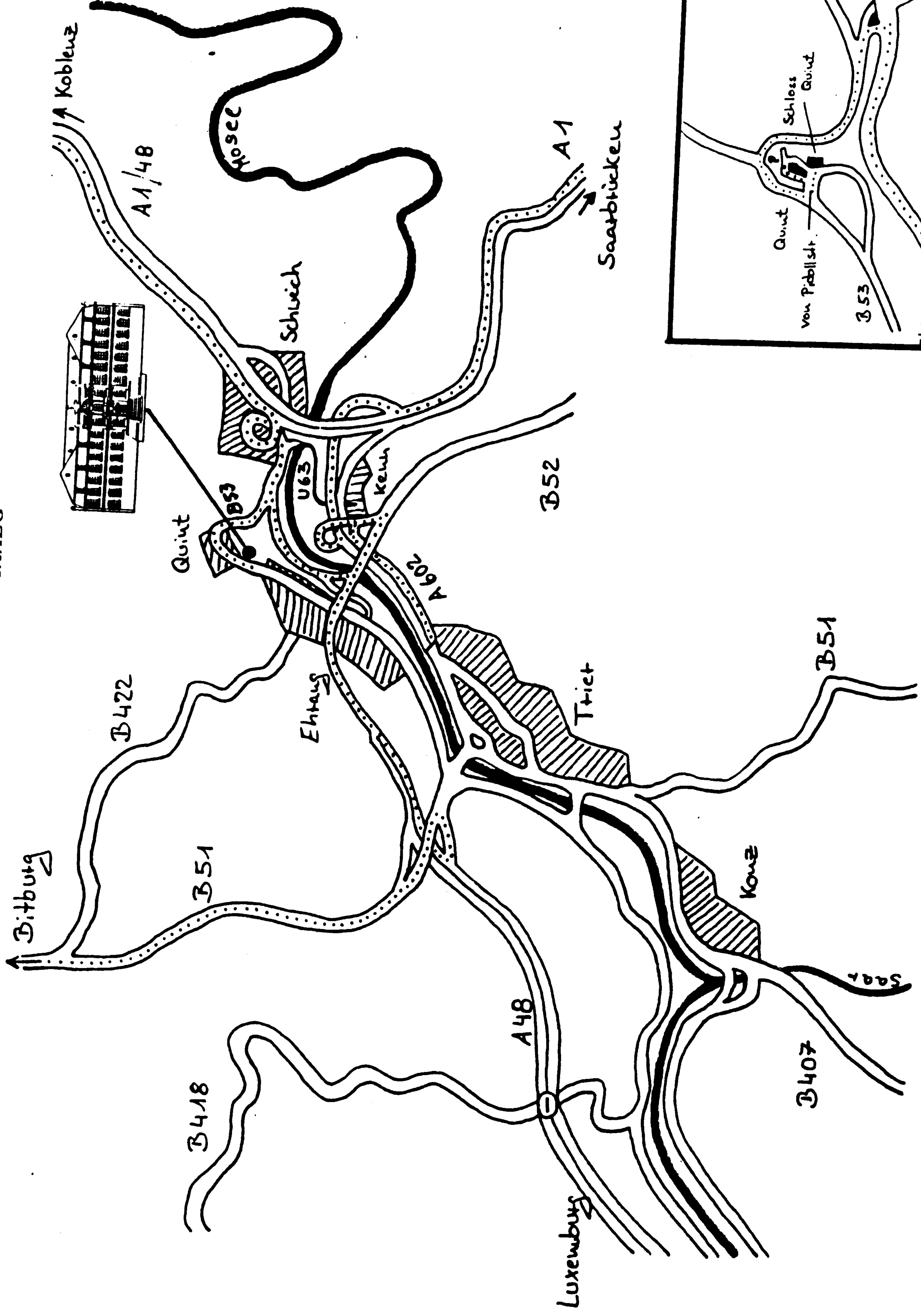
Schieben, Rainer (geb. 1962), Abitur am Treveris Gymnasium Trier 1982, Studium der Germanistik, Politikwissenschaft, Soziologie und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier 1982-1989, Diplom-Kaufmann 1989, Geschäftsführer und später selbständiger Weinkommissionär 1982-1987, Wissenschaftliche Hilfskraft im Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier, seit 1989 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt Controlling bei Prof. Sadowski.

Stengelhofen, Theo (geb. 1964), Abitur am Max-Planck-Gymnasium Trier 1983, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und für 6 Monate an der University of Loughborough 1983-1989, Diplom-Kaufmann 1989, während des Studiums Wissenschaftliche Hilfskraft in Forschungsprojekten bei Prof. Sadowski und im Zentrum für Arbeit und Soziales, seit 1989 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt "Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes".

Timmesfeld, Andrea (geb. 1964), Abitur am Gymnasium der Armen Dienstmägde Jesu Christi in Limburg an der Lahn 1983, Studium der Germanistik, Politikwissenschaft und Soziologie an der Universität Trier 1983 bis 1989, Magister Artium 1989, während des Studiums Praktikantin bei verschiedenen Zeitungen und Fernsehanstalten, Tutorin zur Empirischen Sozialforschung und Wissenschaftliche Hilfskraft im Fach Politikwissenschaft bei Prof. Faul und im Fach Betriebswirtschaftslehre bei Prof. Sadowski, seit Januar 1990 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAAEG.

Ryan, John (geboren 1958), Studium der Wirtschaftswissenschaften und Politikwissenschaft an der University of Oxford 1984-1986, Master of Science in Government and Politics of Western Europe an der London School of Economics and Political Science 1989, Postgraduate Certificate in Education der Thames Polytechnic 1989, seit Oktober 1990 Stipendiat am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft

8. Lage und Verkehrsanbindung des Instituts



Schloß Quint · Postfach 181230 · D-5500 Trier · Telex 472680 unitr · Fax (0651) 64450
 Telefon: Prof. Dr. jur. Rolf Birk (0651) 68011 · Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (0651) 68029

Graduiertenkolleg

Ehrenpromotion von Professor *Albert O. Hirschman* in Schloß Quint

Werk als Wegweiser sozialwissenschaftlicher Integration

Eröffnung des Graduiertenkollegs „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ im Fachbereich IV

Gleich zwei Festakte waren es, zu denen der Präsident der Universität Trier, Professor Dr. *Jörg Hasler*, und der Dekan des FB IV, Professor Dr. *Roland Eckert*, eingeladen hatten: Die Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Trier (Doctor rer. pol. h. c.) an den amerikanischen Sozialwissenschaftler Professor Dr. Dr. h. c. *Albert O. Hirschman* und die Eröffnung des Graduiertenkollegs durch Professor Dr. *Hans Braun*. — Dabei war diese „Kombination“ nicht zufällig gewählt. Steht doch der Name Hirschman als Wegweiser einer gelungenen sozialwissenschaftlichen Integration, wie sie auch von dem neuen Graduiertenkolleg „Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften“ angestrebt wird.

Albert Otto Hirschman wurde 1915 in Berlin geboren. Er emigrierte 1933 nach Frankreich und erhielt sowohl an der Sorbonne 1934 als auch an der *École des Hautes Etudes Commerciales* 1935 Diplome in Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre. Nach der Promotion in Ökonomie an der Universität von Triest im Jahre 1938 arbeitete er als Ökonom in Paris, trat 1939 der französischen Armee und nach deren Niederlage der *Résistance* bei.

1941 emigrierte Hirschman in die Vereinigten Staaten, wo er zunächst an der University of California, Berkeley, arbeitete. Von 1946 bis 1952 war er Berater der Amerikanischen Bundesbank und mit den Arbeiten zum Wiederaufbau in Westeuropa und bei entwicklungspolitischen Projekten in Kolumbien betraut. Von 1952 bis 1974 lehrte und forschte er an den Universitäten in Yale, Columbia, Harvard und Stanford. Seit 1974 ist er Professor für Sozialwissenschaften am Institute for Advanced Study der Princeton University.

1978 wurde Hirschman die Ehrendoktorwürde an der Rutgers Univer-



Der neue Ehrendoktor der Trierer Universität präsentiert mit seiner Gattin die Verleihungsurkunde, flankiert von (v. r.) den Professoren Sadowski und Eckert und dem Präsidenten der Universität, Professor Hasler. Foto: U. Backes-Gellner

sity verliehen, 1988 die der FU Berlin. Hirschman hat darüber hinaus bedeutende Preise erhalten und hohe Ehrungen erfahren. Erwähnt seien: „The Frank E. Seidman Distinguished Award in Political Economy“ (1980), „The Talcott Parsons Prize in Social Science“ der American Academy of Arts and Sciences (1983) und „The Distinguished Fellowship“ der American Economic Association (1984).

Werdegang und bereits erwiesene Ehrungen zeigen, wie Professor Dr. *Dieter Sadowski* in seiner Laudatio hervorhob, „daß Hirschman einer der ganz großen Sozialwissenschaftler unserer Zeit ist, dem interdisziplinäre Arbeit stets Programm und Praxis war“. „Der Fachbereich IV“, so Sadowski weiter, „der sich seit zwanzig Jahren um die sozialwissenschaftliche Integration an der Universität Trier bemüht, ehrt mit Albert O. Hirschmann ein Vorbild.“ Im Anschluß an die Laudatio über-

reichte Professor Dr. Roland Eckert als Dekan des Fachbereichs IV Professor Hirschman die Urkunde.

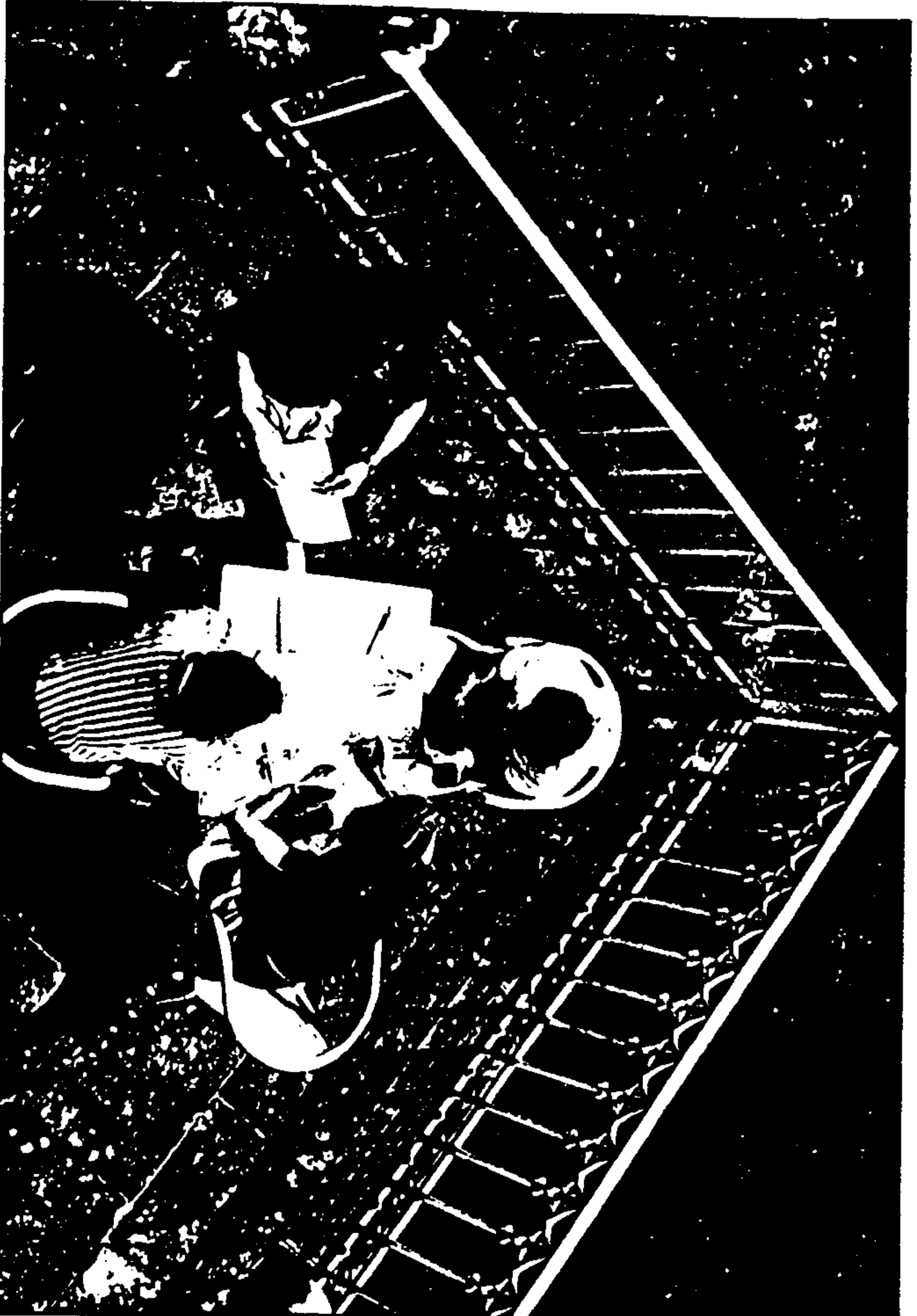
In seinem anschließenden Vortrag „DDR — das gescheiterte Experiment“ stellte Professor Eckert die Frage, ob nicht das Scheitern des „real nicht mehr existierenden Sozialismus“ schon von vorneherein theoretisch angelegt gewesen sei. Vor diesem Hintergrund forderte Eckert eine Revision der Theorie, die seiner Meinung nach formale Voraussetzung für eine Neugestaltung sei.

Den Pflug vor die Ochsen spannen

An dieses Thema anschließend, versuchte Professor Hirschman in seinem Festvortrag die aktuellen Entwicklungen im Osten vor dem Hintergrund seiner eigenen „Theorie der Entwicklungsländer“ zu erklären. In diesem Zusammenhang lehnte Hirschman eine Taktik, die versuche, alle Ursachen eines Übels zugleich auszumerzen, auch für die Entwicklungen in den neuen Bundes-

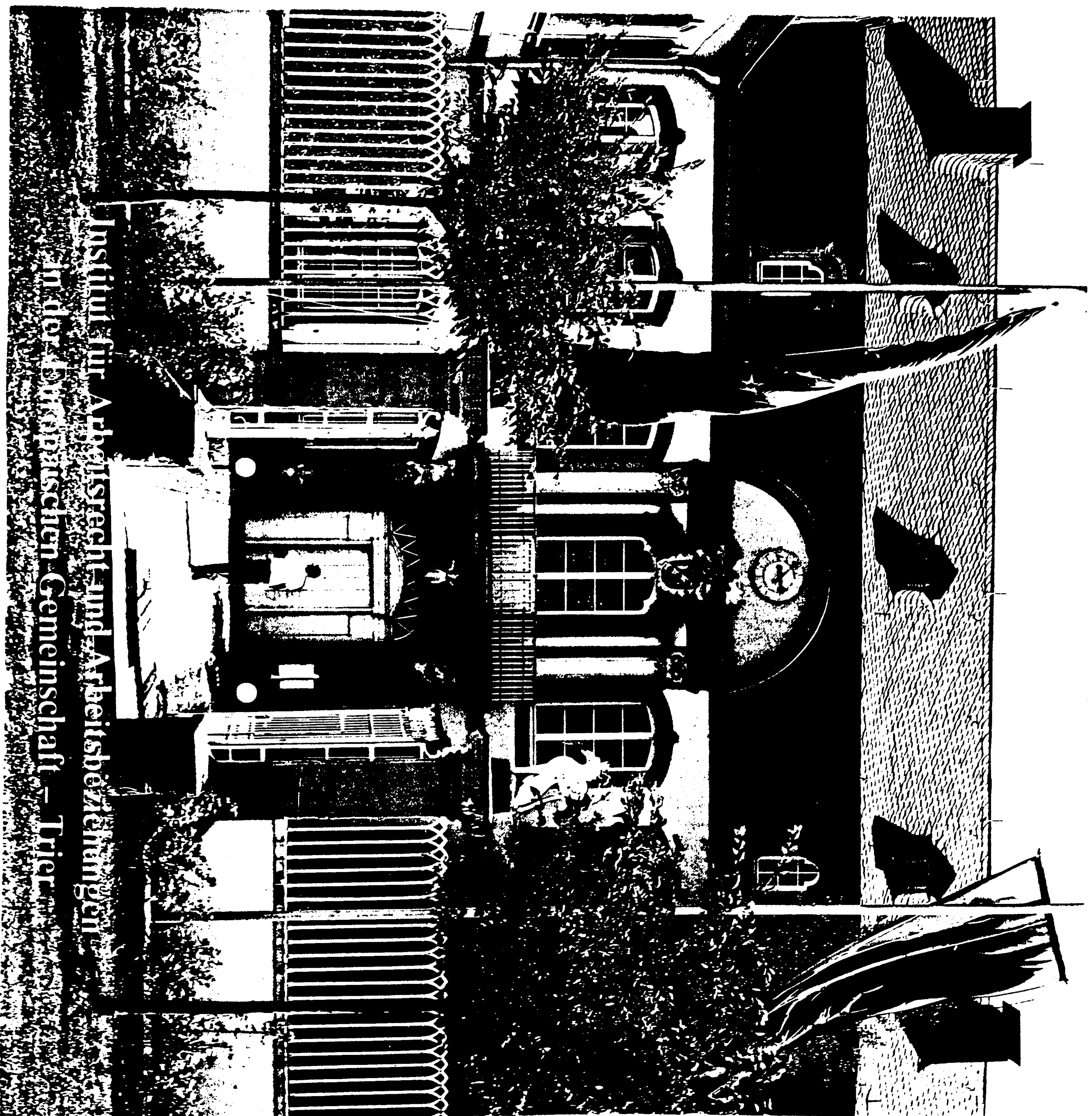


Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) ist 1983 als Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet worden. Sie wird finanziert durch das Land Rheinland-Pfalz. Das IAAEG ist gleichzeitig eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier und hat seinen Sitz in dem renovierten, spätbarocken Schloß Quint in Trier. Organe der Stiftung sind das Direktorium, das Kuratorium und der Beirat. Der juristische Direktor, Herr Prof. Dr. Rolf Birk, vertritt zugleich die Fächer Bürgerliches Recht, Arbeits-



recht und Internationales Privatrecht im Fachbereich Rechtswissenschaften der Universität Trier. Der wirtschaftswissenschaftliche Direktor, Prof. Dr. Dieter Sadowski lehrt gleichzeitig Betriebswirtschaftslehre im wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich und betreut dort den Schwerpunkt „Social Administration & Management“. Jedem Direktor sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zugeordnet. Beirat und Kuratorium beraten und überwachen die Arbeit des Instituts. Das IAAEG besitzt eine umfangreiche Bibliothek. Diese verfügte 1989 bereits über einen Bestand von über 20 000 Büchern sowie über 400 Fachzeitschriften vor

allem aus den Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaft. Schwerpunkte der Bibliothek sind das nationale Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, das Gemeinschaftsrecht sowie die Literatur zum internationalen Arbeitsrecht, zur Arbeitsökonomie, zur Personalwirtschaft und zu Industrial Relations. Zusätzlich besteht Zugang zu den großen rechts- und sozialwissenschaftlichen Beständen der Universitätsbibliothek Trier, die auch ein Europäisches Dokumentationszentrum umfaßt und den Zugriff zu den großen internationalen Datenbanken über eine Datenfernleitung erlaubt.

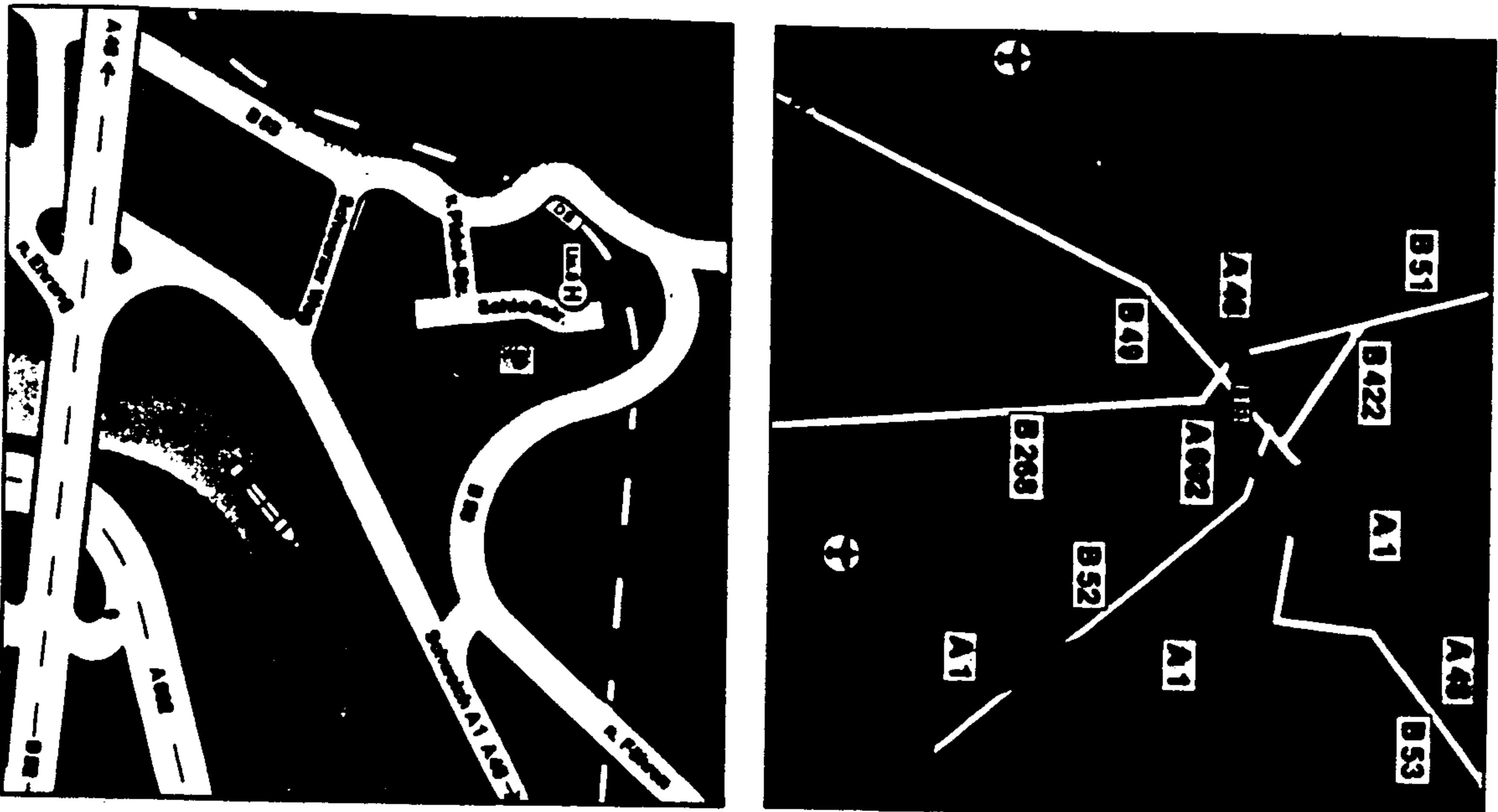


Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft – Trier

Verkehrsanbindungen:

Flug: über Luxemburg (45 km) oder Frankfurt (200 km) mit stündlichem Bahnanschluß nach Trier (über Koblenz).

Bahn: stündl. Verbindungen via IC- und Euro-City-Anschluß in Koblenz; regelmäßige Anbindungen nach Luxemburg, Paris oder Brüssel.
Auto: über A 48 von Koblenz; A 1 von Saarbrücken; A 6, A 62 bzw. A 1 über Kaiserslautern oder über Luxemburg.



Für nähere Auskünfte steht das IAAEG gerne zur Verfügung.

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft – Trier

IAAEG

Schloß Quint

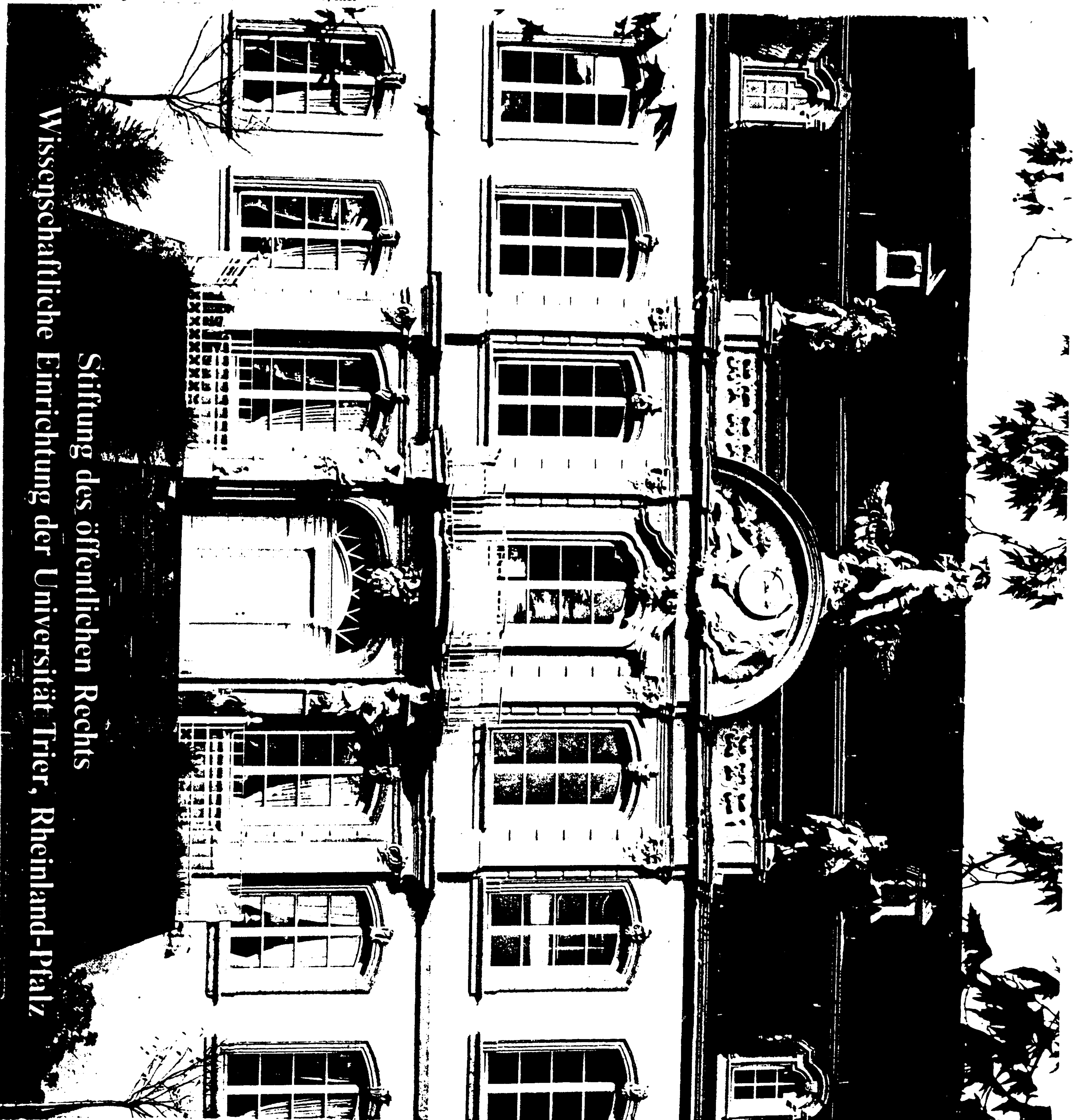
Postfach 181230

D-5500 Trier

Tel.: (06 51) 680-0

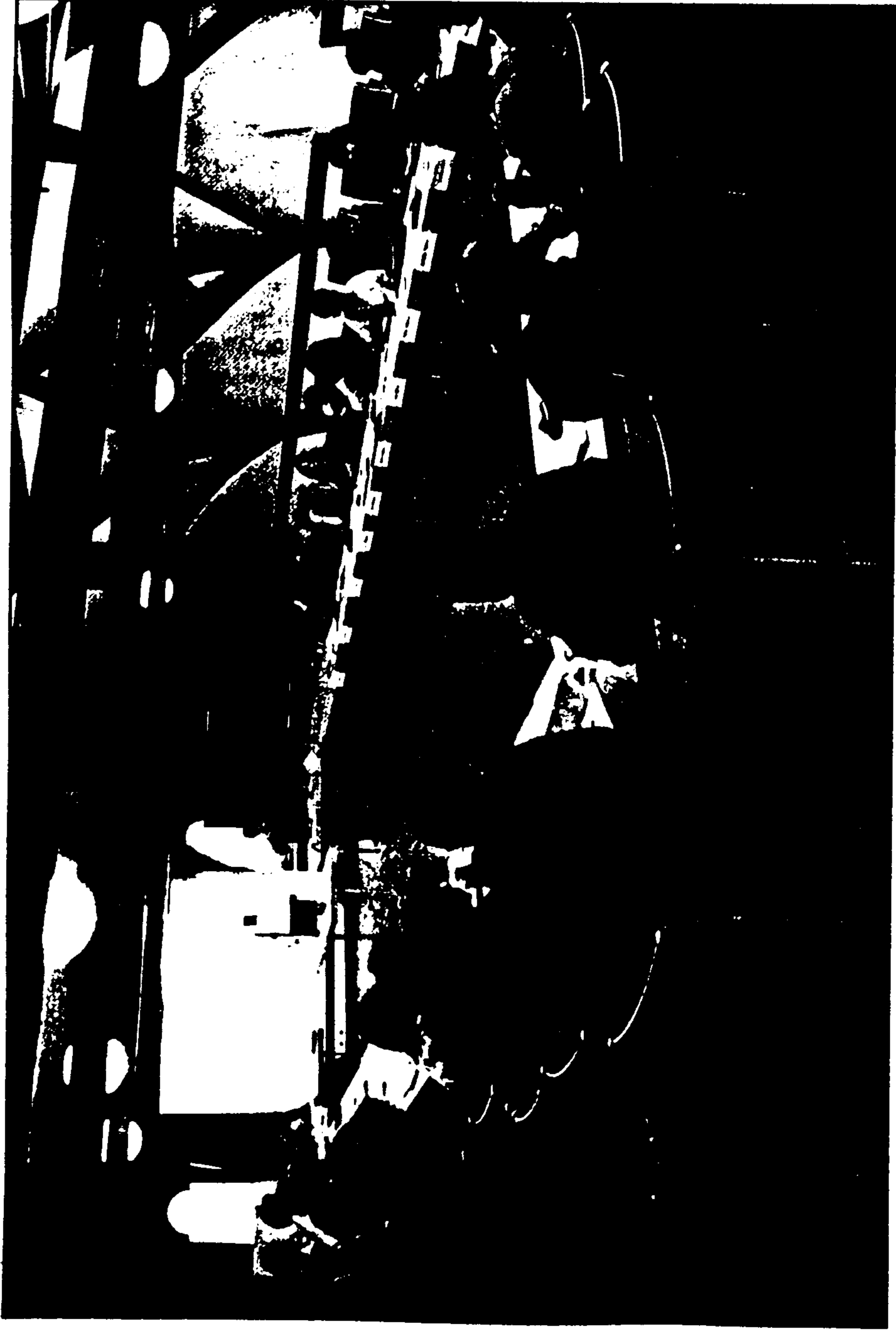
Fax: (06 51) 644 50 · Telex: 472 680 untr

Konzept + Design: D. Jacobs, Trier, Fotos: R. Kaster, Riol



Stiftung des öffentlichen Rechts

Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier, Rheinland-Pfalz



Das interdisziplinäre Forschungsinstitut hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Arbeitsrecht und die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen. Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht wie auch die mit betriebswirtschaftlicher Perspektive erfolgende, international vergleichende Forschung zur Regulierung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen



kussionsarbeiten dem gezielten und raschen Gedankenaustausch.

Das IAAEG ist der Grundlagenforschung verpflichtet und sieht seine besondere Aufgabe und Chance in langfristigen, finanziell von Interessenverbänden unabhängigen Forschungsvorhaben. Drittmittelprojekte – von der Europäischen Gemeinschaft, Ministerien oder anderen Drittmittelgebern getragen – ergänzen das Forschungsprogramm, über das in einem Forschungsbericht regelmäßig in Deutsch und Englisch Rechenschaft gegeben



sind bisher noch sehr selten. Ein besonderer Akzent liegt auf international vergleichender Forschung zum Verhalten von Unternehmen sowie Tarifverbänden.

Die in den vergangenen Jahren sich herausbildende ökonomische Analyse des Rechts bietet dabei gewisse Leitlinien für die Kooperation zwischen Arbeitsrechtlern und Arbeitsökonomien. Effizienzanalysen regulierender Eingriffe und Kosten-Nutzen-Analysen von arbeitsrechtlichen Regeln versprechen sozialwissenschaftliche Erkenntnisse, welche die rechtliche Gestaltung von Sozialordnungen benötigt. Die wirtschaftswissenschaftliche Forschung des Instituts ist empirisch orientiert und stützt sich auf die neueren Ansätze der Institutionen- und Organisationsökonomik.

Das Institut gibt seit 1987 gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (München) die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) heraus. Für ein Netzwerk europäischer Forschungseinrichtungen erscheint im IAAEG seit 1989 der „Industrial Relations in the European Community-Newsletter“. Die Reihe „Quintessenzen“ dient mit Vorabdrucken und Dis-

wird. Seinen Auftrag, die internationale Kooperation von Forschern und Forschungsinstituten zu fördern, nimmt das IAAEG wahr, indem es Symposien und Werkstattgespräche veranstaltet und Gastprofessoren aus aller Welt für längere Zeiträume einlädt. Gast- und Seminarräume mit Simultanübersetzungsanlage, ein Sprachlabor und eine zeitgemäße Recherausstattung stehen zur Verfügung. Sie dienen auch dazu, fortgeschrittene Studenten und Doktoranden für die Mitarbeit an international vergleichender Forschung zu motivieren und zu qualifizieren. In solchen Projekten sind auch ausländische Doktoranden herzlich willkommen.

Das IAAEG will als ein in seiner Zusammensetzung bisher in der Bundesrepublik Deutschland einmaliges Forschungsinstitut einen Beitrag zur Klärung der umfangreichen Probleme leisten, die durch die vielfältige Verflechtung der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Strukturen in Europa entstehen.

Gerade die theoretische und empirische Analyse der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen stellt eine bisher noch wenig genutzte Chance auf dem Weg zu einer engeren europäischen Integration dar.

9. Ausgewählte Pressemeldungen zur Arbeit des IAAEG



Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen dem Land Rheinland-Pfalz und dem „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“. Unsere Aufnahme zeigt vorne links Institutsdirektor Prof. Dr. Rolf Birk, daneben Kultusminister Dr. Georg Gölder, hinten links Universitätspräsident Prof. Dr. Arnd Morkel und rechts das Vorstandsmitglied der gbt Gewerbebau und Treuhand GmbH, Karlheinz Steinlein, Initiator der Wiederherstellung des Schlosses Quint und Vertreter der Bauberrengemeinschaft.

Bedeutsamer Tag für die Universität

Vereinbarung zwischen Land und „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG“ gestern unterzeichnet

„Eine wichtige Entwicklung wird hiermit sinnbildlich zum Abschluß gebracht.“ Mit diesen Worten kommentierte der rheinland-pfälzische Kultusminister Dr. Georg Gölder am Montagnachmittag die Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen dem Land Rheinland-Pfalz und dem „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“ im Dienstzimmer des Präsidenten der Universität Trier, Professor Dr. Arnd Morkel. Das Institut, eine Stiftung des öffentlichen Rechts und gleichzeitig eine wissenschaftliche Einrichtung an der Universität Trier, erhält seinen endgültigen Sitz im Quinter Schloß; das historische Bauwerk ist nach Mittelung von Instituts-Direktor Professor Dr. Rolf Birk zum Ende dieses Jahres bezugsfertig.

Das Institut versteht sich als eine interdisziplinäre Forschungseinrichtung, die es sich zur Aufgabe macht, das Arbeitsrecht und das damit verbundene wirtschaftliche und sozialpolitische Umfeld in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen.

Hierbei steht vor allem in nächster Zukunft aus arbeitsrechtlicher Perspektive die Erforschung folgender Fragestellungen an: der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf das Arbeitsrecht der Mitgliedsstaaten; die Frage der Umsetzung der verschiedenen arbeitsrechtlich relevanten Richtlinien und sonstigen Rechtsentscheidungen in den Mitgliedsstaaten; das Tarifvertragsrecht – insbesondere hinsichtlich seines Verhältnisses zum Sozialrecht sowie das Arbeitskampfrecht der Mitgliedsstaaten; die Frage der Auswirkung neuer Technologien auf das Arbeitsverhältnis in den Mitgliedsstaaten; die Frage der individuellen Ausgestaltung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses sowie das Arbeitskollisionsrecht der Mitgliedsstaaten der EG.

Schon diese kleine Auswahl macht – laut Direktor Professor Dr. Birk – deutlich, daß diese in ihrer Zusammensetzung bis-

her in der Bundesrepublik einmalige Forschungseinrichtung einen Beitrag zur Klärung der umfangreichen Probleme leisten will, die durch die vielfältige Verflechtung der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Strukturen der Mitgliedsstaaten entstanden sind und durch die vorgesehene Erweiterung um Spanien und Portugal noch entstehen werden. Birk: „Gerade dieser Versuch der Erhellung und Klärung dieser Zusammenhänge könnte möglicherweise auch als bisher noch ungenutzte Chance auf dem Weg zu einer noch engeren europäischen Integration angesehen werden.“

Universitäts-Präsident Morkel, der die Bedeutung der Unterzeichnung für die Hochschule in seiner Begrüßungsansprache hervorhob, wies darauf hin, daß an der Universität Trier mit dem „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“ nach dem Cusanus-Institut eine zweite bedeutende wissenschaftliche Einrichtung geschaffen worden sei. Die weitere „schrittweise Schwerpunktbildung“ an der Hochschule in der Moselstadt soll nach den Worten Gölders den Bereich „Umweltrecht“ beinhalten.

„Ein in Deutschland einzigartiges Institut“

Staatssekretär Erwin Heck vom Mainzer Kultusministerium zu Gast im Quinter Schloß

Es wurde das „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“ als Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet. Aus Anlaß der Vervollständigung des Direktoriums durch die Berufung des Trierer Professors für Betriebswirtschaftslehre, Dr. Dieter Sadowski, besuchten Staatssekretär Erwin Heck vom Kultusministerium Rheinland-Pfalz und der Hochschulbeauftragte des Ministeriums, Herbert Klatt, das Schloß Quint. Im anschließenden Pressegespräch beschrieben sie ihre Eindrücke und stellten sich den Fragen der Journalisten.

Staatssekretär Heck legte in einem kurzen Referat die finanzielle Lage des Instituts dar und erläuterte die Vorstellungen seines Ministeriums sowie der Landesregierung, wie die Zukunft des Institutes aussehen solle. In den drei folgenden Doppelhaushalten des Landes sei vorgesehen, die Zahl der Mitarbeiter von derzeit elf auf insgesamt 26 aufzustocken; damit sei aus heutiger Sicht ein vorläufiger „Endausbau“ angepeilt.

Bei der Auslegung der Sachmittelhilfe werde das Institut im Nachtragshaushalt noch berücksichtigt werden. Dies zu befürworten, falle ihm um so leichter, da er sich nun vor Ort habe überzeugen können, daß die Mittel im Ausbau der Bibliothek

sowie der Räumlichkeiten sinnvolle Verwendung fänden: „Aus der geographischen Lage Triers ergibt sich, daß es günstig ist, gerade hier einen besonderen Forschungsschwerpunkt in Sachen Europa anzusiedeln.“

Auf internationaler Ebene kooperiert das Institut mittlerweile rege mit vergleichbaren Institutionen in Frankreich, Belgien, England und den USA. Professor Dr. Rolf Birk, seit fünf Jahren ebenfalls Direktor des Institutes und Vertreter der rechtswissenschaftlichen Seite, sprach davon, daß er sich vor allem eine Verzahnung der beiden Fakultäten Jura und Wirtschaftswissenschaften in enger Abstimmung mit der Universität wünsche.

Hierzu ergänzte Professor Sadowski, daß man das Quinter Schloß nicht als eine von der Universität Trier getrennte, sondern ganz im Gegenteil als eine sowohl inhaltlich als auch formal in sie integrierte Ergänzung zu verstehen habe. Ein besonderes Interesse bestehe am Heranziehen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Als mittelfristige Perspektive habe das Direktorium neben der Etablierung in der Wissenschaft ein Graduiertenkolleg ins Auge gefaßt, was der angepeilten „Einheit von Forschung und Lehre“ entgegenkomme. Alle vier Vertreter waren sich darin

einig, daß das Institut im Stadtteil Quint eine Bereicherung für die Trierer Studenten darstelle, insbesondere durch ein Heranführen an neue und zeitgemäße, das heißt europabezogene Themenstellungen.

Abschließend meinten die beiden Direktoren, daß es nicht zuletzt deshalb, weil das Institut in dieser Form in der Bundesrepublik einzigartig sei, eine große Herausforderung für Bund und Land darstelle, ihm durch hinreichende Unterstützung zu einem Erfolg zu verhelfen.

hübö

14.2.89

Trierischer Volksfreund Nr. 38

Böller begrüßten „Jahr der Schlange“

Deutsch-Chinesische Gesellschaft feierte im Quinter Schloß

Das „Jahr des Drachens“ ist zu Ende, das „Jahr der Schlange“ hat begonnen. Verwundert mögen sich Bewohner des Stadtteils Quint zu spätabendlicher Stunde die Augen gerieben haben, als laute Böllerschüsse und Knaller kurz nach Karneval ertönten. Urheber war die Deutsch-Chinesische Gesellschaft Trier, die knapp 200 Gäste, darunter rund 40 Chinesen aus Taiwan und aus der Volksrepublik China zum chinesischen Neujahrsfest ins Schloß Quint geladen hatte. Natürlich wird auch bei den Chinesen, den Experten in Sachen Feuerwerk, das von einem anderen Kalender als dem Abendländischen bestimmte neue Jahr mit Getöse begrüßt.

Prof. Dr. Kernig, der Vorsitzende der Deutsch-Chinesischen Gesellschaft, dankte zu Beginn des Festes den beiden „Schloßherren“, den wissenschaftlichen Direktoren des „Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“, Prof. Dr. Rolf Birk und Prof. Dr. Dieter Sadowski, dafür, daß sie ihren „Ort der Internationalität“ für diese Feier zur Verfügung gestellt hatten.

Höhepunkt des Abends war zweifellos die Uraufführung eines Films, den Chen Yanhua, eine in China bekannte Moderation des Fernsehens aus Schanghai, in Zusammenarbeit mit Mitgliedern des Faches Medienwissenschaft der Uni Trier gedreht hatte. Dieser technisch hochwertige Film, der außer der Stadt und der Universität auch das Leben und Arbeiten der chinesischen Studenten in Trier darstellt, soll zu einem späteren Zeitpunkt im chinesischen Fernsehen gezeigt werden.

Auf besonderes Interesse werden in der Volksrepublik China sicherlich die Szenen über das in seiner Bedeutung stetig wachsende Fach Sinologie an der Uni Trier stoßen. Insbesondere auch Studenten der Wirtschaftswissenschaften, nutzten in Trier die an deutschen Hochschulen seltene Gelegenheit, die chinesische Sprache zu erlernen.

Ähnliches Interesse wird wohl bei der Aufführung dieses Filmes in China den Sequenzen über das Karl-Marx-Haus entgegengebracht werden, jenes Trierer Haus, das – so der chinesische Originalton des Filmes – hauptsächlich von Ausländern besucht wird.

Neben chinesischen Speisen wurden den Gästen dieses Neujahrsfestes, das einen kleinen, aber wichtigen Beitrag zum Völkerverständnis leistete, zudem Taiji (Schattenboxen), chinesischer Tanz und Gesang sowie natürlich reichlich Gelegenheit zur Konversation geboten. (ire)

Pessimismus gegenüber weitgehend deregulierten und vordergründig flexiblen Ausbildungssystemen

Der traditionsreiche „Verein für Socialpolitik“ tagte im Trierer Schloß Quint

„Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb“, so lautete das Thema der Sitzung im traditionsreichen „Verein für Socialpolitik“, dessen Mitglieder sich auf Einladung ihres Vorsitzenden, dem Trier-Quinter Institutsleiter und Universitätsprofessor Dieter Sadowski, im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Schloß Quint, trafen.

Der internationale Charakter der Tagung spiegelte sich dann auch in der hochkarätigen Zusammensetzung der Teilnehmer wider. Zu namhaften Vertretern deutscher Universitäten und Forschungsinstitute – wie etwa Professor Friedrich Edding, Nestor der deutschen Bildungsökonomie – gesellten sich auch Persönlichkeiten wie die Professoren Thurley (Großbritannien) von der London School of Economics and Political Science, Sorge (Niederlande) von der Ökonomischen Fakultät der Rijksuniversiteit Limburg und Robertson (USA) vom Department of Political Science der Texas A&M University.

Aber nicht nur Theoretiker hatten das Wort bei der Zusammenkunft des Ausschusses. Die Länderberichte aus wissenschaftlicher Sicht wurden sinnvoll durch Referate von Vertretern aus der Unternehmenspraxis wie Professor Peter Meyer-Dohm, dem „Bildungs-Chef“ von der Volkswagen AG, ergänzt.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Referate waren, obwohl themenkonzentriert, breit gefächert. Auftakt bildete ein Beitrag von Professor Joachim Münch über die betriebliche aus- und Weiterbildung in den

USA. Nach Münch führt die Analyse der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu einer eher pessimistischen Einschätzung gegenüber weitgehend deregulierten und nur vordergründig flexiblen Systemen. Das heute viel diskutierte Schlagwort vom „Bildungsnotstand“ in den USA weise darauf hin, daß auch gegenüber der Regenerationsfähigkeit des US-amerikanischen Bildungssystems, also den Rahmenbedingungen, Pessimismus angebracht sei.

Über die unternehmerischen Qualifikationsstrategien im Zuge der Weiterentwicklung des europäischen Binnenmarktes referierte Meyer-Dohm und regte damit die Diskussion an. Er betonte insbesondere die wachsende Bedeutung von „Human Resources“ gegenüber der Bedeutung von Technik in Unternehmen. Qualifikationsanstrengungen alleine reichten aber nicht aus, so Meyer-Dohm, es müsse auch „ein Teil des Sinns des Lebens in die Unternehmen zurückgeführt werden“. Dies sei nur über eine entsprechende Partizipation zu erreichen.

Der zweite Tag stand im Licht des englischen Professors Keith Thurley. Der briti-

sche Wissenschaftler kam bezüglich einer Vergleichsstudie englischer und japanischer Ingenieure zu dem Ergebnis, daß eine außerbetriebliche, formale Berufsausbildung nicht per se vorteilhafter oder nachteiliger sei als eine innerbetriebliche Qualifizierung. Um einen produktiven Einsatz zu gewährleisten, gelte es, eine angepaßte Arbeitsorganisation sicherzustellen. Japan habe hier den Weg der „Produktionsteams“ vorgegeben, so Thurley. Skepsis gegenüber der Zukunft fragmentierter und sehr spezifischer Arbeitszuweisungen, wie in Großbritannien sei mehr als berechtigt.

Ein besonderer Vorteil der Tagung lag in der aufgrund des ausgewählten Teilnehmerkreises – Professor Sadowski hatte 20 Teilnehmer im Balkensaal von Schloß Quint willkommen heißen – geschaffenen intensiven Arbeitsatmosphäre. Lebhaftige, qualifizierte Diskussionen brachten neue Anregungen und produktive Kritik. Sachkonzentrierte Arbeit in kleinen Gruppen ist der Grundsatz, nach dem die Symposien des Instituts gestaltet werden. „Klein und exquisit“: Dazu lädt das Quinte Schloß geradezu ein. tim

Kunstgenuß an historischer Stätte

Ausstellung Zimmer/Diaz Suarez im Schloß Quint eröffnet

Premiere in Schloß Quint: Erstmals in seiner über 250jährigen Geschichte findet dort eine Kunstausstellung statt. Bis zum 17. November zeigen die Trierer Künstler Jupp Zimmer (Skulpturen) und Mario Diaz Suarez (Malerei) eine Auswahl ihrer Werke. „Wir sind stolz und freuen uns darüber“, betonte so denn auch Professor Dr. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, das als neuer Nutzer des Schlosses die Ausstellung initiiert hat.

Die mehr als 150 geladenen Vernissage-Gäste zeigten sich am Freitagabend sehr angetan von dieser Form der Öffentlichkeitsarbeit des EG-Instituts. Der schmucke Balkensaal bot ein beeindruckendes Ambiente für die Exponate zweier herausragender Vertreter der regionalen Kunstszene – das sorgsam darauf abgestimmte Rahmenprogramm rundete den Genuß ab.

Friedrich Meibert, Direktor des Eifel-Gymnasiums Neuerburg, führte in das Schaffen der ausstellenden Künstler ein. Bildhauer Jupp Zimmer, vor 70 Jahren in Graach/Mosel geboren, präsentiert 16 seiner seit 1958 entstandenen Plastiken; der gebürtige Argentinier Mario Diaz Suarez, der am 1. April nächsten Jahres 50 wird, ist mit 22 seiner neuesten (Landschafts-) Bilder vertreten.

Ebenfalls großen Beifall durften zwei weitere Künstler für sich verbuchen. Regina Kleinhenn (Harfe, Klavier) und Ehemann Norbert (Tenor) spinnen mit Kompositionen unter anderem von Carlos Salzedo, Franz Schubert und Leon Cavallo den roten Faden der ästhetischen Harmonie auf musikalischem Gebiet weiter.

Der Öffentlichkeit ist die Ausstellung noch für rund zweieinhalb Wochen zu den Institutszeiten (werktags von 10 bis 16 Uhr) zugänglich.

Ermutigt von der erfolgreichen Premiere plant die EG-Einrichtung in Trier-Quint künftig weitere Aktivitäten auf kulturellem Sektor. Nach den Worten von Andrea Timmesfeld, Mitarbeiterin im Instituts-Team, sind jährlich ein Konzert sowie eine Ausstellung im Balkensaal des am nördlichen Rand der Moselmetropole gelegenen Schlosses vorgesehen.



Nach der Ausstellungseröffnung im Balkensaal des Quinter Schlosses: Jupp Zimmer, Mario Diaz Suarez und Professor Dr. Dieter Sadowski (von links).

Personalpolitik kritisch analysiert TV, 24.12.89

Über 30 Hochschullehrer für Personalwesen tagten in Trier

Die Jahrestagung der Wissenschaftlichen Kommission „Personalwesen“ des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft fand in Trier statt. Traditioneller Gastgeber und Organisator dieser Jahrestagung ist der jeweilige Kommissionsvorsitzende, in diesem Fall Professor Hartmut Wächter von der Universität Trier. Auf Einladung von Professor Dieter Sadowski, des betriebswirtschaftlichen Direktors des „Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft“, konnte die Tagung in dessen Räumen im Quinter Schloß stattfinden.

Die insgesamt 30 Tagungsteilnehmer aus der Bundesrepublik Deutschland, der Schweiz, Österreich und Frankreich waren begeistert von der angenehmen Tagungsatmosphäre dieses Schlosses, die sicherlich zu den angeregten Diskussionen beigetragen hat.

Die Tagung stand unter dem Thema „Ökonomische und rechtliche Aspekte der betrieblichen Personalpolitik“, das aus verschiedenen Sichtweisen heraus behandelt wurde. So wurde im einleitenden Vortrag am ersten Nachmittag von Professor Hades, Universität Trier, das Thema aus volkswirtschaftlicher und arbeitsmarkttheoretischer Sicht behandelt. Ein weiterer thematischer Schwerpunkt waren Sozial- und Beschäftigungspläne, zu denen Professor Wagner aus Hamburg aus wissenschaftlicher Sicht und der Arbeitsdirektor der Dillinger Hütte, P. Hartz, aus unternehmenspraktischer Sicht referierten.

Am zweiten Tag der Tagung wurden unterschiedliche Bereiche betrieblicher Personalpolitik in ihren ökonomischen und rechtlichen Auswirkungen diskutiert. So analysierten Professor Sadowski und Diplomsoziologe Frick, beide Universität Trier, die Tätigkeit von Betriebsräten am Beispiel des Schwerbehindertenrechts. In zwei weiteren Vorträgen von Privatdozent Ridder, Wuppertal, und Dr. Krell, Oldenburg, wurden Arbeitsbewertungs-

verfahren einer kritischen Betrachtung unterzogen.

In der kontroversen Abschlußdiskussion zogen die Tagungsteilnehmer Schlußfolgerungen für Lehre und Forschung aus einer ökonomischen Theorie der betrieblichen Personalpolitik, die es allerdings noch weiter zu konkretisieren gilt.

Auch das abendliche Rahmenprogramm, das ja ebenfalls zu jeder Tagung gehört, wurde von den Teilnehmern begeistert aufgenommen. Es stand ganz im Zeichen römischer (Eß-) Kultur und Weinen von der Mosel.

Neue Aufgaben für arbeitsrechtliches Institut

Wirtschaftsexperten diskutierten Folgen der Flexibilisierung auf die Arbeitsbeziehung

Eine Momentaufnahme der Realität industrieller Beziehungen bot sich den Teilnehmern der ersten Trierer Arbeitstagung der International Industrial Relations Association (IIRA), Sektion Bundesrepublik Deutschland, einer Gruppe von Forschern und Praktikern, die interdisziplinär auf dem Gebiet internationaler Industrial-Relations-Forschung zusammenarbeiten. Im Vordergrund stand dabei die Frage, ob die Flexibilisierung der Arbeit einhergeht mit einer vermehrten Machtkonzentration in den Unternehmensspitzen: mehr Unabhängigkeit gegenüber den Verbänden und zugleich gegenüber den Einzelbetrieben.

Auf Einladung von Professor Dieter Sadowski, Wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) und Mitglied der IIRA, hatten sich die Forschungsmitglieder der Organisation, namhafte Vertreter deutscher Universitäten und Forschungseinrichtungen, wie etwa die renommierten Arbeitsrechtler Prof. Dr. M. Weiß (Frankfurt) und Prof. Dr. R. Birk (IAAEG Trier), dazu im barocken Schloß Quint zusammengefunden, um mit Führungskräften aus Unternehmen und Verbänden Probleme der Flexibilisierung zu diskutieren.

Für die Unternehmensseite vertrat H. Furchtbar, Mitglied der Personalleitung der BMW AG München, die Auffassung, daß, entsprechend des sich in der Gesellschaft vollziehenden Wertewandels, der Regelungsbedarf zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite differenzierter werden, eine wachsende Zahl von Betriebsvereinbarungen somit eher für zunehmend dezentrale Verhandlungs- und Organisationsstrukturen sprechen würde. Die stetig wachsende Zahl von Betriebsvereinbarungen sei ein deutliches Indiz für eine Verlagerung der Verhandlungsebene von den Gewerkschaften auf die Betriebsräte.

Dagegen spricht, nach Ansicht von H. Fieber, Mitglied des Betriebsrats der Siemens AG München, daß die Unternehmensspitzen immer mehr Regelungen an sich zögen. Dies zeige etwa die Kompetenzver-

schiebung von örtlichem Betriebsrat zu Gesamtbetriebsrat oder die zunehmenden Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten durch die Einführung überbetrieblicher Verbundsysteme der Informationsübermittlung. Flexibilisierung der Arbeit, so das Fazit, birgt quasi als positives Potential auf der

Da entsteht, daran bestand kein Zweifel, neuer rechtlicher Regelungsbedarf. Für das Trierer Institut aber bedeutet dies neue Aufgaben.

einen Seite die Möglichkeit der Kostenersparnis in sich, schafft auf der anderen Seite aber auch Handlungsfreiräume, deren flexible Ausgestaltung die Arbeitnehmer zu überfordern scheint.

In der Folge davon weiche die ehemals kollektive Organisierung von Arbeitnehmerinteressen, so Furchtbar von BMW, in zunehmendem Maße der Pluralisierung von Interessen. Gewerkschaften und Betriebsräte sähen sich einem neuen Partikularismus ausgesetzt, der sich nicht nur in der Zersplitterung der Wahllisten bei Betriebsratswahlen zeige, sondern sich auch in verstärktem Autonomiestreben der Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften niederschlage.

Universität Trier soll um 900 Studienplätze erweitert werden:

Ausbau zu interdisziplinärem Europaschwerpunkt

Gölter: Fachhochschule Schwerpunkt der Expansion – Gesamtdeutsche Entwicklungen

Leistungsfähige Hochschulen sind für den rheinland-pfälzischen Kultusminister Georg Gölter eine der wichtigsten Grundlagen der Zukunftsperspektiven des Landes. Natürlich sei es zweitrangig, wo in Deutschland und in der Welt bestimmte wissenschaftliche Erkenntnisse gewonnen würden. Für die junge Generation, für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und alle anderen wichtigen gesellschaftlichen Bereiche sei es jedoch entscheidend, daß in Rheinland-Pfalz ein breit strukturiertes Hochschulangebot in allen Landesteilen zur Verfügung steht.

Nach Aussage des rheinland-pfälzischen Kultusministers kommt zu diesen grundsätzlichen Erwägungen hinzu, daß die Nachfrage nach Studienplätzen weiter steigt. „Alle Anzeichen deuten darauf hin, daß alle bisherigen Prognosen, auch die letzte Prognose der Kultusministerkonferenz vom April vergangenen Jahres, im Sinne höherer Nachfrage weit ins nächste Jahrtausend hinein, korrigiert werden müssen.“ Die gesamtdeutschen Entwicklungen, das Unterangebot an Studienplätzen in der DDR und dort zu erwartende Bildungsexplosion schufen dies. Rheinland-Pfalz, so Gölter, habe im Ausbau der Hochschullandschaft viel erreicht. Dennoch gehöre Rheinland-Pfalz zu den Ländern, die nennenswert mehr Studenten in andere Bundesländer „exportierten“ als aus anderen ins eigene „importierten“. Deshalb habe die Landesregierung beschlossen, das bisherige Ausbauziel von 45 000 auf 53 000 Studienplätze zu korrigieren.

Zur Zeit seien 42 000 Plätze ausgebaut – mit 65 500 Studierenden. Mit dieser Aufstockung würden, so Gölter, den Bewerbern mehr Zulassungschancen eröffnet und die anwendungsbezogene Forschung in allen Fächern verstärkt.

Gölter weist darauf hin, daß die Festlegung der Studienplatzzielzahl nicht allein

in der Kompetenz des Landes liege. Die Ausbauvorstellungen der Hochschulstandorte müßten in den Gremien des Wissenschaftsrates erörtert werden und dort Zustimmung finden. Nur auf Grundlage dieser Zustimmung sei es möglich, einzelne Projekte in die Bund-Länder-Finanzierung des Hochschulbaus aufzunehmen. Gölter zeigte sich jedoch optimistisch, daß die rheinland-pfälzischen Überlegungen bei Wissenschaftsrat und Bund Zustimmung finden.

Schwerpunkt der Expansion sei die Fachhochschule Rheinland-Pfalz. Die Fachhochschule weise die höchste Quote an Abweisungen auf, zugleich sei ihr die größte Überlast zugemutet worden. Auf etwas mehr als 9000 ausgebauten Studienplätzen seien im letzten Wintersemester rund 17 700 Studierende gekommen. Aus diesem Grund werde das bisherige Ausbauziel von 11 000 um 4200 auf 15 200 ausgeweitet.

Mit Blick auf die hervorragenden Zukunftschancen der Fachhochschule sei dieser Schwerpunkt sowohl ein Gebot der Klugheit wie ein Angebot der Fairneß gegenüber diesem Hochschulbereich, der in besonderem Maße Belastungen getragen habe und noch auf längere Zeit tragen müsse.

Die Universität Trier soll – so Gölter – um 900 Studienplätze auf dann 7000 erweitert werden. Dieser Ausbau zielt vor allem darauf ab, die bestehenden, vielfältig aufeinander bezogenen interdisziplinären Ansätze zu Studienschwerbereichen zu verdichten, zukunftsweisende Fächer weiter auszubauen und in einigen Bereichen das Fächerspektrum zu erweitern.

Insbesondere der bereits in vielen Fächern stark verankerte Europabezug der Universität Trier solle zu einem interdisziplinären Europaschwerpunkt ausgebaut werden, in dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Geographie/Geowissenschaften, Rechts- und Sprachwissenschaften sowie das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG zusammenwirkten, um neue Studienschwerpunkte, Kombinationstudiengänge und ein Zusatzzertifikat „Europastudien“ anzubieten.

Die künftige Universität Koblenz/Landau wird nach Angaben Gölters in der Lehrerausbildung verstärkt. Durch eine stärkere interdisziplinäre Kooperation der einzelnen Fachrichtungen sollten neue bildungswissenschaftliche Aufgabenkomplexe und Anwendungsfelder erschlossen, die Forschungsschwerpunkte der Hochschule ausgebaut und mittelfristige bildungswissenschaftliche Akzente erweitert werden.

ländern strikt ab. Vielmehr müßten gezielt Aspekte herausgegriffen werden, die zu einer Art „Spirale des Fortschritts“ führten, die also zwangsläufig Verbesserungen nach sich zögen.

Besondere Vorsicht sei bei der Suche nach gezielten Reformen insofern angebracht, weil unter Umständen eine einmal erreichte Reform weitere Reformen sabotieren könnte. „Man müsse den Pflug vor die Ochsen spannen“, so Hirschman. Die Förderung der Industrie in den neuen Bundesländern sei beispielsweise vorzunehmen, bevor die Infrastruktur entsprechend ausgebaut sei, weil nur so der Druck ausreichend sei, um eine funktionierende Infrastruktur zu entwickeln.

Durch seine Festrede machte Hirschman nicht zuletzt deutlich, daß es Aufgabe der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sei, Theorien auch auf jene Gebiete anzuwenden, für die sie ursprünglich nicht vorgesehen waren.

Eröffnung des Graduiertenkollegs

In dem anschließenden Grußwort zur Eröffnung des ersten interdisziplinären und international arbeitenden Trierer Graduiertenkollegs

dankte Professor Braun, Universität Trier, insbesondere dem Land, vertreten durch Professor Dr. Schäfers, für seine Finanzierungsbereitschaft. Graduiertenkollegs sind von Bund und Ländern über die Deutsche Forschungsgemeinschaft finanzierte, wissenschaftliche Einrichtungen der Hochschulen. Sie versuchen, das traditionelle deutsche System der Doktorandenausbildung mit einem festen Kursangebot, ähnlich den amerikanischen PhD-Programmen zu verbinden. Des weiteren hob Braun die besonderen Bemühungen seiner Kollegen, Professor Dr. Rolf Birk (Jura), Professor Dr. Eckhard Knappe (Volkswirtschaftslehre), Professor Dr. Dieter Sadowski (Betriebswirtschaftslehre), Professor Dr. Wolfgang Sandler und Professor Dr. Eckhart Sonnemann (beide mathematische Statistik) um die interdisziplinäre Perspektive und fachübergreifende Zusammenarbeit hervor. „Das Graduiertenkolleg“, so Braun, „sei kein Zirkel der happy few, sondern Impulsgeber für den gesamten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fachbereich der Universität Trier“.

Die Ehrenpromotion des amerikanischen Sozialwissenschaftlers Albert O. Hirschmann sei wissenschaftliches Ideal und Vorbild für die Arbeit von Kollegiaten und beteiligten Professoren. Dabei stehe hinter dem Versuch der Trierer Professoren und Kollegteilnehmer, in die „Fußstapfen“ von Albert O. Hirschman zu treten, die Erkenntnis, daß „sozialwissenschaftliche Einsichten Alltagsüberzeugungen relativieren und so als Voraussetzungen für gerechte Entwicklungen praktisch hilfreich sein können“.

Arbeit hat begonnen

Die praktische Arbeit im Kolleg aber hat bereits begonnen. Das bewiesen nicht zuletzt die anwesenden sieben Kollegiaten, die in einer ersten Runde aus dem Kreis Interessierter der verschiedenen Fachdisziplinen bundesweit ausgewählt worden waren. Unter den Graduierten befinden sich auch einige Trierer.

Konzerte

Im November 1990 fand im Balkensaal von Schloß Quint zu Ehren der Förderer und Freunde des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) ein Kammerkonzert mit dem Frankfurter *Phoenix-Quartett* statt. Es wurden Streichquartette von Joseph Haydn, Alban Berg und Johannes Brahms aufgeführt.

Die Quinter Schloßherren, Professor Dr. Rolf Birk und Professor Dr. Dieter Sadowski, eröffneten damit eine Reihe von Schloßkonzerten, die im zweijährigen Turnus im Balkensaal des Barockschlosses veranstaltet werden soll.
(tim)

In den kommenden zwei Jahren werden sie gemeinsam mit ihren Professoren versuchen, Fragen der sozialen Sicherung fachübergreifend und im Lichte der Theorien und Methoden anderer Disziplinen zu beurteilen. Das Werk Albert O. Hirschmans soll dabei als Wegweiser gelungener sozialwissenschaftlicher Integration stehen.
Andrea Timmesfeld

Tabelle: Personalbewegung 1983-1990 und Personalstand 31.12.1990

	Eintritt	Austritt	Mittel
1. Wissenschaftliche Direktoren			
Birk, Prof. Dr. Rolf, geschäftsführend 1983-1989	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter, geschäftsführend ab 1990	01.08.88		Universität
2. Wissenschaftliches Personal			
Rechtswissenschaften:			
Abele, Ass. Roland	16.06.86		
Kasel-Seibert, Dr. jur. Corrinne	01.11.84	30.04.87	
Klein, Ass. Elisabeth	01.08.90		
Koch, Dr. jur. Peter	01.10.83	31.01.86	
Maurer, Dr. jur. Helmut	01.07.86	31.07.88	
Nitsche, Dr. jur. Michael	01.10.84	31.03.86	
Reiland, Ass. Christina	01.09.87	31.12.90	
Waas, Ass. Bernd	01.04.89		
Wirtschaftswissenschaften:			
Backes-Gellner, Dr. Dipl.-Vw. Uschi	01.09.88		
Kurth, Dipl.-Kffr. Elke	15.03.89		
Krütten, Dipl.-Kfm. Rainer	01.11.89		Universität
Schieben, Dipl.-Kfm. Rainer	01.09.89		Drittmittel
Timmesfeld, Andrea M.A.	01.01.90		
Brühl, Norbert, Dipl.-Kfm.	01.10.90		ZENTRAS
Frick, Dipl.-Soz. Bernd	01.05.89		ZENTRAS
Stengelhofen, Dipl.-Kfm. Theo	01.05.89	30.09.90	ZENTRAS
Ryan, John, MSc	01.09.90		Stipendiat
3. Gastwissenschaftler:			
Blanpain, Prof. Dr. Roger			
Hyman, Prof. Richard	01.01.90	30.09.90	
Pinto, Prof. Dr. Mario	01.07.88	31.12.88	
Robertson, Prof. Dr. John	01.08.88	28.02.89	
Vanachter, Prof. Dr. Othmar	01.07.87	31.12.87	
4. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß			
Basten, Jörg	01.03.89		IAAEG
Becker, Ute	15.02.86	31.10.89	IAAEG
Berens, Jörg	01.09.90		ZENTRAS

Berg, Birgit	01.10.89		ZENTRAS
Braun, Eckhard	16.10.84	15.04.85	IAAEG
Brühl, Norbert	01.09.88	30.04.90	IAAEG
Decker, Stefanie	01.10.89		Drittmittel
Domke, Bärbel	01.09.84	30.06.85	IAAEG
Geilenkirchen, Armin	01.01.85	31.12.85	IAAEG
Hahn, Christiane	01.12.89		IAAEG
Hohenadel, Ursula	15.05.86	14.05.90	IAAEG
Holtmann, Martin	01.01.89	30.06.89	IAAEG
Hyman, Emma	15.04.90	15.07.90	IAAEG
Johans, Anke	01.03.90		IAAEG
Knobloch, Christopher	01.09.90		IAAEG
Krippel, Sabine	01.04.90		ZENTRAS
Krütten, Rainer	01.01.87	31.10.89	Universität
Meier, Corina	01.05.90		IAAEG
Möwius, Ute	15.10.84		IAAEG
Müller, Monika (rothaarig)	28.05.84	31.10.87	IAAEG
Müller, Monika (dunkelhaarig)	28.05.84	31.10.87	IAAEG
Nolting, Anja	01.01.90		IAAEG
Oeffling, Irene	01.09.89		IAAEG
Pull, Kerstin	01.09.89		IAAEG
Pull, Torsten	15.05.90		IAAEG
Pung, Elmar	01.06.87	30.09.88	IAAEG
Queins, Benedikt	01.10.89		Drittmittel
Reinders, Iris	01.10.86	31.03.89	IAAEG
Reverchon, Alexander	01.09.90		ZENTRAS
Rivas, Ana Garcia	01.05.90		IAAEG
Schieben, Rainer	01.09.87	30.06.89	Drittmittel
Schröder, Michael	15.01.89		IAAEG
Schwarz, Dörte	09.11.88		Drittmittel
Speth, Elke	01.03.90		IAAEG
Thelen, Martina	01.01.85	31.03.86	IAAEG
Timmesfeld, Andrea	01.10.89	30.12.89	IAAEG
von Ketelhodt, Markolf	01.10.90		IAAEG
Weiler, Nicola	01.12.88	15.11.89	IAAEG
Winkler, Bernhard	01.10.89	31.08.90	IAAEG
Wagner, Karin	15.04.90		IAAEG
Wolfgramm, Oliver	01.01.90		IAAEG
Wolter, Regina	01.01.89		IAAEG

4. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß

Brühl, Norbert	01.08.90	30.09.90	ZENTRAS
----------------	----------	----------	---------

5. Nichtwissenschaftliches Personal

Hahn, Jürgen, Vertretung Weitzel	01.03.89	31.08.89	
Hinzmann, Hedwig, M.A., Fremdsprachensekr.	01.01.89		
Holstein, Ernst	01.01.84		
Platz, Marie-Luise, Fremdsprachensekr.	01.11.83		
Pichler, Renate, Dipl.Bibl.	01.10.81		
Schrenk, Andrea, Dipl.Bibl.	01.08.90		
Wally, Carolin, Dipl.Bibl.	01.10.90		
Weitzel, Ingeborg, Bibl.OSekr.	01.04.85	31.07.90	