



IAAEG

Institut für Arbeitsrecht und
Arbeitsbeziehungen in der
Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts –
wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2006
und
Forschungsplan 2007 ff.

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)
Universität Trier
Behringstraße 21
Gebäude H
7. OG
54296 Trier

Direktoren:

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

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

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A., Tel. (0651)201-4746
dr. Erika Kovács, Tel. (0651)201-4745

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Organe der Stiftung	8
2.1	Das Kuratorium	8
2.2	Der Beirat.....	8
2.3	Das Direktorium	8
2.4	Eine 23jährige Erfolgsgeschichte	8
2.5	Honorary Fellows	10
3	Forschung: Programm und Ergebnisse	12
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung	12
3.1.1	Die Ziele der Forschung.....	12
3.1.2	Forschungsprojekte.....	12
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	27
3.2.1	Die Ziele der Forschung.....	28
3.2.2	Produkte der Forschung.....	28
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung	29
3.2.4	Fremdeinschätzung.....	32
3.2.5	Forschungsprojekte.....	33
3.3	Graduiertenzentrum der Exzellenz	47
3.3.1	Ziele der Forschung.....	48
3.3.2	Forschungsprojekte.....	50
4	Akademische Würdigungen	56
4.1	Rufe	56
4.2	Promotionen	56
4.3	Preise	56
5	Infrastruktur	57
5.1	Bibliothek.....	57
5.2	EDV	58
5.3	Öffentlichkeitsarbeit	59
5.4	Datenbestände und elektronische Ressourcen	60
6	Gastforscher und Besucher	61
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher	61
6.2	Wirtschaftswissenschaftlicher Gastforscher	61
7	Wissenschaftliche Aktivitäten	62
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	62
7.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	62
7.1.2	Lehraktivitäten.....	62
7.1.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	62
7.1.4	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights	62
7.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	63
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	63
7.2.1	Konferenzen und Workshops	63
7.2.2	Lehraktivitäten.....	63
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	64
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	64
7.2.5	Tagungsmoderationen.....	65
7.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	65
7.2.7	Externe Weiterbildungsaktivitäten	66

8	Veröffentlichungen	67
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	67
8.1.1	Monographien und Aufsätze	67
8.1.2	Herausgeberschaften	67
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	67
8.2.1	Monographien und Aufsätze	67
8.2.2	Herausgeberschaften	69
8.3	Gemeinsame Herausgeberschaften	69
8.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	69
8.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	70
8.3.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.....	70
8.3.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung	71
9	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	72
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung	72
9.2	Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG	75
9.3	Organigramm	76
10	Publikationsreihen	77
10.1	Aus dem IAAEG.....	77
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG	78
11	Presseschau	79

1 Vorwort

2006 war ein arbeits- und ertragreiches Jahr, das zudem wichtige Voraussetzungen für zukünftige Forschungsleistungen gelegt hat.

Für die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe stand bis zur Jahresmitte als große Herausforderung die Organisation der 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics im Vordergrund, die 400 Forscherinnen und Forscher aus aller Welt zusammengebracht hat, darunter so prominente Arbeitsrechtler wie Bob Hepple, Cambridge, und juristische Rechtsökonominnen wie Anthony Ogus, Manchester; herausragende politische Ökonomen mit Martin Hellwig, Bonn, und Michael Piore, MIT, ausgewiesene Politikwissenschaftler, Colin Crouch, Warwick, und Michael Mann, UCLA; und auch Soziologen von großem Rang wie Karin Knorr-Cetina, Konstanz und Chicago, oder Hans-Ulrich Maier, Yale. Die Arbeitskreise haben auch unseren eigenen Nachwuchskräften ein Forum geboten.

Ganzjährig hat das erste volle Jahr des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ unsere gebündelten Kräfte gefordert. Die Organisation einer zweiten Bewerbungswelle, ein intensives Kursprogramm, Gutachterkolloquien und erste auswärtige Vorträge der Graduierten – so im Rahmen des European Doctoral Program in Industrial Relations in Amsterdam, das wir gemeinsam mit der London School of Economics und den Universitäten von Mailand, Amsterdam und dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung sowie zukünftig auch der Central European University Budapest unterhalten – all dies war umso schwieriger zu schultern, als uns gegenüber der ursprünglichen Planung drei junge Träger nach ehrenvollen Rufen verlassen haben: Prof. Krebber nach Freiburg, Prof. Schneider nach Paderborn, Prof. Goerke (Mainz) nach Tübingen. Wir sind froh, auswärtige Kollegen für das große Programm gewonnen zu haben, denn anders wäre eine exzellente Grundausbildung und Betreuung der Doktorarbeiten nicht zu leisten. Ein Kurs zum deutsch-italienischen Arbeitsrechtsvergleich sei beispielhaft hervorgehoben, den Luca Nogler, Trento, und Maximilian Fuchs, Eichstätt-Ingolstadt, auch für alle Mitarbeiter des Instituts abgehalten haben. Einen Mangel werden wir in diesem Programm allerdings nicht mehr beheben können: eine der beiden aufgenommenen Juristinnen ist ausgeschieden, das Interesse des juristischen Nachwuchses an der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts ist offensichtlich gering. Dies ist in den USA ganz anders, wie die erste Tagung der Empirical Legal Studies Group in Austin/Texas gezeigt hat, wo es unter 100 Teilnehmern nur drei Deutsche (Ökonomen) gab.

Zwei Preisträger sind hervorzuheben: Dr. Susanne Warning, Habilitandin am IAAEG, hat den EADS-Preis für ihre Dissertation zur strategischen Universitätsplanung an der Universität Konstanz erhalten, Dr. Oliver Ludewig wurde mit einem Förderpreis der Beratungsgesellschaft

KPMG für seine Arbeit über systemische Personalpolitik preisgekrönt, eine Arbeit, die ihm den Weg in das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg geebnet hat.

Geehrt wurden außerdem die langjährigen Mitglieder des internationalen wissenschaftlichen Beirats des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“: Im November 2006 wurden Prof. Dr. Oliver Fabel (Konstanz), Prof. Dr. Klaus Harney (Bochum), Prof. Dr. Anthony I. Ogus (Manchester) und Prof. Dr. Ronald Schettkat (Wuppertal) zu Honorary Fellows des IAAEG ernannt.

Verschiedene Rechtswissenschaftler einschließlich interdisziplinäre Projekte, die im Laufe des Jahres 2006 nachdrücklich vorangetrieben worden sind, führen in 2007 zu einem Buch „Perspektiven der Corporate Governance“; die Arbeit in der DFG-Forschergruppe „Neue Formen der Governance von Forschung“ hat zu einer neuen Buchreihe geführt: „Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung“.

Bei der Würdigung des vergangenen Jahres möge der unbefangene Beobachter bedenken, dass die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe mit Vakanzen zu kämpfen hatte und dass der wirtschaftswissenschaftliche Direktor für drei Jahre Dekan des Fachbereichs IV der Universität Trier ist, wo ihn nicht nur der Generationenwechsel, sondern auch der Bologna-Prozess sehr beschäftigt. Er war neben anderem zudem 2006 Program Chair der Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Dresden und sitzt im Gründungssenat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Immerhin gibt es eine Verantwortung nicht mehr: nach 20 Jahren hat das Zentrum für Arbeit und Soziales, gemeinsam geführt mit H. Braun und E. Knappe, seine Arbeiten zur Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt beendet.

Die Tätigkeit der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist naturgemäß vom Übergang gekennzeichnet. Da die erste Ausschreibung eines Nachfolgers für Rolf Birk, der zum 1. Oktober 2006 emeritiert worden ist, erfolglos blieb, bleibt Herr Birk bis auf weiteres Direktor des IAAEG. Er konnte im Übrigen sein Buch „The European Social Charter“ abschließen, das noch in diesem Jahr erscheinen wird.

Das Jahr 2006 hatte zwei zeremonielle Höhepunkte: zum einen die Abschiedsvorlesung von Rolf Birk über „Perspektiven des internationalen Arbeitsrechts“ am 14. Juli 2006, die Schüler, Kollegen und Gäste aus ganz Deutschland zusammengebracht hat, zum anderen die feierliche Eröffnung des Graduiertenzentrums der Exzellenz, die mit der Anwesenheit von Staatssekretärin Frau Dorothee Dzwonnek die starke Förderung des Wissenschaftsministeriums zum Ausdruck gebracht und durch den Vorsitzenden der Verfassungskommission des Europäischen Parlaments, Herrn Jo Leinen, eine erhellende Analyse des stockenden Verfassungsprozesses geboten hat.

Es ist uns ein Anliegen, allen unseren Förderern zu danken. 15 Jahre lang hat Staatsminister Professor Jürgen Zöllner uns Freiräume und Arbeitsmöglichkeiten gewährt, wir wünschen ihm für sein neues Berliner Amt alles Gute – und wir sind zuversichtlich, dass seine Nachfolgerin, Frau Staatsministerin Doris Ahnen, uns in diesem Sinne weiter fördern wird. Die Verwaltung der Universität Trier hat uns wohlwollend und effizient jegliche Hilfe geleistet, wir danken stellvertretend unserem Kuratoriumsvorsitzenden, dem Präsidenten der Universität Trier, Herrn Professor Peter Schwenkmezger, für diese Unterstützung, die wir gerade für die SASE-Konferenz in großem Umfang beanspruchen mussten, wir schließen aber auch das Studierendenwerk der Universität ausdrücklich ein, deren Petrisber-

ger Mensa gerade aus gutem Grunde zu den allerbesten Mensen in Deutschland gekürt worden ist. Sie bietet unseren Gästen stets einen zuvorkommenden Empfang.

Für die Finanzierung der SASE-Konferenz haben wir großzügige Unterstützung von Sponsoren gefunden: von ehemaligen Mitarbeitern, die heute in gehobenen Stellungen der Privatwirtschaft tätig sind, und von Sponsoren, die nicht genannt werden wollen. Ihnen möchten wir, wie auch dem scheidenden Oberbürgermeister der Stadt Trier, Helmut Schröer, ganz herzlich für die gewährte Unterstützung danken. Und in diesen Dank schließen wir alle Mitglieder aus unserem Kuratorium und unserem Beirat gerne ein, nicht zuletzt Paul Windolf für langjährige Unterstützung.

Trier, im April 2007

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

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

Kennzahlen-Übersicht 2006

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	5 (6)	8 (10)	13 (16)
Habilitanden je Direktor	0	1 (2)	1 (2)
davon Frauen	0	1	1
Doktoranden je Direktor	5 (12)	6 (13)	11 (25)
davon Frauen	4 (7)	3 (4)	7 (11)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	(1)	0	(1)
Zweitgutachten je Direktor	5	1	6
Examensarbeiten je Direktor	2	16	18
Fluktuation:			
Zugänge	1	3 (4)	4 (5)
Abgänge	2	2 (4)	4 (6)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	9	1	10
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	1	1	2
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	8	12	20
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	36	3	39
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	4 (8)	9 (13)	13 (21)
Ausländische Gastforscher	4	4	8
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	5	12
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	18 (29)	18 (29)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	2	3
Gastvorträge/Werkstattgespräche	2	10	12

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter

* Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

** Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

2 Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Für die Jahre 2006 bis einschließlich 2008 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vakgroep Publiekrecht, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Konstanz, Deutschland
- Prof. Dr. Matthew Finkin, Albert J. Harno Professor of Law and Professor in the Institute of Labour and Industrial Relations, University of Illinois at Urbana Champaign, USA
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Dipl.-Vw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Kurt Lechner, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, The London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Prof. Lowell Turner Ph.D., Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, International Initiative Office, USA
- Barbara Weiler, Mitglied des Europäischen Parlaments, Europabüro, Deutschland

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät Trier, als Vorsitzender
- Prof. Dr. Heinz-Dieter Harges, Fachbereich IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, Prodekan des Fachbereiches V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Paul Windolf, Fachbereich IV – Soziologie (bis Ende 2006)
- ab 1.4. 2007: Prof. Dr. Axel Haunschild, Betriebswirtschaftslehre

Der Beirat ist am 23. Juni 2006 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Bis ein Nachfolger für den juristischen Direktor, Prof. Birk, gefunden ist, wird Prof. Sadowski die Geschäfte führen.

2.4. Eine 23jährige Erfolgsgeschichte

Mit seiner Abschiedsvorlesung zum Thema „Perspektiven des Internationalen Arbeitsrechts“ verabschiedete sich Prof. Dr. Dres h.c. Rolf Birk am 14. Juli 2006 in der ehemaligen Kapelle auf dem Campus II (Petrisberg) nach 23 Jahren an der Universität Trier und als rechtswissenschaftlicher Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) in den Ruhestand.

Der Titel seines Vortrags weist auf die wissenschaftlichen Schwerpunkte hin, die sich Professor Birk in seiner langen, erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere gesetzt hat und lässt erkennen, dass Professor Birk seine wissenschaftliche Forschung mit dem Eintritt in den Ruhestand längst nicht beenden wird. Vor Beginn seiner Abschiedsvorlesung ist er vom Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der

Universität Trier, Herrn Prof. Dr. Reinhardt, als „unersetzlicher Kollege“ gewürdigt worden, der die Rechtswissenschaftliche Fakultät maßgebend geprägt und die Präsenz der Universität Trier in die Welt getragen habe. Professor Birks Werk und seine Wirkung auf die Studentinnen und Studenten, auf die bei ihm Promovierenden und auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt sich kaum in Worte fassen.

Anfänge der akademischen Laufbahn in Tübingen und Erlangen-Nürnberg

Professor Birk, geboren am 14. April 1938 in Stuttgart, war von 1958 bis 1962 als Student der Rechtswissenschaften an den Universitäten Tübingen und Erlangen-Nürnberg immatrikuliert und legte im Jahre 1962 in Erlangen-Nürnberg seine Erste Juristische Staatsprüfung ab. Er promovierte 1966 bei Prof. Dr. L. Schnorr von Carolsfeld über „Schadensersatz und sonstige Restitutionsformen im internationalen Privatrecht“ und absolvierte 1967 das Zweite Juristische Staatsexamen. Dem folgte im Jahre 1971 seine Habilitation – ebenfalls bei Prof. Schnorr von Carolsfeld – zum Thema „Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht“ in Erlangen, wo er anschließend bis 1974 als Privat- und Universitätsdozent und 1975 als Wissenschaftlicher Rat und Professor an der Juristischen Fakultät tätig war.

Darüber hinaus wirkte Professor Birk in den Jahren 1971 bis 1975 als Lehrstuhlvertreter an den Universitäten Berlin, Hamburg, Konstanz, Mainz und Tübingen, bevor er 1976 einen Ruf an die Universität Augsburg erhielt. Dort leitete er dann bis zum Jahre 1983 den Lehrstuhl für Privatrecht, Rechtssoziologie und Rechtstheorie.

Wechsel nach Trier und Übernahme der Leitung des IAAEG

1983 wechselte Professor Birk an die Universität Trier und übernahm den Lehrstuhl für Arbeitsrecht, Privatrecht und Internationales Privatrecht an der Juristischen Fakultät. Noch im selben Jahr wurde er zum rechtswissenschaftlichen Direktor des damals neu gegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, das er anschließend drei Jahre lang alleine leitete.

Besondere Verdienste und Anerkennung im In- und Ausland hat sich Professor Birk insbesondere durch den systematischen Auf- und steten Ausbau der Institutsbibliothek erworben. Sein Sprachtalent und die fundierte Kenntnis des Arbeitsrechts zahlreicher Staaten halfen ihm dabei, eine bundes- und europaweit nahezu einzigartige Bibliothek aufzubauen. Die Bibliothek des IAAEG, in der sich umfassende arbeitsrechtliche Literatur in deutscher und nahezu jeder anderen europäischen Sprache findet, ist vornehmlich dafür berühmt, dass die Sammlungen französisch-, italienisch- oder spanischsprachiger Fachliteratur umfassender sind, als in den meisten nationalen Bibliotheken

der jeweiligen Länder, was der Hauptgrund dafür sein dürfte, dass die Bibliothek seit Jahren von zahlreichen in- und ausländischen Studierenden, Gastdozenten und Professoren heimgesucht wird.

Doch nicht nur seine Verdienste um die Institutsbibliothek sind bemerkenswert. Beachtlich ist auch die Anzahl der von Professor Birk in dieser Zeit betreuten Promotionen. So betreute er am IAAEG von 1983 an 37 Doktoranden aus dem In- und Ausland und wird auch zukünftig Doktoranden als „Doktorvater“ mit Rat und Tat zur Seite stehen. Hinzu kommt, dass mit Prof. Dr. Sebastian Krebber (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg), Prof. Dr. Barbara Veit (Georg-August Universität Göttingen) und Prof. Dr. Bernd Waas (FernUniversität Hagen) drei „Birk Schüler“ mittlerweile selbst habilitiert sind und an deutschen Hochschulen lehren und mit Ass. Prof. Dr. Jong-Hee Park (Seoul), Prof. Dr. Antonio Nuzzo (Rom) und Prof. Dr. Shih-Hao Liu (Taipeh) drei ehemalige ausländische Doktoranden an Universitäten ihres jeweiligen Heimatlandes tätig sind.

Konstante internationale Ausrichtung

Dieses Engagement auf dem Feld des internationalen Arbeitsrechts bescherte Professor Birk von 1988 an ca. 20 Gastprofessuren weltweit, so unter anderem in Italien (Rom und Ferrara), Frankreich (Straßburg, Nancy und Metz), Taiwan (Taipeh), Ungarn (Budapest, Debrecen Miskolc und Pécs), Japan (Tokio), Polen (Warschau und Breslau), Südafrika (Pretoria und Johannesburg), in den USA (Champaign), Portugal (Porto), Belgien (Antwerpen) und in den Niederlande (Leiden). Des Weiteren wirkte Professor Birk als Gastdozent an Universitäten in Argentinien, Venezuela, Griechenland, Korea, Luxemburg, Österreich, Schweden, der Schweiz, Spanien, der Türkei, und Großbritannien.

Vor allem mit den osteuropäischen Staaten und hier insbesondere mit Ungarn verband ihn ein langjähriges wissenschaftliches Interesse, das 1996 mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc und 2001 mit der Ehrendoktorwürde der Universität Pécs gewürdigt wurde. Durch häufigen Meinungs austausch mit osteuropäischen Wissenschaftlern sowie mit deren regelmäßigem Empfang zu Forschungsaufhalten am IAAEG trug er dazu bei, dass diese das westeuropäische Arbeitsrecht besser kennen lernen und dadurch auch ihr eigenes Arbeitsrecht weiterentwickeln konnten.

Diese internationale Ausrichtung und die Kontakte, die Professor Birk bei seinen zahlreichen Auslandsaufhalten knüpfen konnte, spiegeln sich auch in der heutigen Zusammensetzung des IAAEG wider. Neben den vielen ausländischen Promovierenden, die Professor Birk betreut und den ausländischen Mitarbeitern am Institut, finden sich fortwährend Gastforscher aus Korea, Griechenland, Italien, Frankreich, der Türkei, Slowakei, Litauen, der Schweiz, Ungarn und Großbritannien dort ein.

Herausgeber und Autor

Neben seiner Arbeit an der Universität Trier und am IAAEG hat sich Professor Birk auch als Herausgeber renommierter juristischer Schriften einen Namen gemacht. Er ist Mitherausgeber der „Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft“, der „Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht“ (ZIAS) sowie der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ und der „International vergleichenden Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“. Besonders hervorzuheben ist auch sein Mitwirken am Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (2000). Unter dem Titel „Internationales und supranationales Arbeitsrecht“ hat er das Arbeitsvölkerrecht, die Grundlagen des europäischen Arbeitsrechts und die arbeitsrechtlichen Regelungen der Europäischen Union bearbeitet. Überdies hat er das ganze Arbeitskollisionsrecht, mit den Untertiteln Individualarbeitsrecht, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht, sowie das Verfahrensrecht behandelt. Hinzu kommt eine Kommentierung zum Internationalen Privatrecht, zum Recht der natürlichen Personen und zum Erbrecht im Münchener Kommentar zum BGB (4. Aufl. 2006).

Als Beispiele für von ihm veröffentlichte Monographien seien an dieser Stelle statt vieler nur genannt: Schadenersatz und sonstige Restitutionsformen im internationalen Privatrecht (1969), Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht (1973), Zur Problematik multinationaler Unternehmen (1976), Die Rechtmäßigkeit gewerkschaftlicher Unterstützungskampfmaßnahmen (1978), Die Rechtmäßigkeit des Streiks auf ausländischen Schiffen in deutschen Häfen (1983), Der gewerkschaftliche Warnstreik im öffentlichen Dienst (1985), Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter, Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte (1988), Europäisches Arbeitsrecht (1990), Birk/Dreher/Steckhan/Veit, Entgeltfortzahlungsgesetz, 2. Aufl. (1998). Zusammenfassend kann Professor Birk derzeit auf über 240 Aufsätze in angesehenen deutschen und ausländischen Fachblättern zurückblicken, vorwiegend zu Themen des Privatrechts, des deutschen, vergleichenden, internationalen und europäischen Arbeitsrechts. Hinzu kommen zahlreiche Buchbesprechungen. In Kürze wird er nun noch einen ausführlichen Kommentar zur Europäischen Sozialcharta veröffentlichen.

ECSR, IGRAS und diverse Stiftungen

Dass Professor Birk seit den 80er Jahren zu den führenden Experten auf dem Gebiet des internationalen und europäischen Arbeitsrechts gehört, zeigt sich auch in seiner Ernennung zum Mitglied des Committee of Independent Experts, dem heutigen European Committee of Social Rights (ECSR), zur Überwachung der Europäischen Sozialcharta im Jahre 1994. Von 1996 bis 1998 war er Präsident des Committee, von 1998 bis 2000 Vizepräsident. Nach seiner

Wiederwahl endete seine Amtszeit im Committee mit Ablauf des Jahres 2006.

Neben der Arbeit an seinem Lehrstuhl und als Institutsdirektor ist Professor Birk lange Jahre Verantwortlicher für das Magisterstudium ausländischer Studierenden an der Universität Trier und Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier gewesen.

Er fungiert als Gutachter, unter anderem für den Deutschen Akademischen Austauschdienst, die Fritz-Thyssen-Stiftung, die Österreichische Akademie der Wissenschaften und für diverse deutsche Gerichte.

Des Weiteren gehörte Professor Birk lange Jahre dem Vorstand der Deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und dem der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit (IGRAS) an, dem er nach wie vor beisitzt. Darüber hinaus ist er fast 20 Jahre lang Vorsitzender der Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht der Gesellschaft für Rechtsvergleichung gewesen und fungiert als Experte für die Kommission der Europäischen Union in arbeitsrechtlichen Fragen.

Ausblick

Am 30. September 2006, also mit Ende des Sommersemesters wurde Professor Birk emeritiert, was nicht gleichsam bedeutet, dass er sich nun vollends aus der Forschung zurückzieht. Professor Birk wird weiterhin am IAAEG wirken und seinen Doktoranden mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Auch wenn Professor Birk in den kommenden Jahren vermutlich als Gastdozent weltweit gefragt sein wird und sich daher des Öfteren an ausländischen Hochschulen aufhalten wird, wird er am IAAEG auch über seine Zeit als rechtswissenschaftlicher Direktor hinaus ein immer gern gesehener Gast sein.

Wir hoffen, dass Professor Birk dem Institut noch lange treu bleibt, ob als rechtswissenschaftlicher Direktor, „Gastdozent“ oder einfach nur als „Privatmann“ Rolf Birk, der in seinem Hause nach dem rechten sieht – denn was wäre das IAAEG ohne ihn?

2.5 Honorary Fellows

Prof. Dr. Oliver Fabel

Prof. Fabel wurde 1960 in Bielefeld geboren. Er erwarb 1984 den akademischen Grad eines Master of Arts an der University of Georgia in Athens im Fach Economics. 1989 promovierte er am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Fernuniversität Hagen zum Dr. rer. pol.; 1993 folgte die Habilitation an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bielefeld mit Erteilung der Venia Legendi für das Fach Volkswirtschaftslehre. Prof. Fabel arbeitete als Gastprofessor an der New York University, der Univer-

sität von Siena, der Deutschen Verwaltungshochschule in Moskau, der Technischen Universität Charkow und der Universität Magdeburg. Er ist für deutsche und internationale Fachzeitschriften als Referee tätig. Zur Zeit hat er eine Professur an der Universität Konstanz inne. Er forscht schwerpunktmäßig in den Bereichen der mathematischen Modellierung und Lösung vertrags- und organisationsökonomischer Problemstellungen.

Prof. Dr. Klaus Harney

Prof. Harney wurde 1949 geboren. Er studierte Sozialwissenschaften und Pädagogik an der Universität Bochum, wo er 1978 promovierte. Von 1975 bis 1982 war er dort als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Pädagogik im Bereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik tätig. Von 1982 bis 1994 arbeitete er als Professor für berufliche Bildung und Erwachsenenbildung an der Universität Frankfurt/Main. Ab 1994 war er Professor für betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Zur Zeit hat er eine Professur an der Universität Bochum inne. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Feldern institutionelle Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Professionalisierung der Weiterbildung und historische Berufsbildungsforschung. Des weiteren beschäftigt sich Prof. Harney aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive mit der soziologischen Systemtheorie und Problemen der öffentlichen Verwaltung.

Prof. Dr. Anthony I. Ogus

Prof. Ogus erwarb seine akademischen Grade im Fach Rechtswissenschaften nach Besuch des St. Dunstan College in London und der Universität Oxford. Im Anschluss war er an den Universitäten von Leicester, Oxford und Newcastle upon Tyne tätig. Seit 1987 bekleidet er eine Professur für Rechtswissenschaft an der Universität von Manchester, wo er von 1990 bis 1992 als Dekan der juristischen Fakultät fungierte. Aufenthalte als Gastforscher führten ihn unter anderem zur Max-Planck Projektgruppe für Sozialrecht nach München und an die Univer-

sitäten von Chicago, Toronto, Kalifornien (Berkeley), Antwerpen, Limburg, North Carolina (Chapel Hill) und Paris. Er hat führende Fachbücher über Schadens- und Sozialrecht verfasst, übt verschiedene wissenschaftliche Berater-tätigkeiten aus und arbeitet als Referee für diverse, international renommierte rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Fachzeitschriften. Seit zwei Jahrzehnten fokussiert Prof. Ogus seine Forschungsarbeit auf Fragen der Regulierungstheorie und ökonomischen Analyse des Rechts; hierzu hat er zwei Bücher und zahlreiche wissenschaftliche Aufsätze verfasst. Zudem war er langjähriger Mitherausgeber der „International Review of Law and Economics“.

Prof. Dr. Ronald Schettkat

Prof. Dr. Schettkat wurde 1954 in Hamburg geboren. Nach dem Studium der Ingenieurwissenschaft und Volkswirtschaftslehre promovierte er 1987 an der TU Berlin zum Dr. rer. oec.. Mit der Schrift „The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring; The United States and Germany in Transition“ habilitierte er 1991 an der Universität Bremen. Von 1981 bis 1996 arbeitete er am Wissenschaftszentrum Berlin. Während seiner akademischen Karriere übte Prof. Schettkat seine wissenschaftliche Tätigkeit im Rahmen von Gastaufenthalten an mehreren international bekannten Forschungsinstituten aus, darunter der University of California at Berkeley, der Stanford University, dem Tinbergen Institut und der freien Universität in Amsterdam sowie den Universitäten von Modena und Bologna in Italien. Er ist Referee für zahlreiche, weltweit renommierte ökonomische Fachzeitschriften und hat Beratungsaufgaben für Organisationen wie die EU, die OECD und die ILO übernommen. Er arbeitete als Professor an der Universität von Utrecht, wo er als Fachbereichsvorsitzender des „Dept. of Social and Institutional Economics“ fungiert, und ist Projektdirektor an der „Netherlands School for Economic and Social Research“. Zu den Forschungsschwerpunkten Prof. Schettkats zählen institutionalistische Makroökonomie und Ökonometrie. Mittlerweile ist Prof. Schettkat an die Universität Wuppertal gewechselt.

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

Die *langfristig* angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen vier große Themenkomplexe:

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

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

(2) **Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme**

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

(3) **Arbeitskollisionsrecht**

Es ist ein altes Desiderat, das Arbeitskollisionsrecht aus seiner engen nationalen Betrachtungsweise durch rechtsvergleichende Untersuchungen zu befreien und den modernen Erfordernissen der Globalisierung Rechnung zu tragen.

(4) **Internationales Arbeitsrecht**

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

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere mit der Universität Miskolc, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten erfährt. Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristigen Zielen.

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

Für die *lang-, mittel- und kurzfristigen* Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem oder europä-

ischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen, denn das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die fremdsprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter gestatten deren umfassende Nutzung.

Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem durch den Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt. Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu beobachten, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedsstaaten hervorrufen. Zu diesem Zweck wird versucht, alle Dokumente europäischer Institutionen zum Europäischen Arbeitsrecht sowie deren Rezeption in der Fachliteratur der einzelnen Mitgliedsstaaten zu erfassen. So enthält die Sammlung außer den Gründungsverträgen, Richtlinien, Verordnungen und Empfehlungen auch Stellungnahmen, Berichte und Beschlüsse der Europäischen Hauptorgane sowie Entscheidungen des EuGH in Deutsch und anderen Amtssprachen der EU. Die Sammlung enthält nationale Literatur, Aufsätze sowie nationale Gerichtsentscheidungen über das Europäische Arbeitsrecht in mehreren Amtssprachen.

3.1.2 Forschungsprojekte

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

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

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

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen

Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu. In anderen Ländern wie auch auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden.

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

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

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

Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt. Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen

nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollte deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

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

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

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

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

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

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

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

Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach (Universität Bremen);
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk u. a.

Ende: 02/2005

Leitung des Forschungsprojekts:

Prof. Dr. Thomas Kieselbach, Universität Bremen

Associated partner:

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, IAAEG Trier

Weitere Beteiligte:

Prof. Dr. Hans De Witte, Universität Leuven;

Prof. Dr. Sebastiano Bagnara, Universität Siena;

Prof. Dr. Louis Lemkow, Universität Barcelona;

Prof. Dr. Wilmar Schaufeli, Universität Utrecht;

Dr. Arnold Bakker, Universität Utrecht;

Prof. Dr. Ronald Jeurissen, Universität Nyenrode.

Ziel: Im Rahmen des internationalen, von der Europäischen Kommission unterstützten Projekts „Social Convoy and Sustainable Employability (SOCOSE)“ sollen die rechtlichen Bedingungen von Outplacement/Replacement,

im weiteren Sinne die Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer, analysiert und rechtsvergleichend dargestellt werden.

Untersucht werden gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie ihr Verhältnis zu kündigungsrechtlichen Bestimmungen. Behandelt werden auch die Mitwirkungsrechte gewählter und/oder gewerkschaftlicher Arbeitnehmergremien. In diesem Zusammenhang verdienen insbesondere auch die in jüngster Zeit zu beobachtenden neuen Sozialplangestaltungen, sog. Transfer-Sozialpläne, besondere Beachtung, da hierbei nicht die finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern die Hilfe oder der Transfer in eine neue Beschäftigung im Vordergrund steht. Diesbezüglich spielen auch Maßnahmen der Arbeitsförderung eine erhebliche Rolle, weshalb auch deren gesetzliche Regelung zu berücksichtigen ist.

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

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

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

Die Ergebnisse des Projekts einschließlich des Beitrags von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurden im Dezember 2004 von der Universität Bremen unter dem Titel „Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring“ veröffentlicht. Der genannte Beitrag von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk befindet sich auf den Seiten 15 bis 17 unter Punkt 3.1 „Der rechtliche Rahmen von Umstrukturierungen und Betriebsübergängen“:

Der Prozess einer Unternehmensumstrukturierung bringt – abgesehen von generellen Problemen der Betriebsführung – viele rechtliche Fragestellungen mit sich. Diese betreffen nicht nur das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht, sondern auch das Sozialrecht und sogar das allgemeine Vertragsrecht. Den Kern bilden zwei Komplexe: die Stabilität des Arbeitsplatzes und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (employability). Beide Punkte spielen während der verschiedenen Phasen des Umstrukturierungsprozesses eine Rolle.

Aus der Perspektive der betroffenen Arbeitnehmer lassen sich vier aufeinander folgende Phasen unterscheiden:

- die Vorbeendigungsphase (Vorkündigungsphase)
- die Beendigungsphase (Kündigungsphase)
- die Nachbeendigungsphase (Nachkündigungsphase)
- der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages

Jedes der fünf untersuchten Länder (Belgien, Deutschland, Italien, die Niederlande und Spanien) hat sein eigenes Rechtssystem und in jedem Land sind Arbeitsverhältnisse und ihr rechtliches Umfeld durch verschiedene Besonderheiten gekennzeichnet. Ein Vergleich der rechtlichen Situation ist daher recht schwierig und es ist nicht einfach, Vorschläge für die Harmonisierung von Betriebsübergängen zu machen. Vielmehr werden nachfolgend einige spezifische Aspekte einer jeden Phase erläutert – gefolgt von einer Reihe von Schlussfolgerungen.

A. Die erste Phase, also die Phase vor der möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beruht auf einer beiderseitigen Übereinkunft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder auf einer (einseitigen) Kündigung als Folge einer Umstrukturierung. Das generelle Ziel in Rechtstheorie und Rechtspraxis ist die Anwendung des Prinzips der Arbeitsplatzstabilität.

Diese Stabilität wird erreicht, indem nach Alternativen zu einer Kündigung gesucht und dadurch der Verlust des

Arbeitsplatzes für einen oder mehrere Arbeitnehmer vermieden wird. In einigen Ländern wird die Kündigung unwirksam und nichtig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatzwechsel anbietet oder ihm keine Chance zur Umschulung in Hinblick auf einen in dem Betrieb oder dem Unternehmen verfügbaren Arbeitsplatz gibt. Im Falle solcher Angebote ist der Arbeitnehmer aufgefordert, mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten.

Wenn die Kündigung nicht vermieden werden kann und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Kündigungsfrist endet, sollte Outplacement (Prozess, bei dem der entlassende Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern dabei hilft, eine neue Stelle zu finden) in Betracht gezogen werden. In Fällen der Umstrukturierung bedeutet dies meist Gruppen-Outplacement. Diese Maßnahme – in vielen Fällen auf der Grundlage eines Kollektivvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder der (den) Gewerkschaft(en) – bietet eine Vielfalt von Angeboten hinsichtlich der Umschulung von Fähigkeiten und Qualifikationen. Wenn kein Kollektivvertrag existiert, findet Outplacement manchmal seine Berechtigung in trilateralen Übereinkünften zwischen der Outplacement-Agentur, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, jedoch können auch andere Rechtsbeziehungen bestehen. Die Arbeitsplatzstabilität wird dann durch den Gedanken des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit ersetzt.

B. In der zweiten Phase wird die Beendigung entweder durch beiderseitige Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers oder durch seine Kündigung realisiert. Das Recht aller fünf Länder kennt beide Formen der Beendigung. Der oben angesprochene Prozess des Outplacements findet keine Unterbrechung, er dauert so lange an, wie es im jeweiligen Vertrag bestimmt ist.

C. Die dritte Phase, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat das zentrale Ziel, dem Arbeitnehmer zu helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder sich selbständig zu machen. Die konkreten Maßnahmen während der Arbeitssuche können natürlich erheblich variieren.

In einigen Ländern (z. B. Deutschland) kann der Sozialplan, der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Gewerkschaft(en) vereinbart wird, nicht nur eine Entlassungsabfindung für den Arbeitnehmer – soweit sie nicht schon durch Gesetz vorgeschrieben ist –, sondern auch den Wechsel des Gekündigten zu einem speziellen Fortbildungsunternehmen enthalten. Solche Unternehmen können öffentliche Zuschüsse von der Arbeitsverwaltung erhalten.

D. Die vierte Phase beginnt, wenn der Gekündigte einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Dies kann als Kriterium für den Erfolg der Intervention betrachtet werden. Diese Phase wird nur weiter zu berücksichtigen sein, wenn es hierfür Anhaltspunkte in der Outplacement-Vereinbarung gibt.

Von herausragender rechtlicher Relevanz im Rahmen des SOCOSE-Projekts ist die Beantwortung der Frage, ob es die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen im Umstrukturierungsprozess erlauben, spezielle Pflichten des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhält-

nisses oder zur Umschulung zum Zwecke des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit herzuführen. Es gibt keine einfache positive Antwort auf diese Frage, jedoch deutet ein Vergleich der Rechtssysteme in die Richtung einer Empfehlung für solche Pflichten: Diese könnten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus als eine nachvertragliche Pflicht ausgedehnt werden. Gleichzeitig müssen sie nicht notwendigerweise einen entsprechenden Anspruch des Arbeitgebers begründen. Eine Reihe von Empfehlungen wird nachstehend dargelegt:

1. Während des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber dauerhaft verpflichtet, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwachen.
2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer daran zu erinnern, dass seine beruflichen Fähigkeiten neuen Anforderungen angepasst werden müssen und dass er dazu aufgefordert ist, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
3. Die Entlassung eines überflüssigen Arbeitnehmers sollte vermieden werden, wenn andere Alternativen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses erlauben. Alternativen können dabei sein: ein Arbeitsplatz in einem anderen Teil des Unternehmens, die Anpassung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers an die neuen Anforderungen des Arbeitsplatzes oder das Angebot an den Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis auf einer schlechteren Grundlage fortzuführen, wenn keine anderen Arbeitsplätze im Unternehmen verfügbar sind.
4. Wenn die Stabilität des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber unter den oben genannten Voraussetzungen nicht garantiert werden kann, hat er, wenn nötig, dem Arbeitnehmer angemessene Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Wiederengewinnung seiner Beschäftigungsfähigkeit vorzuschlagen.
5. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angemessene Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel und Individual- oder Gruppen-Outplacement oder

andere Formen der Übergangsberatung zu informieren und zu Rate zu ziehen.

6. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, auf seine Kosten Outplacement-Dienste anzubieten, so lange der Arbeitnehmer – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – das Recht auf eine Entlassungsabfindung hat.
7. Während einer Intervention nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der frühere Arbeitgeber für eine gute Durchführung der Dienste verantwortlich.
8. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaften, Betriebsräte) sollten im Falle der Reorganisation und Umstrukturierung des Unternehmens ein Abkommen treffen, das sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die überflüssigen Arbeitnehmer beschäftigt (Sozialplan).
9. Ausbildung, Umschulung, Outplacement und andere Methoden sollten entweder durch interne Maßnahmen oder durch externe Agenturen oder spezielle Unternehmen angeboten werden.
10. Diese Aktivitäten sollten durch Zuschüsse der Arbeitsverwaltung oder weiterer öffentlicher Einrichtungen auf nationaler oder europäischer Ebene unterstützt werden (z. B. Europäischer Sozialfonds).

Ergebnisse:

Die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes wurden in den folgenden Sammlungen veröffentlicht:

Legal Problems of employment security: Stability, transfer of workers and outplacement, in: Kieselbach (Hrsg.), Social convoy in Enterprise restructuring: Concepts, instruments and views of social actors in Europe, Hampp Verlag, 2006.

Legal Problems of employment security: Stability, transfer of workers and outplacement, in: Kieselbach (Hrsg.), Final Report, University of Bremen, May 2006.

Münchener Kommentar

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

Start: 03/2004
Ende: 03/2006

Der im Verlag C.H. Beck, München, erscheinende Münchener Kommentar wurde 2006 in der nunmehr 4. Auflage aktualisiert. Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist bereits seit der ersten Auflage neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des im 10. Band (Internationales Privatrecht) enthaltenen Einführungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Dr. Dres. h.c. Birk für die Kommentierung folgender Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht der natürlichen Personen und der Rechtsgeschäfte) und des Vierten Abschnitts (Erbrecht):

- Art. 7 – Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit
- Art. 8 – Entmündigung (aufgehoben)
- Art. 9 – Todeserklärung
- Art. 10 – Name

- Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen
- Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

In der Neuauflage waren die seit Erscheinen der 3. Auflage im Jahr 1998 bis in die Gegenwart eingetretenen relevanten Gesetzesänderungen, national wie auch international, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

Prof. Dr. Dres. h.c. Birk hat die folgenden Abschnitte bearbeitet:

Münchener Kommentar Band 10, IPR, 4. Aufl., Art. 7 (S. 540-561), Art. 8 (S. 562-563), Art. 9 (S. 564-577), Art. 10 (S. 578-618), Art. 25 (S. 1484-1587), Art. 26 (S. 1588-1623), Beck Verlag, München 2006

3.1.2.2 Laufende Forschungsprojekte

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

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

Start: 07/1990

Ende: fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

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

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

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

Start: 02/1997

Ende: 06/2007

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

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

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

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

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong; Prof. Dr. Wolfram Karl u. a.

Start: 02/2000

Ende: 12/2007

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

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Prof. Dr. Dres. h.c. Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten, verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg, ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Mitte des Jahres 2007 zu rechnen.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

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

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

Ziel: Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14. April 1994 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

Vorgehen: Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

Inhalt:

Allgemeines

- Gründungsverträge
- Neuere Entwicklungen
- Gesamtbetrachtungen

Gemeinschaftscharta

Europäische Verfassung – Soziale Grundrechte

Beitrittskandidaten

Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik

Freizügigkeit

- Art. 39 EG
- VO 1612/68
- VO 1408/71
- spezielle Aspekte wie etwa Aufenthaltsrecht oder Entsendung

Beschäftigungspolitik

Arbeitsverhältnis

- Massenentlassung
- Betriebsübergang
- Zahlungsunfähigkeit
- Atypische Arbeitsverhältnisse
- weitere Punkte wie etwa Handelsvertreter oder die Nachweisrichtlinie

Gleichbehandlung

- Diskriminierungsrichtlinie 2000/43
- Diskriminierungsrichtlinie 2000/78
- Entgeltrichtlinie
- Gleichbehandlungsrichtlinie
- weitere Aspekte wie z. B. die Betriebsrenten- oder die Beweislastrichtlinie sowie die Richtlinie zur sozialen Sicherheit

Betriebliche Altersversorgung

Mitbestimmung

- Europäischer Betriebsrat
- Information und Konsultation

Soziale Sicherung

Kollektivvertragsrecht

Gesellschaftsrecht

Strukturfonds

Regionalfonds

Industriepolitik

Sozialfonds

Berufsbildung und Berufsausübung

Arbeitsschutz

- u. a. die Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die Arbeitszeitrichtlinien
- Sozialpolitik, Soziale Dimension
- Einwanderungspolitik, Asyl, Nationales Staatsangehörigkeitsrecht

Drittstaaten

Kollisionsrecht

Datenschutz

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

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

Start: 03/2002

Ende: 03/2007

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

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

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

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

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

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

Start: 04/2002

Ende: 04/2007

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

Dieser Befund hat in Deutschland schon vor Jahrzehnten zu einer teilweisen Ausdehnung des staatlichen Arbeits-

rechts auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen geführt. Dies gilt nicht oder nicht in gleichem Maße für die meisten anderen Mitgliedstaaten der EU. Für das Europäische Arbeitsrecht zeigt sich in mancherlei Beziehung die gleiche Problematik. Daran schließt sich allgemein die weitere wichtige Frage an, ob nicht das Arbeitsrecht generell einen anderen Zuschnitt braucht, als dies bislang der Fall ist, ob es nämlich eine Vielzahl bezahlter Tätigkeiten mit in seinen Regelungsbereich einbeziehen soll bzw. zu einer Ordnung der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden sollte.

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

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

Start: 01/2002

Ende: 12/2007

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

zu berücksichtigen. Dies wird z. B. besonders bei der Umsetzung von arbeitsrechtlichen Richtlinien deutlich.

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

Im Arbeitskollisionsrecht ist die Diskussion im Verhältnis zu anderen Ländern hingegen quantitativ wie qualitativ beachtlich. Es fehlt aber über die nur Teilbereiche abdeckende Kommentierungen des Art. 30 EGBGB hinaus nach wie vor an einer thematisch breiteren Bearbeitung dieser Fragen.

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

European Social Charter

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

Start: 11/2004

Ende: 05/2007

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk ist seit vielen Jahren Mitglied des European Committee of Social Rights, das mittlerweile 15 Mitglieder umfasst. Diesen international renommierten Rechtsexperten obliegt es, über die Einhaltung der European Social Charter von 1961 und der revidierten Fassung der European Social Charter von 1996 zu wachen.

Beide Fassungen enthalten programmatische Erklärungen und Verpflichtungen, die sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts erstrecken. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der European Social Charter genügt. Einzelpersonen können aus der Charter

keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem European Committee of Social Rights auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der European Social Charter verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Die Erfahrungen, die Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk während seiner langjährigen Mitgliedschaft im European Com-

mittee of Social Rights gesammelt hat, sollen nunmehr als Grundlage einer Monographie dienen. Unterteilt in vier große Abschnitte soll die Europäische Sozialcharta dargestellt werden. Die vorläufige Gliederung sieht vor, dass einleitend im Abschnitt A die historische Entwicklung der European Social Charter angesprochen wird. Im Abschnitt B wird auf die allgemeinen Prinzipien sowie das Verhältnis der Charter zu anderen internationalen Abkommen einge-

gangen werden. Im Abschnitt C werden die von der European Social Charter garantierten Rechte vorgestellt, zunächst aus dem Bereich des Arbeitsrechts und anschließend aus dem des Sozialrechts. Abschnitt D wird sich dem Prüfungsverfahren widmen. Dargestellt werden die beteiligten Überwachungsorgane und der genaue Ablauf der möglichen Verfahren.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers und Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im russischen Arbeitsrecht

Elena Balashova LL.M.

Start: 05/2005

Ende: 05/2007

Mit dem Übergang zu einer neuen Marktwirtschaftsordnung in Russland bzw. zu neuen wirtschaftlichen Bedingungen sollte auch die Regelung der Arbeitsbeziehungen diesem Systemwechsel angepasst werden. Das alte sozialistische Arbeitsrecht, der Kodex der Arbeitsgesetze der Russischen Föderation (ArbGB), der im Jahr 1971 verabschiedet wurde, entsprach nicht den Anforderungen, die die wirtschaftliche Umwandlung an das Arbeitsrecht stellte. Die größten Kritikpunkte an dem ArbGB 1971 waren der starke Kündigungsschutz, die Beschränkung der unternehmerischen Freiheit durch eine zu starke rechtliche Stellung der Gewerkschaften sowie die zu breit und teuer gewordenen Arbeitnehmergewährleistungen und Garantien.

Die Unternehmer bzw. Arbeitgeber sahen in den sozialistischen arbeitsrechtlichen Regeln mit ihrem stark ausgeprägten Arbeitnehmerschutz ein Hindernis für ihre Tätigkeit. In letzter Zeit wurde der Ruf nach einem neuen Arbeitsrecht in Russland immer lauter. Das neue Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (TK) wurde in sehr kurzer Zeit verabschiedet und trat am 1. Februar 2002 in Kraft.

Im Unterschied zur Kodifizierung von 1971 (ArbGB) beinhaltet das neue TK umfassende Rechtsnormen zu wesentlichen Bereichen des Arbeitsrechts, die vorher durch einzelne Gesetze geregelt waren. Dennoch erreichte das neue Gesetzbuch qualitativ nicht das erwartete Niveau und bedarf noch vieler Änderungen und weiterer Auslegungen.

Das neue Arbeitsgesetz nennt in Art. 1 als Hauptziel den bestmöglichen Interessenausgleich zwischen den Parteien der Arbeitsverhältnisse sowie des Staates. Fraglich ist jedoch, wie diese Interessenbalance in der praktischen Realisierung erreicht werden kann. Das Problem des neuen Arbeitsgesetzes liegt u. a. in einer stärkeren Stellung der Arbeitgeber in betrieblichen Fragen und der wesentlich eingeschränkteren Position von Gewerkschaftsrechten.

Die größte Problematik des neuen Gesetzes liegt in den Fragen der Kündigung der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Auflösung der Arbeitsverträge auf Veranlassung des Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber definiert in Art. 81 TK einen stark erweiterten Katalog der Kündigungsgründe. Das neue

Arbeitsgesetz legt insgesamt 13 Gründe der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers fest. Fraglich ist, ob dieser Katalog wie im ArbGB 1971 abschließend ist. Gemäß Art. 81 Ziff. 14 TK kann diese Liste auch in anderen Fällen erweitert werden, was nicht unbedingt dem Arbeitnehmer mehr Schutz bietet, jedoch dem Arbeitgeber mehr Freiheit gewährt.

Die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte bei der Kündigung besteht auch darin, dass, wenn früher die Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers in einigen Fällen das Einvernehmen einer Gewerkschaft notwendig machte, heute eine solche Kündigung nach dem neuen TK lediglich der Berücksichtigung der Meinung einer zuständigen Gewerkschaft bedarf. Dies führt zu einer Reduzierung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer im neuen TK und lässt nur die Hoffnung, dass die Arbeitnehmer nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt werden.

Aus diesem Grund werden im Rahmen dieser Dissertation die wesentlichen Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes (TK), die die Fragen der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitgebers und den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer betreffen, deutlich analysiert sowie die Effektivität der praktischen Realisierung dieser Vorschriften durch die Rechtsprechung erklärt.

Zu Beginn werden die materiellen Voraussetzungen und Besonderheiten der Kündigungsgründe gemäß Art. 81 TK RF dargestellt. Dabei werden die Fragen des rechtlichen Schutzes der Arbeitnehmerrechte bzw. ihrer Defizite und der Verantwortung des Arbeitgebers bei Verletzung dieser Rechte untersucht, mit besonderer Berücksichtigung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer gegen unzulässige Kündigung vom Arbeitgeber.

Außerdem wird in dieser Arbeit verschiedenen Fragen der disziplinarischen Kündigungen von Arbeitnehmern Aufmerksamkeit geschenkt, die in der Arbeitspraxis in Russland besondere Schwierigkeiten und Streitigkeiten aufweisen.

Ziel dieser Arbeit ist, durch die Analyse der normativen Lage der russischen Arbeitsgesetzordnung und ihrer praktischen Realisierung zu einer effektiven Verbesserung der Gesetzesvorschriften sowie zu der Entwicklung von neuen

gerichtlichen bzw. vorgerichtlichen Methoden des Arbeitnehmerschutzes zu kommen.

Der Schwerpunkt der Arbeit ist auf die Verstärkung der Arbeitnehmerrechte in Russland sowie auf die Beschränkung der rechtswidrigen Kündigungen auf Initiative des Arbeitgebers orientiert, jedoch mit besonderer Berücksichtigung des Ausschlusses des Missbrauchs der Arbeitnehmerseite.

Zeitplan:

05/2005–09/2006: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

10/2006–05/2007: Niederschrift der Arbeit

Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die IAO – Die Arbeit des Verwaltungsratsausschusses für Vereinigungsfreiheit

Ref. jur. Sandra Clemens

Start: 10/2003

Ende: 03/2007

Die 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Bereits die Verfassung der IAO, die als Teil XIII des Friedensvertrags von Versailles entstanden ist, nennt in Art. 427 sowie in ihrer Präambel die Garantie der Vereinigungsfreiheit (womit die Freiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zu freien Organisationen zusammenzuschließen, gemeint ist) als eines der wichtigsten Ziele der IAO. Dies wird dadurch verstärkt, dass die wichtigsten Organe der IAO, die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) und der Verwaltungsrat, eine dreigliedrige Struktur besitzen, sich also aus Vertretern der Regierungen der Mitgliedstaaten sowie Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammensetzen.

Zum Schutze der Vereinigungsfreiheit in den Mitgliedstaaten wurden mehrere Übereinkommen verabschiedet, von denen das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit mit 142 Ratifikationen und das Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und das Recht zu Kollektivverhandlungen mit 154 Ratifikationen generell zu den wichtigsten IAO-Übereinkommen überhaupt gezählt werden.

Da die allgemeinen Überwachungsverfahren der IAO als nicht ausreichend für die Durchsetzung dieses Grundrechts angesehen wurden, wurde 1951 von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das sog. Governing Body Committee on Freedom of Association (Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit) geschaffen, das sich im Laufe der Jahre zum wichtigsten Überwachungsgremium für die Einhaltung

des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit entwickelte. Ist eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation eines Mitgliedstaates der Auffassung, dass ihre Regierung gegen die Übereinkommen Nr. 87 oder 98 oder die Verfassung der IAO bzgl. der Vereinigungsfreiheit verstößt, so kann sie sich mit einer Beschwerde an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit wenden.

Der Ausschuss versucht, sowohl durch Befragung der Beschwerdeführer sowie der beteiligten Regierungen als auch durch Entsendung von IAO-Experten in das betroffene Land (sog. „Direct-contact-missions“) den Sachverhalt aufzuklären und festzustellen, ob tatsächlich ein Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit vorliegt. Anhand von über 3000 Verfahren hat der Ausschuss bis heute eine detaillierte Auslegung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit geschaffen.

Die Arbeit soll zunächst die Bedeutung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit für die IAO herausarbeiten, um daraus zu erklären, warum der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit geschaffen wurde. Danach sollen u. a. das Verfahren vor dem Ausschuss, dessen Rechtsnatur, die Verbindlichkeit seiner Entscheidungen und das Verhältnis zu den Vereinten Nationen untersucht werden, bevor ein Überblick über die „Spruchpraxis“ des Ausschusses zu den einzelnen Aspekten der Vereinigungsfreiheit (z. B. das Recht, Organisationen ohne vorherige Genehmigung nach eigener Wahl zu bilden, Schutz vor Einmischung des Gegners, Streikrecht, etc.) gegeben wird. Schließlich wird auf die Kritik an der Arbeit des Ausschusses sowie auf die Schwierigkeiten eingegangen, die sich gerade auch für den Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit vor dem Hintergrund der Globalisierung ergeben.

Das Recht der Nutzungen und Früchte in einer historisch-vergleichenden Analyse

Ref. iur. Sérgio Fernandes Fortunato

Start: 10/2005

Ende: 09/2007

Als Definitionsnormen haben die §§ 100, 99 BGB eine herausragende Rolle im deutschen Zivilrecht. Normen aus allen Bereichen des Bürgerlichen Rechts verweisen inhaltlich auf die hier getroffenen Definitionen. Umso überraschender ist es, dass sich auf den ersten Blick keine wesentlichen

Anwendungsschwierigkeiten zu ergeben scheinen. Hat der historische Gesetzgeber es etwa tatsächlich geschafft, in den §§ 100, 99 BGB eine „sichere und feste Grundlage“ für die Anwendung der Normen der besonderen Teile des BGB zu schaffen, so wie er es sich vorgenommen hatte?

Gründe zum Zweifel hieran gibt es zu Genüge. Bei einem Blick in die rechtshistorischen Wurzeln des Frucht- und Nutzungsrechts stellt sich heraus, dass der Inhalt des historischen Begriffs *fructus*, der nach römischem Recht sowohl die Fruchtziehung als auch den Gebrauch im Sinne der heutigen Nutzungen erfasst, vollständig ungeklärt war. Weder das Gemeine Recht noch die einzelnen Partikularrechte des 18. und 19. Jahrhunderts haben einen einheitlichen Begriff herausgebildet. Vielmehr sind die historischen Wurzeln der heutigen §§ 100, 99 BGB in Praxis und Wissenschaft durch eine Vielzahl nebeneinander konkurrierender Theorien und Konzepte geprägt. Aber auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung der Anfangszeit des BGB deutet zunächst daraufhin, dass das Verständnis dieser Rechtsmaterie längst nicht unumstritten bleiben würde. Als massivste Kritik ragen hierbei die Arbeiten von Leo v. Petraŷyckis heraus. Schon zum ersten Entwurf des Fruchtparagraphen § 792 E (heute: § 99 BGB) schreibt er, dieses sei „ein logisches und praktisches Mißgebilde [...] ein Fleck [...] der das ganze Gesetzbuch verunstalten werde“. Seiner Warnung wurde nicht gefolgt, der Fruchtbegriff des § 792 E wurde in § 99 BGB Gesetz übernommen.

Das Forschungsprojekt konzentriert sich nun auf diese Kritik und die Frage, welche Bedeutung sie für die heutige Anwendung der §§ 100, 99 BGB hat. Als roter Faden zieht sich durch die gesamte Arbeit die Frage, ob die historischen Streitpunkte sich vielleicht noch immer finden. Insbesondere liegt es nahe, zu untersuchen, ob nicht eine funktionale Verlagerung der Streitpunkte in Vorschriften des Besonderen Teils des BGB stattgefunden hat. Hinzu kommt die Frage, welchen Einfluss die rechtlichen Entwicklungen seit dem In-Kraft-Treten des BGB am 1. Januar 1900 auf das Nutzungsrecht haben. Zu denken ist etwa an die Entwicklungen im Bereich des Immaterialgüterrechts oder die rechtlichen Veränderungen durch die Schuldrechtsmodernisierung von 2002, insbesondere §§ 346 ff. BGB und seine Bedeutung für die Rückabwicklung von Leistungen.

Ref. iur. Sérgio Fernandes Fortunato ist im April 2006 zum Lehrstuhl von Professor Dr. Thomas RUFNER an der Universität Trier gewechselt, wo er seine Dissertation fertigstellen wird.

Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich

Ass. jur. Fiona Geist

Start: 07/2003

Ende: 08/2007

Angesichts hoher Arbeitslosenzahlen wird in Deutschland – wie auch in anderen europäischen Ländern – verstärkt die Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Regelungen diskutiert. Die Arbeit widmet sich speziell der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Ausgewähltes Untersuchungsgebiet ist Frankreich. Hier hat sich in den letzten Jahren im Bereich der Arbeitszeit viel verändert. Interessant ist dabei, dass in der französischen Beschäftigungspolitik seit 1982 insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit eine große Rolle gespielt hat.

Diese Entwicklung erreichte ihren Höhepunkt 1997 nach dem Regierungswechsel. Mit den Gesetzen 98-461 vom 13. Juni 1998 „d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail“ (loi Aubry I) und 2000-37 vom 19. Januar 2000 „relative à la réduction négociée du temps de travail“ (loi Aubry II) hat die Linksregierung von Premierminister Jospin die gesetzliche Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden abgesenkt. Durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit sollte zusätzliche Beschäftigung gefördert, neue Arbeitsplätze geschaffen bzw. bestehende gesichert werden.

Nach einem erneuten Regierungswechsel im Jahr 2002 nahm die Regierung von Premierminister Raffarin weitere Änderungen im Bereich der Arbeitszeit vor. Hier ist insbesondere das Gesetz 2003-47 vom 17. Januar 2003 „relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi“ (loi Fillon) zu nennen.

Die genannten Gesetze sind für die Arbeit unter folgendem Aspekt von Interesse:

Bei den Gesetzen Aubry I und II stellt sich die Frage, inwieweit sie – neben der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche gem. Art. L. 212-1 Code du travail – eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich gebracht haben. Den Arbeitgebern wurde mit Reduzierung der Wochenstundenzahl die Gelegenheit gegeben, die arbeitszeitliche Organisation in ihren Betrieben umzustellen. Beispielsweise können sie gem. Art. L. 212-8 Code du travail auf die Möglichkeit der „modulation“ zurückgreifen. Danach kann die wöchentliche Arbeitszeit über das Jahr hinweg unter der Bedingung wechseln, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum 35 Stunden bzw. 1600 Stunden im Jahr nicht überschreitet.

Das Gesetz Fillon hat die Einführung der 35-Stunden-Woche zwar nicht rückgängig gemacht, die im Code du travail herbeigeführten Änderungen führen aber zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zum Beispiel wurde der Rückgriff auf Überstunden erleichtert. Mit dem Dekret 2003-258 vom 20. März 2003 etwa wurde der Umfang des jährlich möglichen Kontingents an Überstunden erhöht.

Die Arbeit stellt nach einem Überblick über die Geschichte der Arbeitszeit und ihrer Flexibilisierung die Gesetze Aubry I und II und das Gesetz Fillon sowie die durch sie

herbeigeführten Änderungen im Code du travail vor. Der anschließende Schwerpunkt der Arbeit befasst sich mit der Frage, inwieweit durch die Gesetze tatsächlich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eingetreten ist. Dabei soll auch die Rolle weiterer Flexibilisierungsansätze näher beleuchtet werden.

Zeitplan:

- 07/2003–03/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
06/2004–08/2004 u.
07/2005–12/2005: Mutterschutz bzw. Elternzeit
04/2005–08/2007: Niederschrift der Arbeit

Die Koalitionsfreiheit und die Tariffähigkeit

dr. Erika Kovács

Start: 09/2004

Ende: 04/2007

Die Koalitionsfreiheit, geregelt in Art. 9 Abs. 3 GG, ist die verfassungsrechtliche Grundlage des ganzen Tarifrechts. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet das verfassungsrechtliche Fundament der Tariffähigkeit, setzt ihr jedoch gleichzeitig auch Grenzen. Dadurch ergibt sich die Legitimität der Gewerkschaften unmittelbar aus dem Grundgesetz. Der Gewerkschaftsbegriff und der Terminus „Tariffähigkeit“ hängen eng miteinander zusammen und überschneiden sich größtenteils. Die Gewerkschaften, als tariffähige Koalitionen, haben bestimmte Kriterien, die von der Rechtsprechung ausgearbeitet worden sind. Sie müssen von einer Koalition erfüllt werden, um als Gewerkschaft anerkannt werden zu können. Diese Anforderungen sind teilweise so streng formuliert, dass sie zur Einschränkung der Koalitionsfreiheit führen können. Diese Umstände regten die Grundidee der Arbeit über das Verhältnis der Tariffähigkeit und der Koalitionsfreiheit an.

Im Rahmen dieser Dissertation sollen die Voraussetzungen der Tariffähigkeit im Lichte der Koalitionsfreiheit dargestellt und auf ihre Zulässigkeit hin untersucht werden. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Schnittstellen zu analysieren, wo die Kriterien der Tariffähigkeit gegen bestimmte Aspekte der Koalitionsfreiheit verstoßen können.

Die Dissertation wird nach der folgenden Thematik aufgebaut: An die Einführung des Themas schließt sich eine – in Anbetracht der umfangreichen Literatur – komprimierte Darstellung der Koalitionsfreiheit an. Diese Zusammenfassung konzentriert sich vor allem auf die Einschränkungsmöglichkeiten dieses Freiheitsrechts. Im nächsten ausführlichen Abschnitt werden die einzelnen Merkmale der Tariffähigkeit erörtert. An dieser Stelle wird der Frage nachgegangen, ob die Voraussetzungen der Tariffähigkeit zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wirk-

lich unerlässlich sind. Der Schwerpunkt der Arbeit wird im dritten großen Kapitel auf das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit gelegt.

Die strengen Kriterien der deutschen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit, vor allem die Theorie der sozialen Mächtigkeit, erschweren es den neu gegründeten oder kleineren Gewerkschaften, an Einfluss und Macht zu gewinnen. Diese Lage kann die Ausübung der Koalitionsfreiheit gefährden. Das Interesse der kleineren Gewerkschaften, die Anforderungen an eine Gewerkschaft möglichst gering zu halten, verstößt gegen die Bestrebungen der großen, etablierten Gewerkschaften. Der Vorsatz der Gewerkschaften, möglichst viele Mitglieder zu akquirieren und sie beizubehalten, fällt unter den Schutz der Betätigungsfreiheit und Bestandsgarantie. Solche Ausübung der kollektiven Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften richtet sich jedoch gegen die negative Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer. Die Bevorzugung des individuellen Freiheitsrechts der einzelnen Arbeitnehmer kann das Gruppenrecht der Gewerkschaft untergraben. Zudem könnten eventuell völkerrechtliche Einwände gegen die deutsche Judikatur vorgebracht werden. Diese Kollisionsmöglichkeiten zwischen der Koalitionsfreiheit und der Tariffähigkeit sind zu untersuchen.

Das Ziel dieser Arbeit ist es zu erörtern, welche Voraussetzungen an die Tariffähigkeit gestellt werden sollen, um das effektive Funktionieren der Gewerkschaften sicherzustellen, wobei die Kriterien der Koalitionsfreiheit nicht eingeschränkt werden dürfen.

Zeitplan:

- 09/2004–08/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
09/2005–04/2007: Niederschrift der Arbeit

Die Neuregelung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitszeitbegriffs und des Opt-outs

Ass. jur. Anette Pütz, D.E.A.

Start: 10/2006
Ende: 10/2008

Ziel der Dissertation ist es, die rechtliche Effizienz der anvisierten Änderungsvorhaben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Hinblick auf die Problematik des Begriffes der Arbeitszeit, der Ruhezeit sowie der anderen Definitionen von Zeiten, die weder als Arbeits- noch als Ruhezeit zu qualifizieren sind, und der Opt-out-Problematik und deren Auswirkungen auf das Arbeitsrecht in der Europäischen Union zu untersuchen.

Die Reglementierung der Arbeitszeitgestaltung durch das Europarecht ist eine essentielle Materie im Bereich des europäischen Sozialrechts. Sie berührt die Fragestellungen der Erhöhung der Flexibilität in den Unternehmen, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsplatzmehrerung, die ein Hauptaspekt der Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union darstellt. In der Rechtsprechung des EuGH in den Rechtssachen Simap, Jaeger und Pfeiffer hat sich gezeigt, dass die bisherige Regelung der europäischen Gesetzgebung nicht ausreicht, um alle existierenden Arbeitsformen zu erfassen. Schon hieraus ergab sich die Notwendigkeit einer Überarbeitung der Richtlinie.

Zentrale Probleme tauchen beim Bereitschaftsdienst und ähnlichen Modellen sowie im Hinblick auf das individuelle Opt-out auf. Was den Bereitschaftsdienst betrifft, erstreckt sich das Hauptproblem auf die Qualifizierung der inaktiven Zeitspannen während des Dienstes, die nach der Richtlinie bislang nur entweder als Arbeitszeit oder als Erholungszeit gewertet werden konnten. Im Zuge der Erarbeitung einer Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie wurden neue Definitionen hinsichtlich der Qualifizierung von Zeiten vorgeschlagen, so dass insoweit eine adäquatere recht-

liche Beurteilung von Zeiten im Rahmen des arbeitsvertraglich geschuldeten möglich sein soll.

Die Frage des Opt-outs betrifft die bedingte Möglichkeit der Nichtanwendung der Vorschriften der Richtlinie hinsichtlich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Der Vorschlag für eine neue Fassung der Richtlinie scheiterte im November 2006 schließlich daran, dass im Punkt des Opt-outs keine Einigung gefunden werden konnte. Da die Opt-out-Regelung das Risiko des Missbrauchs in sich birgt und somit das Ziel des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern vereitelt werden kann, wird vielfach die Abschaffung dieser Möglichkeit verlangt. Demgegenüber droht die absolute wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in einigen Wirtschaftsbereichen zu erhöhten Kosten für den Arbeitgeber zu führen, die den Bestand von Unternehmen beeinträchtigen können.

Die Arbeit gibt zunächst einen Überblick über die Entwicklung der europäischen Regelung der Arbeitszeitgestaltung unter Konzentration auf die sich ergebenden Schwierigkeiten hinsichtlich der Begriffsabgrenzungen und der Opt-out-Problematik. Sodann analysiert sie die rechtliche Effizienz der vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten und befasst sich auch mit dem Begleitproblem der horizontalen unmittelbaren Wirkung europäischer Richtlinien im Arbeitsrecht, die durch die Rechtsprechung des EuGH zunehmend anerkannt zu werden scheint.

Zeitplan:

10/2006–09/2007: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
10/2007–10/2008: Niederschrift der Arbeit

Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht

Mariann Arany Tóth

Start: 04/2005
Ende: 04/2007

In Ungarn ist der Datenschutz im Arbeitsrecht ein neues Phänomen der Rechtswissenschaft. Ziel meiner Dissertation ist es, die wichtigsten Fragen dieses Themas zusammenzufassen.

Die Untersuchung zielt darauf ab, die Schwerpunkte des Datenschutzes im Arbeitsrecht zu beleuchten. Die einzelnen Bereiche des Schutzes der personenbezogenen Daten werden aufgegriffen.

Der Ausgangspunkt der Untersuchung widmet sich im ersten Kapitel der dogmatischen Einordnung des Datenschutzes im ungarischen Arbeitsrecht. Die theoretischen Grundlagen werden dargestellt.

Im zweiten Kapitel werden die Voraussetzungen der rechtmäßigen Datenverarbeitung im Anbahnungsverhältnis aus praxisorientierter Sicht erörtert. Die Konzeption der besonders schützenswerten Daten wird anhand einzelner Fallbeispiele bewertet.

Im dritten Kapitel befassen wir uns mit den datenschutzrechtlichen Fragen der Kontrolle der Nutzung der technischen Geräte am Arbeitsplatz. Die Schwerpunkte der Kontrolle der Telefonnutzung, der Nutzung des Internets und von E-Mail werden ausgeführt. Anschließend prüfen wir die Bedingungen der Datenverarbeitung durch Videoüberwachung. Die kollektivarbeitsrechtlichen Eckpunkte dieses Themas werden auch angesprochen.

Im vierten Kapitel werden einzelne Probleme der Verarbeitung der personenbezogenen Daten während und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgezeigt. Wir heben die Voraussetzungen der Datenübermittlung im Inland hervor.

Zeitplan:

04/2005–12/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
01/2006–04/2007: Niederschrift der Arbeit

Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Ref. jur. Volker Johannes Widhammer

Start: 04/2003
Ende: 04/2007

Das spanische Arbeitsrecht hat angesichts der Anforderungen des modernen Wirtschaftslebens an den Arbeitsmarkt im letzten Jahrzehnt weitreichende Veränderungen erfahren. Insbesondere das Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen unterliegt dabei seit 1994 einem kontinuierlichen Wandel.

Zentraler Gegenstand der Arbeit sind in diesem Zusammenhang die Vorschriften der Art. 51 bis 55 des „estatuto de los trabajadores“, des zentralen Regelwerkes des spanischen Arbeitsrechtes. Diese Artikel betreffen die Kündigung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Massenentlassung (Art. 51), die Kündigung aus objektiven Gründen (Art. 52, 53) und die disziplinarische Kündigung (Art. 54, 55).

Der Schwerpunkt der Betrachtung der Art. 51, 52, 53 ET wird dabei auf Art. 52.c gelegt. Dieser erlaubt es dem Arbeitgeber, wenn er die Notwendigkeit der Einsparung eines Arbeitsplatzes nachweisen kann, dem betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen. Interessant ist dabei auch die Veränderung, die Art. 52.c ET zur Erleichterung der Unternehmensumstrukturierung durch die Real Decreto-Leyes 8/1997 und 9/1997 erfahren hat. Dabei ist auch die Verknüpfung des Tatbestandes der Kündigung gem. Art. 52.c ET mit dem Tatbestand der Massenentlassung gem. Art. 51 ET (beruhend auf der RL 98/59/EG) zu beleuchten. Die beiden Vorschriften lassen sich in ihren Voraussetzungen anscheinend nur anhand der Anzahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer unterscheiden; die Massenentlassung erscheint mithin nach spanischem Recht nur als eine quantitativ gesteigerte Form der Kündigung aus objektiven Gründen.

Im Rahmen der disziplinarischen Kündigung gem. Art. 54, 55 ist insbesondere das Verhältnis der einzelnen Tatbestände des Art. 54 zueinander interessant, da zum einen nicht klar ist, ob Art. 54.2 einen numerus clausus der Kündigungstatbestände normiert, und zum anderen sich innerhalb des Art. 54.2 deutliche Überschneidungen der dort aufgelisteten Fallgruppen der disziplinarischen Kündigung finden.

Nach der Darstellung der materiellen Voraussetzungen der Kündigungsgründe werden die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung erläutert.

Darüber hinaus wird hinsichtlich der möglichen Rechtsfolgen einer Kündigung das spanische System der Differenzierung in rechtmäßige, rechtswidrige und nichtige Kündigung dargestellt. Im Weiteren sollen die Unterschiede in den Rechtsfolgen einer disziplinarischen und einer aus objektiven Gründen erfolgten Kündigung herausgearbeitet werden, wobei hier insbesondere auf die Bedeutung der Abfindungsregelungen eingegangen und die Frage nach der Bedeutung des Bestandsschutzes im spanischen Recht beantwortet werden soll.

Weiterhin wird die Bedeutung der Reform durch den Real Decreto-Ley 5/2002 und die Ley 45/2002 für die Rechtsfolgen der verschiedenen Kündigungsgründe behandelt.

Zeitplan:

04/2003–04/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
05/2004–04/2007: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.3 *Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten***Abgeschlossene Forschungsprojekte****Die Reform des ungarischen Insolvenzrechts**

Ungarische Akademie der Wissenschaften, DFG

Start: 01/2002

Ende: 12/2005

*Leitung des Forschungsprojekts:*Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, IAAEG Trier;
Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc.*Beteiligte:*Prof. Dr. Peter Miskolczi Bodnar, Universität Miskolc;
Prof. Dr. Judit Fazekas, Universität Miskolc;
Prof. Dr. Josef Radnay, Péter Pázmány Katholische Universität Budapest;
Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Bülow, Universität Trier;
Prof. Dr. Peter Gröschler, Johannes Gutenberg Universität Mainz;
Prof. Dr. Horst Konzen, Johannes Gutenberg Universität Mainz.

Ziel des deutsch-ungarischen Forschungsprojektes ist die Überarbeitung des ungarischen Insolvenzrechts, das durch ein Gesetz aus dem Jahr 1991 geregelt ist. Dabei geht es vor allem um die Anpassung des ungarischen Insolvenzrechts an die europäische Verordnung über Insolvenzverfahren vom 29. Mai 2000 (VO EG 1346/2000, ABl. EG L 160 vom 30. Juni 2000), die am 31. Mai 2002 in Kraft getreten ist und nach dem Beitritt zur Europäischen Union auch in Ungarn unmittelbar gilt. Derzeit weist das ungarische Insolvenzrecht Ungenauigkeiten auf und ist zumindest partiell mit der europäischen Insolvenzverfahrenverordnung unvereinbar. Aus diesen Defiziten ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte, die jeweils von Untergruppen der Projektbeteiligten bearbeitet werden:

a) Anpassung an das europäische Recht

Untersucht werden die Regeln der InsVO sowie die Frage, inwieweit diese Regeln im ungarischen Gesetz aus dem Jahre 1991 bereits enthalten sind. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die speziellen europäischen Richtlinien über Arbeitnehmeransprüche bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die Sicherung der Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang im ungarischen Recht ausreichend berücksichtigt sind.

b) Verfahrensvereinheitlichung

Die Trennung zwischen dem (vergleichsähnlichen) Konkursverfahren und dem Liquidationsverfahren im ungarischen

Insolvenzrecht steht im Kontrast zur Verfahrensvereinheitlichung in den neueren Insolvenzrechten. Es ist daher zu fragen, inwieweit die Gründe der Vereinheitlichung, die beispielsweise in Deutschland gelten, auch in Ungarn zutreffen.

c) Insolvenzschuldner und Verbraucherinsolvenz

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

d) Wirkung der Insolvenz auf schwebende Verträge, insbesondere Arbeitsverträge

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

Ergebnisse des Forschungsprojekts:

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts wurden in einer Aufsatzsammlung veröffentlicht: Dr. Miskolczi Bodnár Péter und Dr. Prugberger Tamás (Hrsg.) *Bérgarancia és a csEd-, felszámolási eljárás reformja; Lohngarantie im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die Reform des Konkurs- und Auflösungsprozesses*, Novotni Verlag, Miskolc 2005.

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

Centre for Comparative and International Labour Law,
Rand Afrikaans University (Johannesburg), University of Stellenbosch; IAAEG

Start: 09/1997
Ende: fortlaufend

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

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

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

3.1.2.4 Externe Dissertationsprojekte

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

Abgeschlossene Dissertationsprojekte

Thomas Münch

Der plan de sauvegarde de l'emploi im französischen Recht unter besonderer Berücksichtigung des L. 2002/73 de modernisation sociale vom 17. Januar 2002; Rigorosum am 11.4.2006.

Laufende Dissertationsprojekte

Anja Bartenbach

Arbeitnehmererfindung im Konzern.

Thomas Egger

Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung.

Jan-Hendrik Froesch

Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores).

Sandra Isenberg

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr.

Astrid Lang

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien.

Gerald Peter Müller

Der Leiharbeiter in der Personal-Service-Agentur (PSA).

Maria Engracia Salán García

Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien.

Petra Schramm

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht.

Meike Strauß

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich.

Marcel Weiß

Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte.

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von			
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen	
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen		
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Grammling: Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen			
	Gurtoviy: Market Institutions as the Product of Group Behaviour and Social Conventions			
	Heuermann: Determinanten regionaler Lohn- und Beschäftigungsunterschiede **			
	Tiltag: Mikroökonomische Begründung für die Existenz unterschiedlicher Arbeitsverträge**			
	Paunescu: Arbeitnehmerpartizipation und betriebliches Vorschlagswesen*			
	Wehinger: Illegale Arbeitsmigration im internationalen Vergleich**			
			Montag: Regulierung der Leiharbeit in den USA**	
		Ahrens: Reaktionen privater Haushalte auf Änderungen des sozialen Sicherungssystems**		
		Batta: Reform der (Früh-) Verrentung**		
Unternehmensverfassung, Betriebs-, und Organisationspolitik	Sadowski/Ludewig: Organisationskapital	Machalet: Bildungsregulierung in der EU		
	Warning: Divisionalisierung und Diversifikation*	Heil: Entwicklung der Behindertenpolitik		
		Hammen: Differenzierung berufsqualifizierender Abschlüsse		
	Leilich: Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen*		Sadowski/Schneider, P./Thaller: DFG-Forschungsprojekt: Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs	
	Liebmann: Marktpräferenzen – Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies		Thaller: Reform der Promovierendenausbildung	
	Sadowski et al: Corporate Governance und Mitbestimmung		Warning: Performanz deutscher Universitäten*	
	Sadowski/Kühne: Der Europäische Betriebsrat*		Baltes: Hochschultypen und Habitus*	
			Smirnova: Russian faculties*	
internationale Unternehmenspolitik	Sadowski: Beschäftigungspolitik multinationaler Unternehmen in der Krise*			
Daten, Methoden	Sadowski/Schneider/Warning: Ökonometrie allg.*			
	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv*			

* IAAEG-finanziert

** Graduiertenzentrum der Exzellenz

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungs-verwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden, so dass weitere Ausführungen redundant wären. Im Jahr 2006 kamen vor allem die Projekte der Graduierten im Exzellenzzentrum dazu, deren Arbeitsprojekte naturgemäß noch vorläufig sind.

3.2.2 Produkte der Forschung

Unter den Veröffentlichungen ist besonders bemerkenswert das herausgegebene Sonderheft der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung „Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigung“, das formell dem Jahr 2005 zugeordnet, aber erst Anfang 2006 erschienen ist. Hier ist gemeinsam mit Wolfgang Franz (Sachverständigenrat), Knut Gerlach (Kuratoriumsmitglied) und Ulrich Walwei (IAB) der Versuch gemacht worden, wesentliche Elemente der deutschen Arbeitsmarktverfassung auf den Prüfstand zu stellen, und zwar im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkungen. Ausdrückliches Ziel war es, belastbare Erkenntnisse zu präsentieren und methodische Kontroversen allenfalls in Fußnoten zu schieben, um einer arbeitsmarktpolitisch interessierten Öffentlichkeit den Stand wissenschaftlich gesicherten Wissens für die Beschäftigungspolitik festzuhalten.

Inhalt:

Tarifpolitik, Lohnfragen und Arbeitsbeziehungen

Bernd Fitzenberger, Karsten Kohn: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985-1997.

Holger Bonin: Tarifpolitik, Entgeltflexibilität und Beschäftigung in Ostdeutschland.

Joachim Möller: Industrierenten und Lohnsetzungsverhalten – Gibt es Indizien für die Insider-Outsider Hypothese?

Claus Schnabel: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung.

Werner Eichhorst: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort? Die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union.

Volker Rieble: Modernisierung des Arbeitskampfrechts zu einem Tarifverhandlungsrecht.

Laszlo Goerke: Korreferat: Arbeitskämpfe – eine ökonomische Perspektive.

Betriebsverfassung und Mitbestimmung

Uwe Jirjahn: Ökonomische Wirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes – Was können wir vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und veränderter arbeitsorganisatorischer Bedingungen erwarten?

Wolfgang Franz: Die deutsche Mitbestimmung auf dem Prüfstand: Bilanz und Vorschläge für eine Neuausrichtung.

Kündigungsschutz und besondere Erwerbsformen

Elke J. Jahn: Wie wirkt der Kündigungsschutz?

Bernhard Boockmann, Tobias Hagen: Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?

Friedhelm Pfeiffer: Existenzgründungen: Ein Weg zur Beschäftigungsförderung?

Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen

Dorothea Alewell, Kerstin Pull: Rechtsschutz für Mütter – eine ökonomische Analyse des Mutterschutzgesetzes und seiner Wirkungen auf die Beschäftigungssituation von Frauen.

Miriam Beblo, Charlotte Lauer, Katharina Wrohlich: Ganztagschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern – eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland.

Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik

Bert Rürup: Arbeitslosenversicherung: Staatlich, privat oder gemischt?

Wolfgang Meyer, Knut Gerlach: Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe: Wirkungen auf Löhne, Beschäftigung und gewerkschaftliche Tarifpolitik.

Marco Caliendo, Viktor Steiner: Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Bestandsaufnahme und Bewertung der mikroökonomischen Evaluationsergebnisse.

Susanne Koch, Gesine Stephan, Ulrich Walwei: Workfare: Möglichkeiten und Grenzen.

Die herausragende wissenschaftliche Veröffentlichung des Jahres ist die Dissertation von Oliver Ludewig über gerechtfertigte und ungerechtfertigte Behauptungen zum Systemcharakter von Personalpolitik, untersucht am Beispiel deutscher Unternehmen mit Daten des IAB-Betriebspanels. Der Untertitel der Arbeit deutet an, dass nicht nur in der deutschen, sondern in der internationalen Literatur zu diesem Thema eine nennenswerte Mythenbildung erfolgt. Ludewig kann zeigen, wo vorschnelle Systemwirkungen behauptet werden, und er findet, dass jenseits einer bestimmten Mindestpassung der personalpolitischen Instrumente weitere Passungsanstrengungen nur geringe Erfolge bedeuten: Das Ertragsgebirge ähnelt eher Ayers Rock als dem Fujiyama, zwei von ihm geprägte Bilder. Die mit summa cum laude bewertete Arbeit hat als herausragende Dissertation auch den Förderpreis der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG erhalten.

Zu laufenden Projekten sind Zwischenberichte erstattet und diskutiert worden, so etwa am Wissenschaftszentrum Berlin nach einem Vortrag von Prof. Sadowski über die Beschäftigungspolitik multinationaler Unternehmen in

Krisensituation oder aber aus dem Projekt mit Oliver Ludwig zur Messung von Organisationskapital vor dem Weltkongress der International Industrial Relations Association in Lima/Peru, um nur zwei Beispiele zu nennen.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Die Qualifikationsbemühungen haben mit Etablierung des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labor Market Institutions in Europe“ einen Quantensprung gemacht. Zwar werden im Wesentlichen die Mitglieder des schon bestehenden Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ in viele der Veranstaltungen integriert und ist der internationale Beirat dieses Graduiertenkollegs auch bereit, die neuen Graduierten zu beraten und zu betreuen, dennoch hat die Intensität der Qualifizierung der neuen „exzellenten“ Graduierten erheblich zugenommen. Das Graduiertenzentrum der Exzellenz wird im Abschnitt 3.3 gesondert dargestellt.

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

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

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Soz. Katrin Baltes
- Dipl.-Vw. Mattias Grammling
- Dr. Ruslan Gurtoviy
- Dipl.-Kffr. Anke Hammen
- Katharina Heil (geb. Stysial), M.A.
- Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA
- Dana Liebmann, M.A.
- Dipl.-Vw. Tanja Machalet (geb. Breuer)
- Dipl.-Vw. Mihai Paunescu
- Dipl.-Kfm. Martin Richarz
- Dr. Peter Schneider
- Nicole Thaller, M.A.
- Dr. Susanne Warning

Interne Weiterbildungsveranstaltungen

„Labour Economics“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Ruslan Gurtoviy
Veranstaltungsort: IAAEG, WS 2006/07

„Law and Economics“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning
Veranstaltungsort: IAAEG, SS 2006

„Proposal Writing and Dissertation Management“, Seminar, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider
Veranstaltungsort: IAAEG, SS 2006

„Organisationstheorie“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning
Veranstaltungsort: IAAEG, WS 2005/06

Die Kollegiaten sind zur Teilnahme an den internen Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die aufgelisteten Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen und Werkstattgesprächen gehört ebenfalls zu den Pflichten der Kollegiaten. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge bzw. Klausuren überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (7.2.3) und Tagungen im IAAEG (7.2.1) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 7.2.7 aufgelistet.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

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

Neben der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen erlauben es, die Studierenden, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren.

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

In dem seit 1993 bestehenden einjährigen Postgraduiertenprogramm „Master Européen en Sciences du Travail (European Master in Labour Studies)“, an dem neben der Universität Trier die Université Catholique de Louvain-la-Neuve (Belgien), Université de Toulouse (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), London School of Economics and Political Sciences (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Università degli Studi di Milano (Italien), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universitat Autònoma Barcelona (Spanien), University College Dublin (Irland), University of Amsterdam (Niederlande) und die Universität Bremen beteiligt sind, sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissenschaftler) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch daran zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Seit seiner Gründung wird das Programm an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut. Im Berichtszeitraum waren fünf Studierende aus Louvain-la-Neuve, Toulouse und Mailand zu Gast in Trier und vier Trierer Studenten nahmen an dem Programm Warwick, Dublin und Barcelona teil. Im Januar 2006 hat das IAAEG die Jahrestagung dieses Netzwerkes durchgeführt.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Die Mitgliedschaft des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Sprecher), im Beirat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim sowie im Beirat des Deutschen Referenzentrums für Ethik in den Biowissenschaften (drze) in Bonn sind wichtige Foren des Gedankenaustausches und des „Netzwerkes“.

Zudem wurde im Berichtsjahr das Bemühen, ein Netzwerk aus korrespondierenden Mitgliedern des IAAEGs aufzubauen, weiter fortgeführt. Bei den korrespondierenden Mitgliedern – Prof. Dr. Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Frick (Witten-Herdecke), Prof. Dr. Pull (Tübingen) und

Prof. Dr. Schneider (Paderborn) – handelt es sich um ehemalige Mitarbeiter des IAAEG. Sie sind daher dem Institut nicht nur verbunden, sondern unterstreichen den Erfolg der Nachwuchsförderung des IAAEG. Auch in 2006 fand ein „Netzwerktreffen der korrespondierenden Wissenschaftler“ und ihrer Forschergruppen statt, und zwar in Tübingen. Der rege Austausch von Ideen und die Vertiefung der Kontakte führten auch in diesem Jahr sowohl auf der Ebene der Forschungsgruppenleiter als auch auf Mitarbeiterebene zu neuen Impulsen für die Projektarbeiten der forschenden Netzwerkmitglieder.

Die Mitarbeit von Prof. Sadowski im European Doctoral Programme in Industrial Relations der Universitäten London School of Economics, Milano, Amsterdam und Trier (IAAEG) ist fortgeführt worden und hat 2006 auch drei Trierer Stipendiaten die Möglichkeit zu internationaler Sichtbarkeit gegeben.

Zu internationaler interdisziplinärer Zusammenarbeit kam es im Berichtsjahr mit Prof. Matthew Finkin, Albert J. Harno Professor of Law und Professor am Institute of Labour and Industrial Relations der University of Illinois sowie Mitglied im Kuratorium des IAAEG: Für den von Prof. Sadowski mit herausgegebenen Band „Perspektiven der Corporate Governance“ verfasste Prof. Finkin einen Beitrag über die Entwicklung der US-amerikanischen Arbeitsbeziehungen.

Dr. Hartmut Seifert, Mitglied des Kuratoriums und Abteilungsleiter am WSI, ermöglichte Mihai Paunescu Einblick in das Betriebsvereinbarungsarchiv der Hans-Böckler-Stiftung und machte ihm wertvolle Informationen für sein Projekt „Arbeitnehmerpartizipation am Ideenmanagement und die Allokation von Entscheidungsrechten“ zugänglich.

3.2.3.4 SASE 2006

Das für das IAAEG mit Abstand aufwändigste Ereignis des Jahres 2006 fand vom 30. Juni bis zum 02. Juli 2006 auf dem Campus der Universität Trier statt: Die 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) ist von den ökonomischen Mitarbeitern des Instituts unter Leitung von Prof. Sadowski ausgerichtet worden. Dass der erste SASE-Weltkongress in Deutschland mit 333 Teilnehmern aus 41 Nationen erfolgreich realisiert werden konnte, verdankt sich nicht nur der einladenden Architektur der Trierer Universität und der hervorragenden Kooperation mit der Universitätsverwaltung und dem Studierendenwerk, sondern auch dem Engagement aller Institutsangehörigen im Laufe der Veranstaltung sowie der sorgfältigen zweijährigen Planung. Der Eröffnungsempfang in den Trierer Viehmarktthermen, den der Trierer Oberbürgermeister Helmut Schröer sowie der Präsident der Universität Trier Prof. Peter Schwenkmezger für Grußworte an die Tagungsteilnehmer nutzten, und das gemeinsame Essen im Weinkeller des Palais Kesselstadt fanden trotz medialer Konkurrenz durch die Fußballweltmeisterschaft große Resonanz. Zahlreiche positive Rückmeldungen sprechen schließlich dafür, dass die 18. SASE-Tagung sowohl organisatorisch als auch inhaltlich als Erfolg betrachtet werden kann.

Sozioökonomie – ein interdisziplinäres Projekt

Die verlorene Einheit der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wenigstens dort wiederherzustellen, wo eine zu starke disziplinäre Spezialisierung ein angemessenes Verständnis der wirtschaftlichen und sozialen Realität versperrt, ist das Ziel der SASE, die 1989 gegründet wurde und heute Mitglieder in mehr als 50 Ländern auf allen fünf Kontinenten umfasst. Die Mitglieder kommen vor allem aus der Ökonomie, der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Managementlehre und der Jurisprudenz, aber auch aus der Geschichtswissenschaft, der Psychologie und der Philosophie. Sie sind in ihrer überwiegenden Mehrheit Wissenschaftler, allerdings gesellen sich zu ihnen seit langem auch Unternehmensvertreter und Politiker aus Regierungen und internationalen Organisationen.

Das interdisziplinäre Projekt „Sozioökonomie“ hat seine Wurzeln einerseits in der politischen Ökonomie, andererseits in der Wirtschaftssoziologie, es erinnert an die Idee der „Staatswissenschaften“. Gespeist wird das Projekt aus der Annahme, dass die Ökonomie kein in sich geschlossenes System ist, sondern dass sie eingebettet ist in das Recht, die Politik und die Kultur einer Gesellschaft. Damit gewinnen Wertvorstellungen, Machtverhältnisse und soziale Netzwerke eine besondere Aufmerksamkeit.

Alljährlicher Weltkongress der SASE

Im Jahr 2006 fand der Weltkongress der SASE erstmalig in Deutschland statt. Die ehrenvolle Zusage wurde an die Universität Trier vergeben. Die Trierer Tagung mit dem Titel „Constituting Globalisation: Actors, Arenas and Outcomes“ hatte zum Ziel, dem Prozess der Globalisierung seine Anonymität zu nehmen und zu fragen, welche Akteure mit welchen Motiven und Handlungsmöglichkeiten Globalisierungsprozesse hervorrufen, verstärken oder auch behindern. Dafür kommen transnationale Unternehmen ebenso wie Staatsregierungen, supranationale Institutionen, Nichtregierungsorganisationen oder auch soziale Bewegungen infrage. Zudem wurde untersucht, ob bestimmte Länder, Regionen, Branchen oder Bevölkerungsgruppen von der Globalisierung besonders bevorzugt oder benachteiligt werden und wie die Folgen der Internationalisierung der Wirtschaft und der Lebensverhältnisse durch Vermögens- oder Machtdifferenzen gebrochen werden.

Key Note Speakers

Ein Hauptvortrag wurde von Prof. Martin **Hellwig**, dem wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des Max-Planck-



Instituts für das Recht der Gemeinschaftsgüter in Bonn, gehalten: „Die Regulierung globaler Kapital- und Finanzmärkte“.

Hellwig ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsminister, Mitglied und langjähriger Vorsitzender der Monopolkommission der Bundesregierung, Mitglied des Beirats des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank, Mitglied des Beirats zur Wettbewerbspolitik der Europäischen Kommission und Mitherausgeber mehrerer wissenschaftlicher Zeitschriften. Hellwig hat in den USA, Deutschland, der Schweiz und Israel gearbeitet.

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht sprach Prof. em. Sir Bob **Hepple**, University of Cambridge, über „Arbeitsrecht und



Globalisierung“ und fragte, welche transnationalen Arbeitsregulierungen sich empfehlen.

Hepple war u.a. Chairman of Industrial Tribunals sowie Mitglied der Commission for Racial Equality und ist derzeit mit der Aufarbeitung aller Formen von Diskriminierung in Großbritannien beauftragt. Er hat 1963 Nelson Mandela und anderen afrikanischen Führern in Südafrika Rechtsbeistand geleistet und war dafür verhaftet worden. Von ihm stammt das maßgebliche Werk „Labour Laws and Global Trade“ (2005).

Aus wissensoziologischer Sicht erörterte Prof. Karin **Knorr-Cetina**, Universitäten Konstanz und Chicago, das Entstehen und Funktionieren von Kapitalmärkten: „The Sociology of Financial Markets“.

Knorr-Cetina ist Mitglied des Bielefelder Instituts für Globale Gesellschaftsstudien und hat in der Vergangenheit an den Institutes for Advanced Study in Stanford und Princeton gearbeitet. Seit einigen Jahren wendet sie die in der Wissenschaftsforschung von ihr mitentwickelten ethnographischen Methoden auf die Akteure und Beziehungen auf Finanzmärkten an.

Weitere Key note speeches wurden von Prof. Michael **Mann**, Soziologe an der University of California Los Angeles, und Prof. Jan Art **Scholte**, Politikwissenschaftler an der Universität Warwick, gehalten.

Mann hat zuletzt über Faschismus und Nationalismus, ethnische Säuberungen und Globalisierung gearbeitet. Sein Buch „Die ohnmächtige Supermacht“ (Campus 2003, original: Incoherent Empire) hat den Preis für das beste politikwissenschaftliche Buch des Jahres 2003 der Friedrich-Ebert-Stiftung erhalten, es wird derzeit in das Italienische, Spanische, Koreanische, Chinesische und Japanische übersetzt.

Scholte ist gegenwärtig Kodirektor am Centre of the Study of Globalisation and Regionalisation der Universität Warwick. Seine Hauptinteressen betreffen die Steuerung globaler Finanzmärkte und das zivilgesellschaftliche Engagement in globalen Finanzierungsprozessen. Von ihm stammen die Bücher „Democratizing the Global Economy: the Role of Civil Society“ (2004) und „Civil Society Voices and the International Monetary Fund“ (2002). Im Jahr 2006 wird die von ihm mitherausgegebene „Encyclopedia of Globalization“ erscheinen.

Arbeitskreise

Über die zentralen Vorträge und selektierte Vortragsangebote der Teilnehmer hinaus wurde die Trierer Tagung durch ausgewählte und von der SASE-Präsidentin Prof. Christel Lane, University of Cambridge, eingeladene Arbeitskreise („Panels“) geprägt. Hier liegen auch die Forschungsinteressen des IAAEG.

3.2.4 Fremdeinschätzung

- In einer Wuppertaler Habilitationsschrift hat J. Grieger die „Ökonomisierung in Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre – Theoretische Grundlagen und praktische Bezüge“ (Wiesbaden 2004) nachgezeichnet. Hier sei nur vermerkt, dass ganz unterschiedliche Arbeiten von Sadowski und seinen Schü-

lerInnen – U. Backes-Gellner, B. Frick, K. Pull – darin an ganz unterschiedlichen Stellen als wesentliche Referenzen behandelt werden: beispielsweise Sadowskis konzeptionelle und kritische Arbeiten von 1991 und 1994 (pp. 3 bzw. 24f.), die Arbeiten zum Theorienwettbewerb (mit Pull, 1997, pp. 126ff.), schließlich die empirischen Arbeiten zur Betriebs- und Unternehmensverfassung (mit Frick 353ff.), wo es um die kontextuelle Bedingtheit der ökonomischen Effizienz von Institutionen gehe.

- Vier Jahre nach Erscheinen hat die Zeitschrift für Personalforschung eine Rezension des Lehrbuches von Dieter Sadowski als Besprechungsaufsatz veröffentlicht, weil die Herausgeber der Auseinandersetzung zwischen traditioneller Personalwirtschaftslehre und Personalökonomie grundsätzliche Bedeutung zumessen. *Fred Becker, in: Zs. F. Personalforschung 20(2006), 393-400.*

Nach der Einleitung „Sadowski ist anders!“ und Inhaltsdarstellungen hält Becker fest: „Für den deutschsprachigen personalwirtschaftlichen Bereich handelt es sich um die erste originäre institutionenökonomische Analyse in einem Lehrbuch.“ (395). Aber ihm missfällt die auf methodisches, exemplarisches Lernen hin angelegte Argumentation, die Vollständigkeit im Gegenstandsreich und lexikalische Literatursammlungen bewusst vermieden hat: „Auffallend ist auch, dass sich die deutschsprachige personalwirtschaftliche Literatur (jenseits der so genannten Personalökonomie) so gut wie gar nicht im Literaturverzeichnis und in der Rezitation wiederfindet, mit einer prominenten Ausnahme, nämlich Publikationen des angesehenen Augsburger Organisationspsychologen O. Neuberger. Man mag ja durchaus unterschiedlicher Meinung über die theoretische, methodische und/oder inhaltliche Qualität vieler der einschlägigen Publikationen „klassischer“ Personalwirte sein, sie gänzlich zu ignorieren ist für den Rezensenten nicht nachvollziehbar, und es wirkt arrogant...“ (396). Dem Rezensenten schwebt ein Buch für Personalverantwortliche vor, während der Autor eines gleichsam für Unternehmensleiter geschrieben hat: „Auffallend ist des Weiteren ..., dass die für Personalverantwortliche notwendigen Instrumente weder in ihren wesentlichen Elementen, noch in ihren potenziellen Wirkungen diskutiert werden – mit Ausnahme natürlich variabler Vergütungen.“ (ebd.) Becker kritisiert die Opportunismusannahme der Vertragstheorie und überliest, dass beide Arbeitsvertragsparteien anfällig sind und Vertrauen nicht unmöglich, aber voraussetzungsreich ist (398f.).

„Dass Sadowski technisch sein Metier beherrscht, ist bekannt. Dass er sich nicht scheut, auch innerhalb seiner Scientific Community unangenehme Dinge anzusprechen – sowohl innerhalb seines eigenen Theoriegebäudes als auch zu anderen Theorien –, ist ebenfalls bekannt, vielfach auch geschätzt. Auch viele seiner Formulierungen sind brillant. Leider nutzt er diese Kompetenz aus der Sicht des Rezensenten nicht ausreichend für sein Perso-

nallehrbuch, um den Lesern eine pluralistisch geprägte, offene systeminterne wie -externe Diskussion zu personalwirtschaftlichen Fragen zu bieten.“ (399). „Einen Kontrapunkt so zu setzen, wie Sadowski es vornimmt, ist nicht unverständlich, aber allenfalls ein erster Schritt für ein Lehrbuch. Die einengende Perspektive ist für eine Monografie durchaus opportun, für ein Lehrbuch (im klassischen Sinne) ist die Nicht-Thematisierung vieler Handlungsfelder jedoch nicht akzeptabel“ (ebd.).

Hier treffen offenbar grundsätzliche Differenzen, was Grundsatzfragen und universitäre Berufsvorbereitung bedeuten, aufeinander. Immerhin haben sich zwei von Sadowskis Schülern, Bernd Frick und Martin Schneider, bereit erklärt, an einer etwaigen zweiten Auflage mitzuwirken und Ergänzungen und Verbesserungen vorzunehmen.

- Über die empirische Pionierarbeit von M. Paunescu, IAAEG, und Martin Schneider, ehemals IAAEG, jetzt

Universität Paderborn, zur Frage der viel beachteten, umstrittenen, aber empirisch noch selten kritisierten Zwei-Klasseneinteilung der varieties of capitalism (Hall/Soskice) bemerken die prominenten Experten R. Deeg/G. Jackson: Towards a more dynamic theory of capitalist variety, *Socio-Economic Review* 5 (2007: 172): „An intriguing analysis by Paunescu and Schneider (2004) used institutional indicators highlighted in their typology to analyse the clustering characteristic across most OECD countries. They find a universal movement across all countries toward the more liberal end of these institutional indicators. Many countries have become mixed types and a few have even undergone a wholesale conversion from CME to LME. There are already typologies with three to five basic types of capitalism which are more likely to capture the subtle but meaningful differences among capitalist systems. But this is clearly contentious in the literature and must be at the centre of future research“. Dies ist wiederum der Ausgangspunkt der laufenden Arbeit von Dana Liebmann.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute

Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA

Start: 02/2002

Ende: 04/2006

Ziel: Dass der Erfolg eines Forschungsinstituts nicht lediglich eine Funktion der ihm zur Verfügung stehenden Humanressourcen ist, sondern die Produktivität auch von Organisationsfaktoren abhängt, stellten schon Long/McGinnis (1981) fest. Und dass der Frage, wie Forschung organisiert sein sollte, auch ein großes öffentliches Interesse gilt, schlägt sich in den aktuellen Reformdiskussionen nieder, vor allem in der Auseinandersetzung über die Einführung der Juniorprofessuren. Vor diesem Hintergrund lohnt es sich zu untersuchen, welche Bedeutung der wissenschaftliche Mittelbau als koordinierende „Zwischenebene“ zwischen einem Institutsleiter und dem Großteil der Mitarbeiter hat. Unter welchen Bedingungen ist solch ein Arrangement mit einer steilen Hierarchie organisationstheoretisch notwendig und gibt es Bedingungen, unter denen die koordinierende Bedeutung des Mittelbaus eher gering ist und eine flachere Hierarchie optimal?

Vorgehen: Um den Einfluss spezifischer Eigenschaften von Forschungsinstituten auf die Organisationsform abzubilden, wird davon ausgegangen, dass Forschungsinstitute durch eine spezifische Produktionsfunktion charakterisiert sind, die die für das Institut optimale Hierarchieform mitbestimmt. Der Zusammenhang zwischen der Art der Produktionsfunktion und der Hierarchieform wird in einem institutionenökonomischen Organisationsmodell für Forschungsinstitute hergestellt. Demzufolge hängt die optimale Hierarchieform davon ab, ob die Produktionsfaktoren –

hier die Fähigkeiten der Mitarbeiter – bedingt substituierbar (additiv) oder komplementär wirken. Im Falle bedingt substituierbarer Fähigkeiten der Mitarbeiter ist eine flache Hierarchie optimal. Sind die Fähigkeiten der Mitarbeiter hingegen komplementär, sollte in dem Institut eine steile Hierarchie mit einer Zwischenebene vorliegen.

Welche Form der Produktionsfunktion in einem Institut vorliegt, liegt in erster Linie im – für die Organisation weitgehend exogenen – Institutsauftrag begründet: Es wird erwartet, dass die vier Faktoren Fachrichtung, Interdisziplinarität, Ausmaß und Form der Nachwuchsausbildung Hinweise auf die Form der spezifischen Produktionsfunktion und damit auf die optimale Hierarchiestruktur geben können.

Um festzustellen, ob dieser theoretisch hergeleitete Zusammenhang zwischen den vier genannten Institutseigenschaften und der Hierarchieform tatsächlich besteht, wurden für die Max-Planck-Institute eine Vielzahl von Organisationsvariablen erhoben. Die multivariate Analyse dieser Daten konnte die erwarteten Zusammenhänge für die Fachrichtung, das Ausmaß und die Form der Nachwuchsausbildung bestätigen: In naturwissenschaftlichen Instituten liegen steilere Hierarchien vor als in geisteswissenschaftlichen Instituten. Auch in Instituten, die in einem hohen Ausmaß Nachwuchs ausbilden, sind die Hierarchien steiler als in solchen, die dies nicht tun. Außerdem sind die

Hierarchien in Instituten, die den Nachwuchs im traditionellen Meister-Schüler-Verhältnis ausbilden, steiler als in solchen, die in einer Doktorandenschule ausbilden. Weiterhin wurde geprüft, ob diese Kombinationen von Instituts-eigenschaften mit bestimmten Hierarchieformen auch zu

einem höheren Forschungsoutput der Institute führen. Für die naturwissenschaftlichen Institute kann dies bestätigt werden: In naturwissenschaftlichen Instituten, die über eine steile Hierarchie verfügen, entstehen mehr Publikationen als in solchen mit einer flachen Hierarchie.

Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt

Dipl.-Vw. Tanja Machalet

Start: 02/2002

Ende: 04/2006

Ziel: Zum einen wird untersucht, inwiefern der zunehmende Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen der EU, der sich insbesondere im „Bologna-Prozess“ manifestiert, wirklich „ineffiziente Systeme eliminiert und die Suche nach den effizientesten [Regulierungen] vorantreibt“ (vgl. Hauser/Hösl 1991: 498). Zum anderen geht es darum, die europäische Strategie der Transparenz- und damit Wettbewerbsförderung und die Strategie der Harmonisierung von Studienstrukturen (Bologna) kritisch auf ihre Relevanz für den internationalen Markt für Bildungsabschlüsse im Hinblick darauf zu überprüfen, ob diese politischen Maßnahmen dazu beitragen, die Allokation von internationalem Humankapital zu verbessern.

Vorgehen: Zunächst wird der Bologna-Prozess anhand der Theorie des „systems competition“ (Sinn 1990, 1997; Siebert/Koop 1990; Fehn 2001) analysiert und überprüft, inwiefern dieser als effizient charakterisiert werden kann, insbesondere ob die Harmonisierung der Studienstrukturen die Präferenzen der beteiligten Wirtschaftssubjekte aus theoretischer Sicht erfüllt.

Im nächsten Schritt wird empirisch untersucht, inwiefern diese Maßnahme als Bestandteil der europäischen Transparenzstrategie die Allokation von Humankapital am internationalen Arbeitsmarkt verbessern kann. Dazu werden auf informationsökonomischer Basis Hypothesen zur Funktionsfähigkeit eines internationalen Arbeitsmarktes generiert, die anhand des Luxemburger Bank- und Finanzdienstleistungssektors überprüft werden. Die Untersuchung wurde mittels eines standardisierten Fragebogens von April bis Juni 2005 durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei 11%, was die Anwendung quantitativer Verfahren verhindert. Allerdings zeigen die deskriptiven Befunde, dass vor allem der britische Bachelor auf dem internationalen Arbeitsmarkt nur wenig Anerkennung findet. Zudem liegen – trotz der langjährigen Erfahrung der Luxemburger beim Umgang mit Bildungsabschlüssen aus unterschiedlichen Ländern und den zahlreichen transparenzfördernden Maßnahmen der EU – erhebliche Informationsdefizite vor. Nach Einschätzung der Befragten wird auch die Harmonisierung der Studienstrukturen daran nur wenig ändern.

The Economic Analysis of Universities – Strategic Groups and Positioning

Dr. Susanne Warning

Start: 02/2000

Ende: 12/2006

Ziel: In den letzten Jahren ist die Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems immer stärker in den Vordergrund gerückt. Der zunehmende Wettbewerbsdruck im staatlichen Hochschulsystem resultiert zum einen aus einer steigenden Zahl privater Hochschulen. Zum anderen absolvieren immer mehr Deutsche ihr Studium oder einen Teil des Studiums im Ausland. Seit einiger Zeit diskutiert die Politik die Einrichtung von Eliteuniversitäten oder die Frage nach einer Spezialisierung auf Lehruniversitäten und Forschungsuniversitäten. Diese Diskussion um verschiedene Optionen zielt darauf ab, das deutsche Hochschulsystem im internationalen Vergleich leistungsfähiger zu machen. Um aber beurteilen zu können, welche der möglichen Optionen eine Verbesserung des aktuellen Systems darstellen, sind die Struktur und die aktuelle Leistungsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems zu identifizieren. Die Analyse bezieht sich dabei auf Universitäten, da diese sich sowohl in der Forschung als auch in der Lehre positionieren.

Vorgehen: Hinsichtlich der Positionierung von Universitäten wird in dem theoretischen Teil der Arbeit ein formales Modell analysiert, in dem Universitäten in den beiden Dimensionen Forschung und Lehre in Wettbewerb treten, wobei die spezielle Situation des öffentlich finanzierten Universitätssystems wie zum Beispiel in Deutschland explizit modelliert wird. Es lässt sich zeigen, dass Universitäten in einer Dimension maximale Differenzierung anstreben, also möglichst unterschiedliche Positionen einnehmen, während in der anderen Dimension minimale Differenzierung anzustreben ist. Unter der Annahme, dass die Varianz in der Forschung zwischen den Universitäten größer ist als in der Lehre, findet die maximale Differenzierung in der Forschung statt, die minimale Differenzierung in der Lehre. Damit ist eine formale Darstellung für unterschiedliche strategische Positionierungen der Universitäten angeführt und das Konzept der strategischen Gruppen für Universitäten begründet.

Die empirische Überprüfung der aus dem theoretischen Ansatz abgeleiteten Hypothesen bestätigt eine Heterogenität innerhalb des deutschen Universitätssystems. Performanz-Unterschiede, gemessen mit der Data Envelopment Analyse, lassen sich im Rahmen einer ökonometrischen Analyse durch strategische Variablen erklären. Neben Forschungs- und Lehrqualität weisen jedoch auch Universitätscharakteristika, die Wettbewerbssituation der Universität und regionale Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Produktivität als Performanz-Maß auf. Der Einfluss der strategischen Variablen, die von der Universitätsleitung gelenkt werden können, zeigt jedoch eine heterogene Wirkung. So ist der produktivitätssteigernde Effekt in der topgerankten Gruppe von Universitäten höher als in der niedriger gerankten Gruppe.

Die Dissertationsschrift wurde im Dezember 2004 eingereicht, das Verfahren im März 2005 mit dem Rigorosum abgeschlossen. Das Manuskript der Dissertationsschrift ist nach einem durch einen internationalen Verlag Standard gemäß durchgeführten Begutachtungsprozess mit drei anonymen Gutachten sowie einer darauf folgenden aufwändigen Überarbeitung mit neuen empirischen Auswertungen zur Publikation angenommen. Die Arbeit wird unter dem Titel „The Economic Analysis of Universities – Strategic Groups and Positioning“ im Jahr 2007 bei Edward Elgar Publishing erscheinen.

3.2.5.2 Laufende Projekte

Hochschultypen und Habitus – Ausbildungsunterschiede an Universitäten und Fachhochschulen: Eine Fallanalyse

Dipl.-Soz. Katrin Baltés

Start: 01/2005
Ende: 12/2007

Ziel: Der Bologna-Prozess stellt den Auftakt für einige dramatische Veränderungen im deutschen Hochschulsystem dar, u. a. die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen und damit einhergehend die formale Gleichstellung von Studienabschlüssen an Fachhochschulen und Universitäten. Unter der Annahme, dass die mit der Einführung gestufter Studiengänge vorgenommenen Lehrplanänderungen die institutionen-typischen Unterschiede nicht völlig verschwinden lassen, drängt sich die Frage auf: Worin liegen eigentlich die Unterschiede in der Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten? Welchen Rahmenbedingungen und Prozessen sind die Studierenden an beiden Hochschultypen ausgesetzt, inwiefern unterscheiden sich diese und in welcher Hinsicht führt dies zu hochschultypspezifischen Sozialisierungsergebnissen mit Blick auf die Studierenden? Zur Beantwortung dieser Fragen werden zwei theoretische Konzepte – ein Konzept zur Erfassung der Sozialisierungsumwelt „Hochschule“ und das Bourdieusche Habituskonzept – in einer jeweils modifizierten Form miteinander verknüpft, um sowohl die Bedingungen als auch die Ergebnisse von Hochschulsozialisierung erfassen zu können. Die empirische Bewährung soll für ein Fach – die Betriebswirtschaftslehre – an einer Universität und einer Fachhochschule an einem Standort erprobt werden.

Vorgehen: In der konzeptionellen Phase besteht ein erster Schritt darin, auf Basis der Literatur aus dem Feld der Hochschulforschung Indikatoren abzuleiten, anhand derer eine empirische Untersuchung der Sozialisierungsbedingungen an beiden Hochschultypen erfolgen kann. Zur Strukturierung dieser Indikatoren dient der Ansatz von Portele und Huber (1983), der Hochschule im Schnittfeld von sich überlagernden Umwelten beschreibt. Ursprünglich auf die Analyseebene „Hochschule“ abzielend lässt sich der

Ansatz auf Fachebene transformieren, was aufgrund der Vielfalt möglicher Einflüsse einer Hochschule die empirische Untersuchung erst möglich macht. In einem zweiten Schritt gilt es, die Ergebnisse der hochschulspezifischen Sozialisierung zu operationalisieren. Hierzu wird auf das Bourdieusche Habituskonzept zurückgegriffen; insbesondere dienen die den Habitus einer Person prägenden Kapitalarten – ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital – als Kategorien zur Erfassung von Sozialisierungsunterschieden. Nach der Definition, was unter dem spezifischen ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapital zu verstehen ist, das im Zuge einer Hochschulausbildung in einem bestimmten Fach akkumuliert werden kann, werden die Indikatoren zur Erfassung der Sozialisierungsbedingungen mit jenen zur Messung des Sozialisierungsergebnisses über Annahmen zu Wirkungszusammenhängen miteinander verbunden und diese mittels eigens erhobener Daten überprüft.

In der empirischen Phase werden zum einen Hochschullehrer des untersuchten Fachs an Universität und Fachhochschule befragt. Darüber hinaus liefern Datenerhebungen mittels eines Beobachtungsleitfadens Informationen zu den äußeren Gegebenheiten der Hochschulen (z. B. Aufenthaltsmöglichkeiten), mit Dokumentenanalysen werden Daten aus Veranstaltungsunterlagen, Studienfachbeschreibungen, Aushängen etc. erhoben. Schließlich werden ausgewählte Studierende beider Hochschulen und deren Peer-Group interviewt. Um den Einfluss vorhochschulischer Sozialisierungserfahrungen von den Sozialisierungseffekten der Hochschule zu trennen, werden unter den Studierenden der Universität und der Fachhochschule sog. statistische Zwillinge mittels eines Kurzfragebogens identifiziert. Dabei handelt es sich um Personenpaare, bestehend aus

einem Studierenden der Fachhochschule und einem Studierenden der Universität, die sich hinsichtlich bestimmter sozialisationsrelevanter Merkmale (z. B. Bildung der Eltern, Ausbildungsabschlüsse vor Studienbeginn etc.) möglichst ähnlich sind. Die so identifizierten Studierendenpaare sowie deren Peer-Group werden in qualitativen Interviews befragt.

Stand: Die konzeptionelle Phase sowie die Befragung der Hochschullehrer an beiden Hochschulen sind abgeschlossen. Darüber hinaus liegen die Informationen der Studierenden aus dem Kurzfragebogen vor und derzeit werden damit die statistischen Zwillinge identifiziert. Die Analyse von Aushängen an beiden Hochschulen ist ebenfalls abgeschlossen; weitere Dokumentenanalysen werden kontinuierlich durchgeführt.

Weiteres Vorgehen: Der unmittelbar nächste Schritt der Datenerhebungen wird die Befragung von ausgewählten Studierenden und deren Peer-Group sein. Weitere Dokumentenanalysen sowie die Erhebung der Beobachtungsdaten sind kontinuierlicher Bestandteil des Erhebungsplans.

Zeitplan:

- 01/2007–03/2007: Befragung von Studierenden und deren Peer Group
- 01/2007–04/2007: Kontinuierliche Erhebung von Beobachtungs- und Dokumentendaten
- 05/2007–07/2007: Auswertung der Daten
- 07/2006–12/2007: Niederschrift der Arbeit

Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von Mikrofinanzorganisationen

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

Start: 07/2004

Ende: 09/2007

Ziel: Mikrofinanzorganisationen (MFOs) sind Finanzintermediäre für Mikro- und Kleinunternehmen in Transformations- und Entwicklungsländern. Da die Arbeit der Kreditsachbearbeiter maßgeblich über den Erfolg der MFOs entscheiden kann, befassen sich MFOs zunehmend mit dem Einsatz und der Entwicklung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter – kommen dabei jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Ziel der Arbeit ist es, den Einfluss der Kultur auf die Gestaltung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von MFOs zu untersuchen. Dabei wird nicht nur geprüft ob solche Anreizsysteme in der Praxis kulturabhängig gestaltet sind, vielmehr soll in erster Linie getestet werden, ob ein kulturabhängiges Design ökonomisch-psychologisch begründet werden kann und somit empfehlenswert ist.

Vorgehen: In einem ersten Schritt werden Kulturerfassungsansätze theoretisch aufgearbeitet, um Kulturregionen zweckmäßig abzugrenzen. Weiterhin sollen Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation sowie die Bedeutung der möglichen Verdrängung intrinsischer Motivation durch monetäre Anreize (Frey 1997) auf das Tätigkeitsfeld der Kreditsachbearbeiter (welches kulturell weitgehend universal ist) bezogen werden. Der theoretische Teil schließt mit der Ableitung von Hypothesen über die kulturelle Verortung motivational relevanter Faktoren.

Zweitens soll empirisch geprüft werden, inwiefern sich Anreizsysteme in der Praxis kulturell unterscheiden. Dazu stehen u. a. Daten einer einschlägigen Erhebung, an welcher weltweit über 150 MFOs teilnahmen, zur Verfügung.

Um kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Wirkung von Anreizsystemen auf die Leistung und Motivation der Kreditsachbearbeiter zu begründen, wird in einem dritten Schritt auf das Instrumentarium der experi-

mentellen Spieltheorie zurückgegriffen. Anhand der Ergebnisse von Ultimatumspielen mit Kreditsachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia soll geschätzt werden, inwieweit die Tendenz zu eigennützigem Verhalten und damit auch der Grad der Effektivität von Anreizsystemen kulturabhängig sind. Die Ultimatumspiele wurden zwar anonym, aber mit natürlich existierenden Gruppen von Kreditsachbearbeitern und unter Zuhilfenahme ihrer tatsächlichen Arbeitsleistungen gespielt, um einen möglichst engen Bezug zu der Arbeitsrealität der Spieler zu gewährleisten.

Stand: Die Aufarbeitung relevanter ökonomischer, psychologischer und kulturanthropologischer Literatur wurde weitgehend fertig gestellt. Es wurden Ultimatumspiele mit knapp 300 Kreditsachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia durchgeführt, und es liegen unstandardisierte Interviews mit Mitarbeitern von knapp 30 MFOs in über zehn Ländern zur Verfügung, die zur Interpretation dieser Ergebnisse herangezogen werden können. Vorläufige, deskriptive Analysen lassen erkennen, dass Anreizsysteme kulturabhängig gestaltet sind, und erhärten die Vermutung, dass dies psychologisch-ökonomisch begründet ist.

Die statistische Datenanalyse und die Auswertung der Ergebnisse werden fortgesetzt. Die Ergebnisse werden u.a. mit Ergebnissen ähnlicher Ultimatumspiele verglichen, um eventuell bestehende Unterschiede zwischen Spielen im natürlichen Umfeld und solchen unter Laborbedingungen aufzudecken.

Zeitplan:

- 11/2006–02/2007: Statistische Datenanalyse
- 04/2007–06/2007: Auswertung der Ergebnisse
- 07/2007–09/2007: Niederschrift der Arbeit

Market Institutions as the Product of Group Behavior and Social Conventions

Dr. Ruslan Gurtoviy; Luis G. Gonzalez (UN, Statistische Abteilung, NY)

Start: 04/2006

Ende: 10/2007

Ziel: Welche Rolle spielen Gruppenverhalten und soziale Konventionen (Normen) bei der Entstehung von Arbeitsmarkt-Institutionen? Wir untersuchen diesen Sachverhalt, indem wir uns mit der weit verbreiteten Praktik der Verzögerung oder Nicht-Zahlung von Arbeitslöhnen (wage arrears) in Osteuropa in den 1990er Jahren auseinandersetzen.

Vorgehen: Die ökonomische Standardliteratur betrachtet diese Praktik als Mittel der Lohnanpassung bei negativen wirtschaftlichen Schocks. Wir verwenden den institutionellen Ansatz und interpretieren dieses Phänomen einschließlich seiner Akzeptanz als Form einer neuen Arbeitsmarkt-institution innerhalb der Gesellschaft. Wir folgen hier eher D. North (1990) und argumentieren, dass sich ineffiziente Institutionen entfalten und andauern können infolge ideologischer Präferenzen (sozialer Konventionen) und innerbetrieblicher Kräfte (Gruppenverhalten). Ein solcher theoretischer Ansatz erklärt, warum in Ländern mit schwachen Vertragszwängen (Gesetzen) erfolgreiche Unternehmen (die keine negativen Schocks erleben) ebenfalls keine Löhne zahlen.

In dem Modell richten wir unseren Blick insbesondere auf betriebswirtschaftliche Entscheidungen zu Lohnrückständen unter Berücksichtigung von Gruppenverhalten (durchschnittliche Marktlohnung) und gesellschaftlichen Normen. Individuelle betriebswirtschaftliche Entscheidungen werden in Beziehung gesetzt zur Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt und dem Beschwerdeverhalten von Arbeitnehmern.

Das Modell stellt insofern eine Alternative zu den Standardprognosen der Wirtschaftswissenschaft dar, als es mehrere Lohnniveaus im Gleichgewicht zulässt. Verschiedene Gleichgewichtsniveaus bedeuten in unserem Zusammenhang, dass die Institution „zahlen“ und die Institution „nicht zahlen“ (Lohnrückstände) theoretisch beide möglich sind und dass es nur eine Frage des sozialen Drucks ist, ein Unternehmen in eines der Gleichgewichte zu bringen.

Außerdem leiten wir das Nash-Bayes Gleichgewicht der Random-Utility-Erweiterung des Spiels gemäß dem Konzept des Quantal Response Equilibrium (QRE) ab (McKelvey und Palfrey, 1995) und verwenden seinen Grenzwert zur Lösung der Gleichgewichtsauswahl im Originalmodell. Dieser letzte Schritt erlaubt es uns, Stabilität und Persistenz verschiedener Arbeitsmarkt-Institutionen zu analysieren.

Stand: Der erste Teil des Projektes ist beendet. Im zweiten Teil werden wir versuchen, die sozialen Konventionen zu endogenisieren, indem wir sie aus dem Gruppenverhalten ableiten.

Zeitplan:

01/2007–10/2007: Modellentwicklung und Präsentation auf internationalen Konferenzen

Differenzierung von berufsqualifizierenden Abschlüssen im unteren Bildungssegment

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

Start: 01/2006

Ende: 12/2008

Ziel: Aufgrund des Wettbewerbs am Arbeitsmarkt werden die Zugangschancen weniger leistungsfähiger Schulabsolventen zunehmend schlechter. Zudem führt eine verstärkte Spezialisierung in vielen Branchen zu sich wandelnden Arbeitsprozessen und Berufsbildern.

Ein Lösungsansatz für dieses Problem, der in Anbetracht dieser Entwicklungen bereits in einigen europäischen Staaten in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung verfolgt wird, ist die modularisierte Ausbildung. Analog zur Unterteilung eines Diplomstudiums in zwei berufsqualifizierende Abschlüsse (Bachelor und Master) wird hier die Berufsbildung in einzelne Sequenzen (Module) zerlegt, deren Absolvierung zu differenzierten berufsqualifizierenden Abschlüssen führt. Dies trägt sowohl den individuellen Fähigkeiten des Auszubildenden, als auch den spezialisierten Arbeitsabläufen der Unternehmen Rechnung.

Im Mittelpunkt des Promotionsprojektes steht die Frage,

ob differenziertere Ausbildungsabschlüsse im unteren Bildungssegment zu ineffizient frühen Abbrüchen von Berufsbildungswegen führen.

Vorgehen: Eine erste Herangehensweise zur Identifizierung der Zielgruppe von Teilqualifikationen führt über die Gruppe der heutigen Ausbildungsabbrecher im 3. oder gar 4. Lehrjahr. Diese ist im Handwerk, in unattraktiven Berufen oder Berufen mit geringem Anforderungsniveau am höchsten. Leistungsschwache Jugendliche sind demnach in bestimmten Branchen und Berufen überproportional häufig vertreten (Selbstselektionsmechanismen). Folglich ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit einer Teilqualifizierung vor allem in diesen Berufsgruppen wahrgenommen wird (H1).

Eine weitere Herangehensweise sind die Bildungsentscheidungen der Jugendlichen. Vereinfacht wird angenommen, dass sich Jugendliche für jene Berufsbildung entscheiden,

die in ihren Augen höchste Bildungsrendite erbringt. Diesbezügliche Kalkulationen von Bildungserträgen und -kosten fußen jedoch nicht auf Absolutwerten, sondern auf individuellen Schätzungen, die wiederum von verschiedenen Faktoren wie dem sozialen Umfeld, wahrgenommenen Signalen des Arbeitsmarktes oder der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit abhängen. Empfangen Jugendliche nicht vom Arbeitsmarkt das Signal, dass ein Mehr an Bildung durch bessere Beschäftigungschancen oder höhere Löhne honoriert wird, unterschätzen sie die Erträge von Bildungsinvestitionen und wählen ein niedrigeres Bildungsniveau (H2). Ähnlich verhält es sich mit der Einschätzung der zukünftigen Erträge, ausgedrückt durch Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Lohnerwartungen. Beziehen Jugendliche zukünftigen Bedarf nicht in ihre Bildungsentscheidung mit ein, wird ein ineffizient niedriges Bildungsniveau gewählt (H3). Aufgrund milieuspezifischer Informations- und Einschätzungsverzerrung treffen

die genannten Fehleinschätzungen vor allem jene Jugendliche, die zuvor als Zielgruppe der Teilqualifizierung identifiziert wurden. Ihnen wird also über die Modularisierung ein verfrühter Ausbildungsabbruch zusätzlich erleichtert und schmackhaft gemacht.

Stand: Die aktuelle Projektarbeit teilt sich in zwei Bereiche: Literaturrecherche mit Schwerpunkt Evaluation von Modularisierungsprojekten in Europa sowie Datensuche für die spätere empirische Bearbeitung des Themas.

Zeitplan:

- 01/2007–03/2007: Theoretische Aufarbeitung des Themas und Konzeption des Forschungsdesigns
- 04/2007–11/2007: Sammeln bzw. Erheben der Daten
- 12/2007–06/2008: Auswertung der Daten
- 07/2008–12/2008: Niederschrift der Arbeit

Kontinuität und Wandel der Behindertenpolitik – institutionelle und kognitive Faktoren eines Politikfeldes vor dem Hintergrund der Europäisierung

Katharina Heil (geb. Stysial), M.A.

Start: 07/2001

Ziel: Eine Säule des behindertenpolitischen Programms der letzten Legislaturperiode ist die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, das, so der Tenor, sowohl mit seinen Programmdefiziten als auch seinen Umsetzungsdefiziten nicht zu den erwünschten Ergebnissen bei der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer geführt hat. Momentan, so die Beobachtung, kann man eine Erosion des Quotensystems feststellen und eine Anzahl an neuen Regelungsformen, die auf anderen Theorien über die Problemstellung und das notwendige Vorgehen im Bereich der Behindertenpolitik beruhen. In das Politikfeld traten neue Akteure in Form der neuen Behindertenbewegung, die versucht, neue Leitbilder in der Behindertenpolitik zu etablieren, nämlich eine Abkehr vom „medizinischen“ Modell hin zum „sozialen“ Modell von Behinderung. Begleitet werden diese nationalen Tendenzen von einer neuen EU-Behindertenpolitik, deren Kern das Konzept der Antidiskriminierung ist.

Die Hauptfrage der Arbeit ist: Wie beeinflussen das nationale politische Handlungssystem und die von der EU gesetzten Rahmenbedingungen die Entwicklung der deutschen Behindertenpolitik? Das Quotensystem im deutschen Behindertenrecht soll hier exemplarisch für die Entwicklung stehen. Eine zweite Frage lautet: Wie lassen sich aus den Thesen für Deutschland Thesen für die Entwicklung der Behindertenpolitik in anderen EU-Ländern gewinnen?

Vorgehen: Der Tendenzkoalitionenansatz von Paul Sabatier bietet einen Erklärungsrahmen für die Entwicklung eines Politikfeldes. Im Rahmen dieses Ansatzes werden die Akteure eines Politikfeldes identifiziert. Diese Akteure bilden Koalitionen mit spezifischen Überzeugungssystemen.

Plötzliche Veränderungen in der Umwelt des politischen Subsystems führen zu Veränderungen der dominanten Akteurskonstellation und des dominanten Überzeugungssystems. Dieses ändert das Überzeugungssystem der bestehenden Policies. Aber auch langfristig wahrgenommene Tendenzen können zu solchen Policy-Veränderungen führen, wenn nämlich Koalitionen voneinander lernen. Im Politikfeld der Behindertenpolitik bilden sowohl die EU-Entwicklung als auch der nationale Regierungswechsel und die erstarkende Behindertenbewegung die wesentlichen Faktoren, die politischen Wandel vorantreiben. Die neuen Überzeugungssysteme haben dabei den Doppelcharakter, dass sie neue Problemlösungen anbieten, aber die alten Instrumente „schwächen“, indem die Aufmerksamkeit von diesen alten Instrumenten abrückt und die Position derjenigen, die diese „alten“ Instrumente besonders einfordern, nämlich der Gewerkschaften, nicht gestärkt wird. Der Rahmen, in dem Behindertenpolitik für den Arbeitsmarkt gemacht wird, ist immer mehr einer der Antidiskriminierung statt einer des verbindlichen Quotensystems. Langfristig, so die These, wird Antidiskriminierung das Quotensystem, auch europaweit, verdrängen.

Expertengespräche und die Analyse von Dokumenten sollen die Faktoren rekonstruieren, die zu dem Policy-Wandel geführt haben.

Stand: Die Arbeit befindet sich im Stadium der Auswertung des empirischen Materials und der Niederschrift.

Zeitplan:

- 11/2004–12/2005: Analyse des empirischen Materials
- Endauswertung der Arbeit: Termin offen.

Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies (CMEs) zu Liberal Market Economies (LMEs) erklärt werden?

Dana Liebmann, M.A.

Start: 01/2005

Ende: 12/2007

Ziel: In den 1990ern zeigen viele Länder Tendenzen wirtschaftlicher Liberalisierung. Darunter sind auch solche, die nach der Varieties of Capitalism Theorie (VoC) von Hall/Soskice 2001 in stabil angenommenen institutionellen Strukturen als koordinierte Marktwirtschaften verharren sollten. In dieser Arbeit soll untersucht werden, wie diese Veränderungen erklärt werden können, die im Widerspruch zur VoC Theorie stehen. Teilfragen lauten hierbei: Können sozio-kulturelle Faktoren eine Erklärung liefern? Welche anderen Faktoren könnten bei diesem Wandel der wirtschaftlichen Institutionen-Struktur eine Rolle gespielt haben?

Es sollen formelle und informelle Faktoren untersucht werden, die Douglas North in seiner Transaktionskostentheorie des Institutionenwandels vorschlägt. Informelle Faktoren, im Sinne von sozio-kulturellen Variablen, werden zwar häufig theoretisch als relevant erkannt in der Ökonomie, aber noch relativ selten explizit untersucht. Daneben werden formelle Einflussgrößen untersucht – politische, ökonomische sowie verfassungsrechtliche und juristische Faktoren.

Vorgehen: Die Hypothesenbildung stützt sich primär auf institutionenökonomische Theorien: Property Rights Theorie und Transaktionskostentheorie. Angesichts der untersuchten soziokulturellen und politischen Faktoren erscheint jedoch ein interdisziplinäres Herangehen sinnvoll. Ergänzend wird auf Arbeiten aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie Bezug genommen.

Es sollen 16 entwickelte Marktwirtschaften (Westeuropa, Nordamerika, Ozeanien) untersucht werden. Dafür wird v. a. auf Daten der Weltwertestudie, der OECD und der Weltbank zurückgegriffen. Indizes zum politischen System werden Lijphart 1999 entnommen. Die Operationalisierung von CME- bzw. LME-Strukturen wird von Paunescu/Schneider 2004 übernommen.

Auf der empirischen Ebene wird angestrebt, sozio-kulturelle Faktoren überhaupt explizit und besser zu operationalisieren, als es in vielen Arbeiten geschieht. Zudem soll den methodischen Herausforderungen, die sich oft bei Analysen auf Länderebenen ergeben, möglichst gut begegnet werden. Aufgrund des Datenmangels auf der Seite der abhängigen und unabhängigen Variablen können keine Zeitreihenuntersuchungen angewendet werden. Es können lediglich Messpunkte Anfang und Ende der 1990er betrachtet werden. In solchen Fällen wird bei Ländervergleichen oft mit unzulässigen Regressionen (n=12 bis 20)

gearbeitet. Die hier gewählten Methoden haben Schwächen, sie erlauben jedoch eine systematische, intersubjektiv nachvollziehbare Analyse der Länder, die bei der vorliegenden Datenlage tatsächlich zulässig ist. Für die uni- und bi-variate Analyse wird auf Rangkorrelation sowie exaktes Testen zurückgegriffen, was selbst bei sehr kleinen Stichproben zuverlässig funktioniert. Für die multivariate Analyse wird auf strukturvergleichende Methoden zurückgegriffen: Clusteranalyse und Qualitative Comparative Analysis (QCA). Indexbildung wird mithilfe von Faktoranalyse vorgenommen.

Das forschungslogische Herangehen zielt darauf ab, zu klären, hinsichtlich welcher Eigenschaften sich die Länder, die sich liberalisierten, unterscheiden a) von denen, die sich Ende der 1990er weiterhin am koordinierteren Ende des Spektrums befanden und b) von „traditionellen“ LMEs. Die impliziten Kausalitätsvermutungen über den ursächlichen Zusammenhang zwischen ggf. gefundenen systematischen Unterschieden und der Liberalisierungsentwicklung in den 1990ern können aufgrund methodischer Probleme nur ansatzweise geprüft werden.

Stand: Zur Zeit werden die verfügbaren Daten ausgewertet. Die Auswertung der Weltwertestudie ist weitestgehend abgeschlossen. Aktuell wird an der Indexbildung und der anschließenden multivariaten Auswertung mit Clusteranalyse und QCA gearbeitet.

Weiteres Vorgehen: Parallel zur Datenauswertung wird Literatur gesichtet, die detailliertere, qualitative Einblicke in den Liberalisierungsprozess eines Teils der quantitativ untersuchten Länder geben soll, deren unterschiedliche Entwicklungen besonders erklärungsbedürftig sind. Hierbei wird v. a. auf Länderberichte der EU und der ILO zurückgegriffen. Es werden die Entwicklungen im Bereich Arbeitsmarktregulierung, Finanzdienstleistungen (v. a. Banking und Stock Markets) sowie Kartellrecht verfolgt. Denn diese Bereiche sind für die Konstitution von CME- bzw. LME-Strukturen besonders relevant.

Zeitplan:

- 01/2007–03/2007: Datenauswertung entsprechend der erarbeiteten Vorgehensweise
- 04/2007–06/2007: Qualitative Analyse ausgewählter Länder, Zusammenstellung des Theorieteils und des Literaturüberblicks
- 07/2007–12/2007: Niederschrift und Fertigstellung der Arbeit

Arbeitnehmerpartizipation am betrieblichen Vorschlagswesen und die Allokation von Entscheidungsrechten

Dipl.-Vw. Mihai Paunescu

Start: 04/2004

Ende: 04/2008

Ziel: Arbeitnehmer können mit ihrem spezifischen Wissen über die Produktionsprozesse in ihrem Unternehmen zur Erhöhung der Produktivität beitragen. Um dieses Wissen nutzbar zu machen, setzen Unternehmen Instrumente wie das betriebliche Vorschlagswesen (BVW) ein. Diese Arbeit untersucht die optimale organisatorische Ausgestaltung dieses Instruments. Prinzipiell gibt es hier zwei konkurrierende Alternativen: das zentrale und das dezentrale BVW. Das zentrale BVW zeichnet sich durch eine zentrale Entscheidungsinstanz, bestehend aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern, für die Einreichung, Bewertung und Implementation von Verbesserungsvorschlägen der Belegschaft aus. Dagegen wird im dezentralen BVW ein Teil dieser Aufgaben an den direkten Vorgesetzten des Einreichers delegiert.

Vorgehen: Die empirischen Befunde zeigen teilweise deutliche Erfolge der Unternehmen, die das BVW dezentralisiert haben; und dennoch behält eine Mehrheit das zentrale BVW bei. Dieser scheinbare Widerspruch wird anhand von anreiztheoretischen Modellen analysiert.

Demnach können dezentrale BVW eine höhere Partizipation der Belegschaft erzielen, wenn sich die Arbeitneh-

mer aus der Umsetzung eigener Vorschläge einen hohen privaten Nutzen (z.B. Arbeitserleichterungen) versprechen und von der Aufrichtigkeit des Vorgesetzten überzeugt sind. Zentrale Systeme sind attraktiver, wenn das Unternehmen hohe Erträge aus dem BVW erwartet. Die Arbeitnehmersvertretung in der Entscheidungsinstanz übernimmt teilweise den Schutz des Privatnutzens der Arbeitnehmer.

Stand / weiteres Vorgehen: Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die formulierten Zusammenhänge für eine empirische Untersuchung operationalisiert und getestet. Datengrundlage sind die DIB Vorschlagswesenstatistik 1986-2005 und Betriebsvereinbarungen zum Vorschlagswesen.

Zeitplan:

- 01/2007–06/2007: Ergänzung des Datensatzes um die DIB Organisationsstrukturdaten; Aufarbeitung der Modelle und Generierung der Hypothesen
- 06/2007–01/2008: Auswertung der Daten und Ausarbeitung der empirischen Arbeit

Perspektiven der Corporate Governance

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski et al.

Start: 10/2005

Ende: 04/2007

Herausgeber:

Prof. Dr. rer. pol. Ulrich Jürgens, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Dr. iur. Martin Kraushaar, VAA Köln

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski, IAAEG Trier

Prof. Dr. iur. Gunnar Folke Schuppert, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Manfred Weiss, Universität Frankfurt

Ziel: Angesichts der aufgeregten, aber stillstehenden Diskussion um die Wettbewerbsfolgen und die Legitimität der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland sollen die wichtigsten Argumente aus der wissenschaftlichen Diskussion zusammengeführt und für einen politisch aufklärungsfähigen und aufklärungswilligen Leserkreis aufbereitet werden. Dafür wurden Autoren gewonnen, die eine Vielfalt von Perspektiven garantieren und jede einseitige Stellungnahme von vornherein verhindern. Sie entstammen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, und sie verwerten vielfach Erfahrungen aus dem Ausland. Sie sind ausdrücklich eingeladen, zu jeweils spezifischen Fragen zu schreiben, so dass sich erst aus den unterschiedlichen Perspektiven der Autoren die Zukunftsperspektive für die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ergibt.

Die Redaktionskonferenz der internationalen Autorenschaft fand im September 2006 in Berlin statt.

Inhalt:

Dieter Sadowski: Einleitung und Überblick

1. Kapitel: Die deutsche Corporate Governance im Wettbewerb der Institutionen

Reinhard H. Schmidt: Stakeholderorientierung, Systemhaftigkeit und Stabilität der Corporate Governance in Deutschland

Paul Windolf: Mitbestimmung im Institutionen-Wettbewerb

Sigurt Vitols: Das „neue“ deutsche Corporate Governance-System: ein zukunftsfähiges Modell?

2. Kapitel: Unternehmensverfassung, Arbeitsbeziehungen und die gesellschaftliche Einbettung von Arbeitnehmervertretungen: Internationale Lehren

Takashi Araki: From employee-centered to shareholder-centered governance?: Corporate governance reforms and the future of Japan's practice-based stakeholder model

Jean-Pierre Laborde: Closer to involvement than participation: The role of employees in decision-making in large companies and enterprises in general according to French labour law

Reinhold Fahlbeck: Employee Participation in Sweden

Inger Marie Hagen and Morten Huse: Do employee representatives make a difference on corporate boards? Examples from Norway

Werner Auer-Rizzi und Gerhard Reber: Zusammenhang zwischen Corporate-Governance-Strukturen und Führungsverhalten – Empirische Befunde und Erklärungsansätze

Manfred Weiss: Das europäische Sozialmodell: Ein dynamischer Prozess

3. Kapitel: Das Unternehmensinteresse und Verhandlungslösungen

Simon Deakin: Is the ‘Modernisation’ of Company Law a Threat to Employee Voice within the Enterprise? A British Perspective

Achim Seifert: Unternehmensinteresse und Aufsichtsratsmitbestimmung im Spannungsverhältnis

Christine Windbichler: Der gordische Mitbestimmungsknoten und das Vereinbarungsschwert – Regulierung durch Hilfe zur Selbstregulierung?

Martin Kraushaar: Ist die europäische Verhandlungslösung zur Regelung der Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen bereits ein ausgereiftes System?

4. Kapitel: Unternehmenszwecke, Informationsasymmetrien und neue Formen der Corporate Governance

Henry Schäfer und Philipp Lindenmayer: Unternehmensaktivitäten im Bereich Humankapital aus dem Blickwinkel des Nachhaltigkeitsratings und der Kapitalmärkte

Sebastian Botzem, Sigrid Quack und Maria Konrad: Unternehmensbilanzierung und Corporate Governance – die Bedeutung internationaler Rechnungslegungsstandards für die Unternehmenssteuerung

Dieter Kerwer: Agenten des Finanzmarkt-Kapitalismus? Globale Ratingagenturen in der Unternehmenskontrolle in Deutschland

Christoph Teichmann: Informationskonkurrenzen im Unternehmensrecht

5. Kapitel: Funktionsprobleme einer am Shareholder Value ausgerichteten Corporate Governance: Empirische Befunde

Robert Boyer: The puzzle of CEO remuneration in the era of financialisation: from history to theory

William Lazonick: Shareholder Value and the Governance of Innovative Enterprise

Matthew W. Finkin: Bearing the Burdens of Decisions Made by Others: The Corporate Reallocation of Employee Risk in the United States

Boyd Black, Howard Gospel, and Andrew Pendleton: Finance, corporate governance, and labour market flexibility: an international perspective

6. Kapitel: Die Corporate Governance-Debatte aus dem Blickwinkel der allgemeinen Governance-theorie

Gunnar Folke Schuppert: Governance als Prozess: das Beispiel Corporate Governance

Der Europäische Betriebsrat – weder europäisch noch Betriebsrat?

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.

Start: 11/2006

Ende: 07/2007

Ziel: Die zunehmende Internationalisierung von Konzernen hat erhebliche Konsequenzen für die Verhandlungsmacht der tarifpolitischen Akteure: Durch die weltweite Verlagerung von Produktion kann das Management nationale Regelungen umgehen und die Konkurrenz zwischen Standorten als Druckmittel benutzen, um Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten durchzusetzen. Während Bemühungen um eine internationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmern lange Zeit erfolglos geblieben sind, gibt es seit nunmehr zehn Jahren mit dem Europäischen Betriebsrat erstmals einen supranationalen Referenzrahmen für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Ob diese Institution zur Kooperation von Arbeitnehmervertretern im

Standortwettbewerb gegebenenfalls jenseits der ursprünglichen Rechte substanziell beitragen kann, ist in der Literatur allerdings umstritten. Ziel des Projekts ist es, zur Klärung dieser Frage beizutragen.

Vorgehen: Da konzerninterne Konkurrenz spieltheoretisch als Gefangenendilemma darstellbar ist, sollen mögliche Lösungen dieses Dilemmas vorgestellt und diskutiert sowie mit Ergebnissen der experimentellen Ökonomie konfrontiert werden. Die theoretisch hergeleiteten Möglichkeiten zur Überwindung von Kooperationsproblemen werden jeweils auf die Spielsituation im Europäischen Betriebsrat übertragen, um abzuleiten, ob und auf welche

Weise sich dieses Gremium aus Sicht der Spieltheorie auf die Kooperation von Arbeitnehmern im konzerninternen Standortwettbewerb auswirkt. Die bestehende Fallstudienliteratur zu Europäischen Betriebsräten und aktuelle Beispiele sollen anschließend ausgewertet werden, um die theoretischen Schlussfolgerungen exemplarisch zu illustrieren.

Zeitplan:

- 11/2006–03/2007: Auswertung der Literatur und Formulierung von Schlussfolgerungen
04/2007–07/2007: Verfassen eines Artikels

Organisationskapital

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dr. Oliver Ludewig

Start: 09/2003
Ende: 12/2006

Ziel: Der Begriff Organisationskapital ist schillernd und wird in zahlreichen unterschiedlichen Bedeutungen gebraucht. Wir definieren Organisationskapital als das aus unternehmensspezifischen Geschäfts- und Managementpraktiken stammende wirtschaftliche Potenzial, um über einen längeren Zeitraum einen überdurchschnittlichen Ertrag zu erzielen. Gemein mit anderen Kapitaltypen hat Organisationskapital, dass sein Aufbau Investitionen verlangt, die sich über die Zeit amortisieren sollen. Anders als andere Kapitalarten ist es jedoch untrennbar mit der Organisation verbunden. Der überwiegend intangible, nichtfungible und idiosynkratische Charakter von Organisationskapital macht es schwer messbar, jedoch lässt sich sein ökonomischer Wert unter bestimmten Annahmen approximieren.

Während dies ein noch sehr abstraktes Konzept ist, stellt sich die Frage, ob es einen tatsächlichen Effekt von Organisationskapital auf die Firmenperformanz gibt und wie groß dieser ist.

Vorgehen: Als theoretische Basis dient die in 2004 für den Beitrag zum Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO) entwickelte Konzeption. Danach ist Organisationskapital wesentlich idiosynkratisch und kann

daher nicht für alle Betriebe mit den gleichen Indikatoren gemessen werden. Gelingt es jedoch, in einer Produktionsfunktionsschätzung alle wesentlichen Inputfaktoren, die nicht Bestandteil des Organisationskapitals sind, zu berücksichtigen, dann lässt sich dieses als Residualgröße messen. Dies wird unter Ausnutzung der Zeitstruktur mit Hilfe von fixed-effect-Modellen unternommen.

Stand: Die bisherigen empirischen Ergebnisse zeigen, dass die von uns als Organisationskapital interpretierten idiosynkratischen Effekte nicht nur statistisch sondern auch ökonomisch signifikant sind. Die Analyse der Verteilung der Effekte differenziert nach den Ausprägungen unterschiedlicher Betriebscharakteristika (z. B. Existenz eines Betriebsrates oder Anwendung von Gruppenarbeit) zeigt, dass die Höhe der idiosynkratischen Beiträge mit diesen variiert. Eine Veröffentlichung ist in Vorbereitung.

Zeitplan:

- 06/2006: Empirische Analyse der Bestimmungsfaktoren von Organisationskapital
05–12/2006: Schreiben und Einreichen einer ersten Version eines Artikels
11/2006–03/2007: Revision des Papiers

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dr. Peter Schneider; Nicole Thaller, M.A.
(1. Phase)
2. Phase: Die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses: ein (lokales) Kollektivgut?

Start: 01/2005
Ende: 12/2006
Start: 01/2007
Ende: 12/2009

Ziel: Gute Dissertationen leisten unmittelbar originäre Forschungsbeiträge, die Promotion ist mittelbar die wichtigste Etappe in der Qualifizierung von Forschungsnachwuchs, also eine Kernvoraussetzung für die Zukunft eines jeden Wissenschaftssystems. Während in der traditionell selbstverwalteten deutschen Universität die Promotion eine individuelle Angelegenheit von Betreuer und Doktorand ist, führen unterschiedliche Verfügungsrechte und Anreize

unter Wettbewerbsdruck sowie die Kreation der Juniorprofessur als Ersatz für die Habilitation dazu, dass zunehmend Fachbereiche und Universitäten Promotionen nach dem Vorbild von Ph.D.-Programmen amerikanischer Forschungsuniversitäten organisieren wollen: So sind Graduiertenkollegs, Graduate Schools oder nationale Graduiertenzentren entstanden. Das Programm Graduiertenkollegs der DFG hat aber auch demonstriert, wie stark die Behar-

rungskräfte sind, die einer breitflächigen Reform der Promotion in Deutschland im Weg stehen.

Das Projekt stellt das zentrale Problem der organisationsinduzierten Innovation in den Mittelpunkt und erweitert mit dem Fokus auf Doktorandenausbildung generelle Fragen der Entscheidungsprozesse im Management- und Selbstverwaltungsmodell der Universitäten, auch im internationalen Vergleich, um eine konkrete Anwendungsperspektive. Da der Markt für Promotionsmöglichkeiten durch eine relativ hohe, zunehmend internationale Mobilität und Selektivität gekennzeichnet ist, also durch Wettbewerb, lässt sich hier die Wirkung der für die unterschiedlichen Governanceformen typischen Steuerungsinstrumente – Status Quo vs. Managementmodell – paradigmatisch studieren.

Dazu wird für das international recht ähnlich konzipierte Fach „Ökonomie (Volkswirtschaftslehre)“, für das der Wissenschaftsrat einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat, in einer gelenkten Stichprobe ein Vergleich der organisatorischen Voraussetzungen, Wirkungsweisen und Wirkungen von Promotionsprogrammen innerhalb Deutschlands und ausgewählter europäischer Länder angestellt. Theoretisch verfolgt das Projekt einen institutionenökonomischen Ansatz, vernachlässigt über den Zusammenhang von Produktions- und Governanceregimen jedoch nicht unterschiedliche Ressourcenausstattungen.

Vorgehen: Anhand einer gelenkten oder theoretischen Stichprobe wird eine Auswahl unterschiedlich organisierter Nachwuchsförderung vor allem unter den forschungsproduktiven Fachbereichen so getroffen, dass im Hinblick auf das Promotionshandeln und die Steuerungsformen eine maximale Variation von Typen erreicht wird. Dabei wird in der Hauptsache die traditionelle, einzelbetreute Promotion

Formen kollektiver Doktorandenförderung gegenübergestellt, letztere, wie sie in Deutschland vor allem durch Graduiertenkollegs, zunehmend auch durch Graduate Schools innerhalb von Universitäten und im europäischen Ausland auch durch Graduiertenzentren mehrerer Universitäten errichtet worden sind.

Als Stichprobe sind neun deutsche Universitäten ausgewählt worden, die auf europäischer Ebene um jeweils eine Fallstudie in Großbritannien, den Niederlanden, Frankreich, Italien und der Schweiz ergänzt werden. Unsere Fallstudien basieren auf Dokumentenanalysen und semi-strukturierten Interviews. Im ersten Fall werden beispielsweise Publikationsanalysen vorgenommen, Lebensläufe verglichen und Stellenausschreibungen als Datengrundlage herangezogen. Im Rahmen der Interviews werden Prozesse innerhalb der Departments abgebildet und der Einfluss externer und interner Governace-Mechanismen auf die Doktorandenausbildung untersucht.

Stand: Der für einen Zeitraum von 01/2007 bis 12/2009 gestellte Folgeantrag im Rahmen der Forschergruppe „Governance der Forschung“ ist bewilligt worden. Aus diesem Grund werden wir unsere Stichprobe des Erstantrags um ausgewählte Fälle in den Vereinigten Staaten von Amerika und in Großbritannien erweitern. Die gegenwärtigen Forschungsergebnisse wurden für einen wissenschaftlichen Artikel aufbereitet, der nun auf verschiedenen Konferenzen und Tagungen einem Fachpublikum vorgestellt werden soll, etwa bei der Première conférence internationale du RESUP, Sciences Po Paris, 1, 2 et 3 Février 2007, „Les Universités et leurs marchés“. Zudem sind Ergebnisse des Projekts in die forschungspolitischen Thesen der Forschergruppe eingeflossen, die Anfang 2007 einer breiteren Öffentlichkeit aus dem Wissenschaftssystem, aus Politik, Verbänden und Medien präsentiert werden.

Discretion and Performance: A Cross-national Comparison of Public Governance

Prof. Dr. Martin Schneider, Prof. Matthew Bodah

Start: 07/2004

Ende: 12/2008

Ziel: Professionelle Mitarbeiter sind in ihrer Tätigkeit mit großen Entscheidungsspielräumen ausgestattet. Für die Effektivität öffentlicher wie privater Organisationen ist es daher zentral, dass die Mitarbeiter davon abgehalten werden, sich von sachfremden Kriterien in ihren Entscheidungen leiten zu lassen. Es muss beispielsweise verhindert werden, dass Einkäufer in Unternehmen bestochen oder öffentliche Amtsträger unter Entscheidungsdruck gesetzt werden. Organisationsstrukturen können die Mitarbeiter nun mehr oder weniger effektiv von unerwünschten Beeinflussungen von außen isolieren. Im vorliegenden Projekt soll der Zusammenhang zwischen Organisationsstrukturen und Beeinflussung von außen am Beispiel der richterlichen Arbeitsrechtsprechung im deutsch-amerikanischen Vergleich untersucht werden.

Vorgehen: Im Projekt werden das deutsche Bundesarbeitsgericht und das US-amerikanische National Labor Relations Board (NLRB) untersucht. In beiden Organisationen müssen Richter arbeitsrechtliche Entscheidungen fällen, die für die Streitparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – folgenreich sind. Daher sind Versuche zur Beeinflussung der richterlichen Entscheidung zu erwarten. Diese können von öffentlichen Verlautbarungen über ein zu arbeitnehmerfreundliches Arbeitsrecht bis hin zu direktem Druck auf Richter reichen. Für die Arbeit des NLRB sind geradezu massive Beeinflussungsversuche dokumentiert; in Deutschland scheinen solche Beeinflussungsversuche seltener zu sein oder indirekt über die Auswahl der Richter abzulaufen. Dieser Unterscheid lässt sich mit verschiedenen Organisationsstrukturen erklären: Richter am NLRB

werden von der Exekutive auf fünf Jahre ernannt; sie gelten als Verwaltungsbeamte, die der Legislative Rechenschaft schulden. Richter am BAG hingegen sind auf Lebenszeit ernannt und unabhängig. Diese verschiedenen Organisationsstrukturen dürften sich auch in der jeweiligen Entscheidungsfindung niederschlagen. Dies wird daran geprüft, ob sachfremde Kriterien wie etwa die politische Richtung der Regierung, die die maßgebenden Richter ernannt hat, den Ausgang arbeitsgerichtlicher Entscheidungen beeinflussen. Der empirische Test bezieht sich auf individuelle Entscheidungen in beiden Gerichtsbarkeiten seit 1955. Ähnliche Untersuchungen sind für Entscheidungen des NLRB schon vorgelegt worden. Für das BAG

jedoch ist das vorliegende Projekt die erste Studie dieser Art.

Stand: Das Projekt ist weiterhin in der Erhebungsphase. Erste Ergebnisse aufgrund bivariater Analysen wurden auf der 58th Annual Conference der Labor and Employment Relations Association, Boston, 06.–09.01.2006 vorgetragen.

Zeitplan:

01/2007–12/2007: Abschließende Erhebung der Daten
01/2008–12/2008: Erstellung eines Berichts mit ersten Ergebnissen

Erfolgsfaktoren in Managementteams: Personelle Vielfalt, Strategiewahl und Entscheidungsverhalten

Prof. Dr. Martin Schneider; Dr. Günther Vedder

Start: 01/2004
Ende: 12/2008

Ziel: Der Erfolg von Unternehmen hängt wesentlich davon ab, dass Managementteams fundierte Entscheidungen treffen. So wichtig die damit gestellte Frage nach den Faktoren erfolgreicher Managementteams ist, so schwierig lässt sie sich im Feld untersuchen. In diesem Projekt werden daher Experimentaldaten, nämlich Daten aus einem EDV-gestützten Unternehmensplanspiel, dazu genutzt, wesentliche Erfolgsfaktoren in Managementteams zu untersuchen: die personelle Vielfalt im Team, die Art und Umsetzung der Produktmarktstrategie sowie die Art der Entscheidungsfindung.

Vorgehen: TOPSIM General Management ist ein EDV-gestütztes realitätsnahes Unternehmensplanspiel. Es modelliert einen oligopolistischen Markt für Kopierer. Fünf Teams müssen als Vorstände durch ihre unternehmerischen Entscheidungen versuchen, den eigenen Unternehmenswert im Wettbewerb zu steigern. Die Entscheidungen beziehen sich auf eine Reihe wesentlicher betriebswirtschaftlicher Funktionen und betreffen z. B. die Produktions- und Personalplanung, das Marketing und strategische Entscheidungen zur Expansion in neue Produkte und regionale Märkte. Das Spiel erstreckt sich, je nach Spielversion, über sechs oder acht Entscheidungsperioden. An der Universität Trier wird TOPSIM für Studierende der Betriebswirtschaftslehre als Pflichtveranstaltung im Hauptstudium eingesetzt. 120 Studierende nehmen pro Semester an TOPSIM teil. Die Entscheidungen der Managementteams und die von der Spiel-Software simulierten Marktergebnisse werden in detaillierten Markt- und Unternehmensberichten festgehalten. Diese Daten können für das Projekt genutzt werden. Außerdem werden alle teilnehmenden Studierenden im Anschluss an die Veranstal-

tung nach persönlichen Merkmalen und dem Entscheidungsverhalten im Team befragt. Die Kombination aus Experimental- und Befragungsdaten erlaubt es, die eingangs gestellten Fragen kontrolliert zu beantworten. Die personelle Vielfalt der Teams wird an Geschlecht, Nationalität, Fach und Studienschwerpunkt festgemacht. Die Auswirkungen der personellen Vielfalt auf Erfolg und Entscheidungsstile – etwa mehr oder weniger arbeitsteilig – lassen sich anhand der Daten ermitteln. Zudem wird gefragt, ob und unter welchen Bedingungen die Wahl und konsistente Umsetzung der generischen Produktmarktstrategien „Kostenführerschaft“ und „Produktdifferenzierung“ erfolgswirksam sind. Schließlich lassen sich verschiedene Entscheidungsstile detailliert beschreiben, etwa anhand der Spektren planvoll – intuitiv, wechselhaft – kontinuierlich, vorsichtig – risikofreudig sowie anhand der Kennzahlen, die in den einzelnen Teams als entscheidungsleitend angesehen werden. Die Erfolgswirksamkeit verschiedener Entscheidungsstile lässt sich dann anhand der Marktergebnisse prüfen.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Erhebungsphase. Die Daten aus vier Befragungen liegen bislang vor. Ergebnisse der ersten Befragung wurden beim TOPSIM-Anwendertreffen des Software-Herstellers im September 2004 vorgestellt.

Zeitplan:

01/2007–12/2007: Datenpflege, Klärung des theoretischen Rahmens
01/2008–12/2008: Erstellen von Aufsätzen

Russian faculties: successful “brokers” or a “fall between two stools”?

Maria Smirnova, DEA

Start: 04/2002

Ende: 04/2007

Ziel: Das Projekt befasst sich mit Problemen des russischen Hochschulwesens anhand des Arbeitsmarktes für Professoren. Insbesondere soll untersucht werden, welche Umwelt- und Vertragsbedingungen auf die Arbeit von Hochschullehrern einwirken, wie diese die Motivation und die Strategien der Akteure beeinflussen und ob der Einfluss mit den Interessen der Universitäten korrespondiert.

Eines der Kernprobleme des russischen Hochschulwesens im letzten Jahrzehnt war ein erheblicher Mangel an hochqualifizierten Professoren. Wesentliche Ursache dieses Mangels dürften die unattraktiven Vertragsbedingungen für das Personal an öffentlichen Universitäten sein, die es schwer machen, junge Professoren an den Universitäten zu halten und hohe Lehrstandards zu gewährleisten. Außerdem gibt es kaum Anreize für universitäre Forschung. Darüber hinaus zwingt das niedrige Gehaltsniveau an öffentlichen Universitäten Professoren zur Aufnahme einer Zweitbeschäftigung, was das Problem der Aufwandsallokation weiter verschärft. Denn die üblichen Nebentätigkeiten wirken sich schädlich auf die Bereitschaft der Professoren aus, in ihr akademisch relevantes Humankapital zu investieren.

Vorgehen: Basierend auf einem Multitasking-Modell (Holström/Milgrom 1991) – insbesondere seiner „bounda-

ryless career version“ (Casas-Arce/Hejeebu 2004) – soll die Frage untersucht werden, inwiefern Änderungen in der Vertragsgestaltung dazu dienen können, dass die Nebentätigkeiten von Professoren zur Bildung von akademisch relevantem Humankapital beitragen. Es soll also eine universitäre Personalpolitik identifiziert werden, die Akademikern zu einer effizienten „brokerage“-Position an der Grenze zwischen dem Hochschulwesen und anderen Sektoren verhilft und damit den Interessen sowohl der Universitäten als auch der Professoren zuträglich ist.

Im empirischen Teil der Arbeit wird der Einfluss der Beschäftigungsstruktur von Ökonomeprofessoren (innerhalb und außerhalb der Universität) auf deren akademische Performance analysiert. Die Analyse basiert auf den Ergebnissen einer Befragung von 359 Lehrstuhlinhabern in den Fächern Volkswirtschaftslehre, Finanzierung, Buchhaltung und Wirtschaftsprüfung an 14 Hochschulen in Moskau, St. Petersburg, Jekaterinburg und N. Nowgorod, die im Jahr 2003 im Auftrag der Ford-Stiftung durchgeführt wurde.

Zeitplan:

01/2007–04/2007: Fertigstellung der Arbeit

Können Universitäten sich aus eigener Kraft reformieren? Das Beispiel der Promovierendenausbildung

Nicole Thaller, M.A.

Start: 03/2005

Ende: 12/2007

Ziel: Während hierarchisch strukturierte Organisationen wie Unternehmen Wandel per Weisung von oben durchsetzen können, steht Organisationen, die durch flache Hierarchien, hohe Autonomie und Expertenwissen ihrer Mitglieder gekennzeichnet sind, dieses Instrument nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Wie können sich derartige Organisationen, zu denen Genossenschaften, Partnerschaften wie Anwaltssozietäten oder auch universitäre Fachabteilungen zählen, wandeln? Untersucht wird diese Frage am Beispiel der Promovierendenausbildung, weil die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den Kernaufgaben von Universitäten gehört (vgl. Welsch/Ehrenheim 1999: 455, Allmendinger 2001: 33). Wie schaffen es universitäre Fachabteilungen, einen Wandel in ihrer Promovierendenausbildung zu initiieren? In einer explorativen Fallstudie deutscher und europäischer ökonomischer Fachabteilungen möchte ich die binnendynamischen, organisatorischen Bedingungen und Konstellationen für diesen Wandel analysieren. Von zentraler Bedeutung werden dabei Anreize für eine langwierige Sozialisationsprozesse durchlaufende Profession und die Behandlung des „free

rider“ Problems sein, welches von klassischen ökonomischen Ansätzen häufig bei einem gemeinsam zu erstellenden Gut angenommen wird.

Im öffentlichen Sektor wird Organisationswandel zurzeit mit extern angestoßenen Maßnahmen angestrebt, die sich mit dem Begriff New Public Management zusammenfassen lassen. Diese aus dem Bereich der privaten Unternehmung adaptierten und auf den öffentlichen Sektor übertragenen Managementideen beruhen auf der Annahme, dass externe Anreize, staatliche Finanzierungsregeln („leistungsbezogene Finanzierung“), Reputationswettbewerbe („Rankings“) oder auch die Zentralisierung von Entscheidungsprozessen Entwicklungsumschwünge einleiten können. Dieser Annahme stehen verschiedene Beobachtungen gegenüber, die Zweifel an der externen Steuerungsfähigkeit dieses Organisationstyps aufkommen lassen. Deswegen sollen binnendynamische Aspekte berücksichtigt werden, besonders der Einfluss von Change Agents, also aktiv Innovierenden, Professionssozialisierungsaspekten sowie Kosten-Nutzen-Abwägungen sowohl auf individueller Ebene der Professoren als auch auf kollektiver Ebene

der Fachabteilungen, um den Wandel vom Meister-Lehrlings-Modell der Promovierendenausbildung hin zu strukturierten Promotionsprogrammen zu analysieren.

Vorgehen: Als Untersuchungsdesign sind explorative Fallstudien gewählt worden, da so erstens eine bewusster Fallauswahl getroffen und durch mehr Tiefe bei der Analyse (vgl. Ebbinghaus 2005) den Unterschieden besonders detailliert und umfassend nachgespürt werden kann. Neben der fallweisen wird auch eine vergleichende Analyse der organisatorischen Vorbedingungen, der Handlungsarten sowie des Typs und der Zielsetzung der unterschiedlichen Varianten an Promovierendenausbildung möglich. Da auf diesem Gebiet noch keine vergleichbaren Untersuchungen zur Verfügung stehen, scheint dieses Verfahren der angemessenste Weg zu sein, das Thema zu untersuchen. Durch eine gelenkte Stichprobe soll eine größtmögliche Variation an Organisationstypen von Promotionsprogrammen erreicht werden, um so unterschiedliche Typen von Kollegialorganen analysieren zu können. Die Datengewinnung erfolgt über verschiedene Wege. Mit Hilfe von Dokumentenanalysen sollen Daten zur Struktur und dem Aufbau der Fachbereiche und der unterschiedlichen Promotionsprogramme sowie zu den jeweiligen Hochschullehrern und den ehemaligen beziehungsweise derzeitigen Promovierenden bereitgestellt werden. Im Rahmen der Dokumentenanalyse werden etwa Lebensläufe der Betreuer studiert, Promotionsordnungen miteinander verglichen und digitale Medien wie etwa die Literaturdatenbank Scopus herangezogen.

Da fachspezifische Forschungstraditionen und -normen existieren, ist es sinnvoll, sich auf ein Fach zu konzentrieren. Des Weiteren spricht für die Konzentration auf ein Fach, „dass die zwischen forschenden Wissenschaftlern ablaufenden sozialen Beeinflussungsprozesse schwerpunktmäßig innerhalb des jeweiligen Instituts bzw. Fachbereichs stattfinden“ (Wolf/Rohn/Macharzina 2005: 64). Das Fach „Ökonomie“ (Volkswirtschaftslehre) ist auch und besonders deswegen ausgewählt worden, weil es international recht ähnlich konzipiert ist und der Wissenschaftsrat (2002b) hier einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat.

Stand: Bis auf eine europäische Institution sind alle 41 Interviews durchgeführt worden und müssen nun mit entsprechender Software vercodet und ausgewertet werden. Ein Kategorienschema ist bereits entwickelt worden. Die Erhebung der bibliometrischen Daten wird voraussichtlich im Frühjahr 2007 abgeschlossen werden. Untersuchungsfragen und erste Hypothesen sind entwickelt worden.

Zeitplan:

- 01/2007–04/2007: Abschluss der Interviewphase in Europa
- 01/2007–05/2007: Fortführung und Abschluss der bibliometrischen Analysen, Auswertungen der Ergebnisse, qualitative Inhaltsanalyse mit Atlas/ti, Strukturierung der Auswertungen
- 06/2007–12/2007: Fertigstellung der Arbeit

Divisionalisierung und Diversifikation – Theoretische und empirische Evidenz zur Beschäftigungsstabilität

Dr. Susanne Warning

Start: 11/2006

Ende: 12/2007

Ziel: In dem Projekt werden Beschäftigungseffekte von Organisationsentscheidungen in Unternehmen theoretisch und empirisch untersucht. Konkret geht es um die Frage, welche der beiden grundlegenden Organisationsformen, die funktionale Organisation oder die divisionale Organisation, bei produktspezifischen Schocks mehr Beschäftigungsstabilität im Unternehmen erzeugt. Die Intuition legt nahe, dass dies für die funktionale Organisation der Fall sein sollte. Genauer legt die Hypothese erstens nahe, dass eine funktionale Organisation bei einem gegebenen Ausmaß an Diversifikation des Unternehmens mehr Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiter liefert, und zweitens, dass Diversifikation in Produkte, die in weniger nachfrageseitigem oder technologischem Zusammenhang stehen, mehr Beschäftigungssicherheit bietet. Die theoretische und empirische Analyse der adäquaten Organisation von Unternehmen stellt spätestens seit Chandlers Buch über die Entstehung und Wandlung amerikanischer Großunternehmen im 19. und 20. Jahrhundert einen zentralen Gegenstand der betriebswirtschaftlichen Forschung dar (Chandler 1962, insbes. S. 24-51). Geographische Expansion und – nach Auffassung von Chandler (1962, S. 44)

weit wichtiger – Diversifikation als Wachstumsstrategie ab den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts legten Schwächen der in den Jahrzehnten zuvor entwickelten funktionalen Organisationsform (U-Form) offen und führten zur Entwicklung der divisionalen Organisationsform (M-Form). Während ein Unternehmen der U-Form nach Funktionen organisiert ist, wie zum Beispiel Einkauf, Produktion und Verkauf, ist ein Unternehmen der M-Form nach Produkten oder Regionen gegliedert, wobei jedes Produkt seine eigene Division für Einkauf, Produktion und Verkauf hat.

Vorgehen: Intuition und theoretisches Vorverständnis sollen in einem möglichst einfachen theoretischen Modell untersucht werden. Die minimale Struktur erfordert hierfür ein Zweiproduktunternehmen, das mit mindestens zwei Funktionen produziert und entweder in der divisionalen oder in der funktionalen Form organisiert sein kann.

Anhand der Daten von deutschen börsennotierten Aktiengesellschaften sollen anschließend die aus der Theorie resultierenden Hypothesen überprüft werden, insbesondere die Hypothese, dass die Unternehmen mit U-Form stabile-

re Beschäftigung aufweisen. Dabei wird für Art und Ausmaß der von einem Unternehmen betriebenen Diversifikation sowie weitere Unternehmens- und Branchenmerkmale kontrolliert.

Stand: Bislang hat eine erste Sichtung der Literatur stattgefunden. Bausteine für das Modell werden derzeit genauer spezifiziert. Für den empirischen Teil findet begleitend eine Analyse der Organisationsstruktur der deutschen börsennotierten Aktiengesellschaften statt.

3.3 Graduiertenzentrum der Exzellenz

Das Graduiertenzentrum der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ am IAAEG existiert seit November 2005. Zuvor war es von einer hochkarätig besetzten Expertengruppe als eines von acht unter insgesamt 21 beantragten Projekten für die Spitzenförderung des Landes Rheinland-Pfalz ausgewählt worden. Der Expertengruppe gehörten an die ehemalige Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats, Professor Dr. Amélie Mummendey von der Universität Jena, der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Professor Dr. Günter Stock, Vizepräsident der Max-Planck-Gesellschaft, Forschungsvorstand der Schering AG und heutiger Leiter der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, der BMW-Aufsichtsratsvorsitzende Professor Dr. Joachim Milberg, Professor Dr. Manfred Broy (TU München), Professor Dr. Ulrich Herbert (Universität Freiburg), Professor Dr. Hans-Rudolf Ott (ETH Zürich) und Professor Dr. Ekkehard Ramm (TU Stuttgart). Ziel des Kollegs ist es, besonders begabte und motivierte Promovenden aus dem In- und Ausland bestmöglich auszubilden und ihnen damit eine Spitzenkarriere in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung zu ermöglichen.

Eröffnung

Das Exzellenzzentrum wurde faktisch am 1. November 2005, offiziell am 29. Mai 2006 in den Räumen des IAAEG eröffnet. Den Hauptvortrag der Eröffnungsveranstaltung hielt Jo Leinen, Mitglied des Europäischen Parlaments. Der ehemalige Minister für Umwelt des Saarlandes sprach zum Thema „Die Reflexionsphase zur EU-Verfassung – wie geht es weiter mit der Europäischen Demokratie?“. Kommentiert wurde Leinens Vortrag von Prof. Dr. Michael Reinhardt, Dekan des juristischen Fachbereichs der Universität Trier.

Besonders stolz ist das IAAEG in diesem Zusammenhang, dass der Antrittsbesuch der neuen Staatssekretärin des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur in Rheinland-Pfalz Dr. Dorothee Dzwonnek anlässlich der Eröffnungsveranstaltung des Graduierten-

Zeitplan:

- 11/2006–06/2007: Erhebung und Aufbereitung der Daten (Organisations- und Unternehmensdaten)
- 01/2007–05/2007: Modellierung des Grundmodells und Ableitung von Hypothesen
- 06/2007–09/2007: Deskriptive und ökonomische Auswertungen der Daten zur Überprüfung der Hypothesen
- 09/2007–12/2007: Erstellung einer ersten Version des Papiers

zentrums im IAAEG stattfand. Elf Tage nach Amtsantritt ergriff sie in ihrer Begrüßungsrede Partei für eine strukturierte Doktorandenausbildung, wie sie das Graduiertenzentrum der Exzellenz vorsieht. Doktoranden in Deutschland werde oft der Vorwurf gemacht, überspezialisiert für den Einsatz am Arbeitsmarkt außerhalb der Forschung zu sein. Zudem beklagten die Doktoranden in Deutschland vor allem die mangelhafte Betreuungssituation. Die Folge sei: viele hoffnungsvolle und erfolgreiche Wissenschaftler gingen zur Doktorandenausbildung ins Ausland, was negative Effekte für das deutsche Hochschulsystem nach sich ziehe. Der Qualität der Doktorandenausbildung müsse also, so Dr. Dzwonnek, eine größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Genau dies soll nun im Rahmen des neu eröffneten Graduiertenzentrums geschehen: Auswahlverfahren anhand von Qualitätsrichtlinien kombiniert mit einem ausbalancierten Begleitstudium, das ein breites Spektrum an Möglichkeiten für alle Beteiligten eröffnet.

Weitere Finanzierung

Die Finanzierung des Exzellenzzentrums ist zunächst auf zwei Jahre ausgelegt und – so Ministerpräsident Kurt Beck und der damalige Wissenschaftsminister Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner – bereits über das Jahr 2006 hinweg gesichert. Obwohl die Bildungsministerin des Landes Rheinland-Pfalz, Frau Doris Ahnen, eine Bewerbung im Bundeswettbewerb der Exzellenz ausdrücklich begrüßt hat, hat das IAAEG einen solchen Antrag nicht gestellt. Der wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fachbereich der Universität Trier befindet sich in einer Phase großer Veränderung; fünf der volkswirtschaftlichen Kollegen stehen kurz vor der Pensionierung. Das gilt insbesondere für die fachlich dem Kolleg zuordenbaren Kollegen Knappe und Hades, die 2008/2009 ausscheiden, zu einem Termin also, zu dem es unmöglich ist, auch schon mit den neuen, noch unbekanntem Nachfolgern zu rechnen. Prof. Knappe ist gegenwärtig Mitträger des Graduiertenkollegs, das Gleiche gilt für Prof. Windolf (Soziologe und derzeit am Wissenschaftskolleg Berlin), der noch bis 2011 engagiert sein könnte.

Vom rechtswissenschaftlichen Fachbereich wurden schon für den Landesantrag die einschlägigen Kollegen gewonnen, und zwar sehen sie angesichts ihrer anderweitigen

Belastungen nur begrenzten Raum, sich auf das international vergleichende Arbeitsrecht mit den Graduierten zu konzentrieren. Zudem hat in der Jurisprudenz die Graduiertenförderung fast überall eine andere Bedeutung als in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. (Die Österreichische Akademie der Wissenschaften etwa fördert juristische Dissertationen wie medizinische nur für neun Monate). Schließlich ist die wichtige Entscheidung der Nachfolge für Herrn Birk noch immer ungelöst – und die übrigen jungen Träger des Landesantrages sind eben weg berufen worden (Prof. Krebber, Prof. Schneider, Prof. Görke (Mainz)).

Mit nur fünf Antragstellern und einem eng konzipierten Graduiertenkolleg schien kein Erfolg versprechender Antrag im Bundeswettbewerb möglich. Bedenkt man, dass Herr Raab wie D. Sadowski derzeit Dekan ist und dieser zwar einen großen Teil seiner Zeit in die Förderung der Graduierten steckt, obwohl er als Institutsleiter und Dekan eigentlich ein Lehrdeputat von null Stunden haben sollte (es sind aus formalen Gründen zwei Stunden), so waren die Bedingungen für einen Antrag im Bundeswettbewerb – der pro anno 1 Mio Euro zur Verausgabung vorsah – seriös leider nicht zu stellen. Dieser Einschätzung haben sich der Präsident der Universität Trier und die Ministerin angeschlossen.

3.3.1 Ziele der Forschung

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung des Graduiertenzentrums steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher, sowie international vergleichender Perspektive. Speziell wird auf die Funktionsfähigkeit der Institutionen des Arbeitsmarktes fokussiert, die Beiträge zu Entscheidungsprozessen in multinationalen Unternehmen, in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen, in nationalen und regionalen Parlamenten und Institutionen der Europäischen Union ermöglichen. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb derer die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe stärken.

Die acht überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA. Das erste Jahr des Programms dient vor allem dem Aufbau wissenschaftlicher Grundlagen. Wissenschaftliche Methoden z. B. der Statistik, Ökonometrie oder des Rechtsvergleichs stehen in dieser Zeit auf dem Programm. So haben die Stipendiaten zum Auf- und Ausbau von Theorie- und Methodenkennt-

nissen bisher ein Kursprogramm absolviert, das ihnen in Form von Vorlesungen, Seminaren und Workshops zentrale Methoden und inhaltliche Kenntnisse vermittelt hat, aber auch durch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem derzeitigen Stand der Arbeitsmarktforschung Anregungen für die Themenfindung in der Anfangsphase der Promotion bot. Die Workshops und Seminare finden oft in Englisch statt und werden regelmäßig mit Klausuren abgeschlossen.

Den Stipendiaten steht es darüber hinaus jederzeit frei, speziell auf ihre Bedürfnisse zutreffende Kurse, unter anderem auch in der Form von Summerschools, zu besuchen. Im Berichtszeitraum wurden aus den Mitteln des Zentrums individuelle Teilnahmen an folgenden Summer Schools finanziert: London School of Economics für Game Theory and Contract Theory (zwei Graduierte), Economics of European Integration (ein Graduierte), Universität Eichstätt/Ingolstadt für European Labour Law and Industrial Relations (ein Teilnehmer), European Union Legal Practice in Budapest (eine Teilnehmerin), Gaming and Simulation in der Schweiz; Türkei (ein Teilnehmer), Comparative Political Economy in Oslo (ein Teilnehmer).

Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums der Exzellenz stattfindet, besonders wichtig, um die Stärken der heterogenen Teilnehmer zu fördern, ihre Fähigkeiten auszubauen und zu erweitern und einen gemeinsamen „Wissensgrundstock“ für die weitere Forschung zu legen.

Einige der Graduierten haben schon mit Zwischenergebnissen zu einzelnen Projekten auf internationalen Tagungen vorgetragen und sind dabei, Veröffentlichungen vorzubereiten. Die interne Diskussion des Fortschritts der Dissertationen – die, wie von den Graduierten gewünscht, wohl zumeist monographischen Charakter haben werden – hat in zwei Kolloquien stattgefunden: Am 12. Juli 2006 intern (Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski) und am 17./18. November 2006 vor externen Gutachtern (Prof. Dr. Oliver Fabel, Konstanz, Prof. Dr. Klaus Harney, Bochum, Prof. Dr. Anthony I. Ogus, Manchester, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Wuppertal).

Zusätzlich zu Vorlesungen, Seminaren und Workshops hat das Zentrum in Verbindung mit dem IAAEG ein Forschungsseminar organisiert, in dem 14 Vorträge zu unterschiedlichen Problemen von externen, auch internationalen Wissenschaftlern gehalten wurden.

Für den Herbst 2007 wird das Graduiertenzentrum Gastgeber des European Doctoral Programme in Industrial Relations sein, in dem jeweils ausgewählte Doktoranden der Universitäten: London School of Economics, Amsterdam, Mailand und der Central European University of Budapest vortragen und ausführlich von „fremden“ Gutachtern begutachtet werden, die Konferenzsprache ist selbstverständlich Englisch.

Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums*Rechtswissenschaften*

- Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk,
(Trier: Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht)
- Prof. Dr. jur. Ulrich Becker
(München: Max-Planck-Institut f. ausländisches und internationales Sozialrecht)
- Prof. Dr. jur. Peter Axer,
(Trier: Öffentliches Recht einschließlich Sozialrecht)
- Prof. Dr. jur. Gregor Bachmann,
(Trier: Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht sowie Zivilprozessrecht)
- Prof. Dr. jur. Maximilian Fuchs, korrespondierend
(Eichstätt-Ingolstadt: Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht)
- Prof. Dr. jur. Thomas Raab,
(Trier: Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski,
(Trier: Betriebswirtschaftslehre)
- Prof. Dr. rer. pol. Laszlo Goerke, korrespondierend
(Tübingen: Finanzwissenschaft)
- Prof. Dr. rer. oec. Eckhard Knappe,
(Trier: Volkswirtschaftslehre, insbes. Sozialpolitik)
- Prof. Dr. rer. pol. Martin Schneider, korrespondierend
(Paderborn: Wirtschaftswissenschaften)
- Prof. Dr. phil. Paul Windolf,
(Trier: Soziologie, insbes. Wirtschafts- und Organisationssoziologie)

Stipendiaten

- Dipl.-Vw. Alexander Ahrens, Universität Mannheim
- Dipl.-Vw. Edith Batta, Universität Trier
- MPhil (cantab.) Daniel F. Heuermann, University of Cambridge, United Kingdom
- Dipl.-Kfm. Tim Montag, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
- dr. Adrienne Petrovics, LL.M, Universität Budapest, Ungarn (im September 2006 ausgeschieden)
- Ref. jur. Nina Roßmann, Universität Trier
- Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag, Freie Universität Berlin
- Frank Wehinger, M.A., Eberhard Karls Universität Tübingen

Das bisherige Kursprogramm*Wintersemester 2006/2007*

Lektürekurs „Supiot Bericht“

Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, 20. November 2006 bis 22. Januar 2007

Oberseminar „Labour Economics“

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Ruslan Gurtoviy, 23. Oktober 2006 bis 12. Februar 2007

Seminar „Analyzing Regulation“

Prof. Dr. Anthony I. Ogus (Manchester), 15. bis 16. November 2006

Seminar „Marktversagen“

Prof. Dr. Laszlo Goerke (Tübingen), 7. bis 8. Dezember 2006

Seminar „Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag“

Prof. Dr. Thomas RUFNER (Trier), 18. bis 19. Januar 2007

Workshop „Mikroökometrie – Panel-Daten-Analyse“

PD Dr. Lutz Bellmann (Nürnberg), 2. bis 3. Februar 2007

Seminar „Das Konzept des verteilungsneutralen Spielraums im Gutachten des Sachverständigenrates: Idee und Statistik – Eine Einführung“

Prof. Dr. Eckhard Knappe, 14. Februar 2007

Sommersemester 2006

Seminar „Ökonomische Modellierung“

Prof. Dr. Eberhard Feess (Aachen), 5. bis 7. September 2006

Seminar „The Economics of Flexibility“

Dr. Federica Origo (Bergamo), 13. bis 14. Juli 2006

Seminar „Atypische Beschäftigungsformen – Ein deutsch-italienischer Rechtsvergleich“

Prof. Dr. Maximilian Fuchs (Ingolstadt) und Prof. Dr. Luca Nogler (Trento), 22. Juni 2006

Seminar „Qualitative Comparative Analysis“

Lasse Cronqvist (Marburg), 18. bis 19. Mai 2006

Seminar „Die Analyse von Arbeitsmarktprozessen“

Dr. Holger Alda (Nürnberg), 12. bis 13. Mai, 23. bis 24. Juni und 14. bis 15. Juli 2006

Seminar „Limits of Freedom of Contract“

Prof. Dr. Gregor Bachmann, 8. Mai bis 17. Juli 2006

Seminar „Mikroökometrie (Panel-Daten-Analyse) Teil II“

PD Dr. Lutz Bellmann (Nürnberg), 28. bis 29. April und 5. bis 6. Mai 2006

Vorlesung „Spieltheorie und experimentelle Ökonomik“

Prof. Dr. Stefan Traub, 25. April bis 25. Juli 2006

Übung „Spieltheorie“

Dr. Ruslan Gurtoviy, 25. April bis 25. Juli 2006

Seminar „Europäisches und Internationales Arbeitsrecht“

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, 25. April bis 25. Juli 2006

Seminar „Kollektives Arbeitsrecht I“

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, 24. April bis 24. Juli 2006

Seminar „Law and Economics“

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Waring, 24. April bis 24. Juli 2006

Seminar „Proposal Writing and Dissertation Management“

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider, 24. April bis 7. Juli 2006

Seminar „Datenanalyse mit Stata“

Dr. Cornelia Weins, 7. bis 8. und 21. bis 22. April 2006

3.3.2 Forschungsprojekte

Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und der damit verbundenen Einkommensunsicherheit

Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

Start: 10/2006

Ende: 03/2009

Ziel: Im Zentrum dieses Projektes soll die Frage stehen, inwiefern Privathaushalte in einer Volkswirtschaft auf institutionelle Änderungen hinsichtlich des sozialen Sicherungssystems und der damit verbundenen Unsicherheit, insbesondere der Einkommensunsicherheit, reagieren. Genauer betrachtet werden sollen dabei die Anreize auf das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutionen ausgehen. Daneben sind weitere Reaktionen in Folge einer Änderung denkbar. Gerade in Verbindung mit einer angespannten Arbeitsmarktsituation könnten auch Indikatoren wie beispielsweise der Rückgang der Krankmeldungen, eine gesunkene individuelle Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel (job quit), die gestiegene Weiterbildungsbereitschaft sowie Änderungen des Arbeitsangebotes eines Haushaltes auf eine höhere Unsicherheit seitens der privaten Wirtschaftssubjekte hindeuten.

Hintergrund: Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) zeigt in seinem Jahresgutachten 2005/2006 bezogen auf die Situation des Sparverhaltens in Deutschland eine „bemerkenswerte“ Entwicklung auf. Demnach ist die Sparquote in Deutschland trotz schwacher Einkommensentwicklung im Jahr 2005 weiter gestiegen und hat damit einen Aufwärtstrend seit 2001 fortgeschrieben. In vergleichbaren Konjunkturphasen neigen Haushalte tendenziell eher dazu, die Ersparnis zu reduzieren, um ihre Ausgaben über die Zeit gemäß der Lebenszyklushypothese zu glätten. Der SVR vermutet hinter dieser Entwicklung die „verstärkte Bereitschaft zur privaten Altersvorsorge“ sowie die „gewachsene Bedeutung des Vorsichtsmotiv des Sparens“ aufgrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt (SVR 2005, Ziff. 125). Zudem zeigten im Euro-Raum „die Verbraucherumfragen zum aktuellen Sparverhalten sowie zur Sparneigung in den nächsten zwölf Monaten deutliche Aufwärtstendenzen“, was vom SVR auf die Verunsicherung der Konsumenten hinsichtlich ihres

künftigen verfügbaren Einkommens zurückgeführt wird (SVR 2005, Ziff. 103). Unterstrichen wird diese Tendenz durch die verstärkte Vermögensbildung mittels sicherer, kurzfristiger Anlagen (SVR, Ziff.125). Angesichts der derzeit diskutierten Reformen in Deutschland scheint die Idee der Verunsicherung durch institutionelle Änderungen in den Sozialsystemen auf das Sparverhalten der Haushalte naheliegender zu sein. Sparen aus dem Vorsichtsmotiv aufgrund von Unsicherheit ist bisher nicht nur theoretisch, sondern v. a. auch empirisch weniger gut fundiert.

Vorgehen: Das Projekt befindet sich noch im Anfangsstadium und die Kernfrage ist angesichts der unterschiedlichen Charakteristika der verschiedenen Zweige der deutschen Sozialversicherung zunächst weiter einzugrenzen. Dazu sollen zunächst die weitere Sichtung der relevanten Literatur und erste Hypothesen über den vermuteten „Wirkungsmechanismus“ zwischen Institutionen und Verhalten der privaten Haushalte dienen. Zu klären ist des Weiteren, wie institutionelle Änderungen und Unsicherheit erfasst werden können. Mögliche konzeptionelle und empirische Ansatzpunkte könnten sich im Rahmen der „Flexicurity“-Debatte oder auch eines internationalen Vergleichs (bspw. Matchingansatz) ergeben.

Stand: Das Projekt befindet sich derzeit in der Phase der Literaturrecherche und -analyse. Parallel dazu wird bereits nach geeigneten Datensätzen für die empirische Analyse gesucht und gefundene Datensätze werden bezüglich ihrer Eignung für das Thema bewertet.

Zeitplan:

- 01/2007–04/2007: Weitere Sichtung der Literatur und Themenfindung
- 04/2007–10/2008: Hypothesenbildung, Modellbildung, Datenbeschaffung und -analyse
- 10/2008–03/2009: Niederschrift der Arbeit

Übergänge aus dem Erwerbsleben und Anreizmechanismen der (Früh-)Verrentung: die Wirkung aktueller Reformen in Deutschland und System-/Reformansätze im europäischen Vergleich

Dipl.-Vw. Edith Batta

Start: 04/2006

Ende: 10/2008

Ziel: Ziel dieser Arbeit ist es, die Wirkung aktueller Reformen auf den Renteneintritt / die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer im länderübergreifenden Vergleich abzuschätzen und zu untersuchen, inwiefern und mit welcher Wirkung Regelungen anderer Länder, die bei der Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt und der Vermeidung von Frühverrentung erfolgreicher sind, auf Deutschland übertragen werden können.

Hintergrund: Im Zusammenhang mit den finanziellen Problemen der Sozialversicherungen sowie dem von einigen Autoren beschriebenen Fachkräftemangel, der durch den

demographischen Wandel verstärkt werden könnte, wird die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer oft als eine mögliche Maßnahme zur Problemlinderung genannt, die auch auf europäischer Ebene diskutiert wird. Nach den Zielvorgaben von 2000 aus Lissabon sollen die europäischen Staaten eine Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer von mindestens 50% bis zum Jahr 2010 anstreben. Inwiefern die aktuellen Reformen in Deutschland und anderen Ländern auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer hinwirken und ob Spezialaspekte wie beispielsweise eine attraktive Möglichkeit der Teilrente mit kombinierter (Teil-) Erwerbstätigkeit dazu beitragen können, soll hier genauer untersucht werden. Neben den bisher häufig bestehenden Einzellandbetrachtungen soll ein simultaner Institutionenvergleich anhand aktueller Daten tiefer gehende Erkenntnisse bringen.

Vorgehen: Nach der Einarbeitung in die modelltheoretische Literatur zu Bestimmungsgrößen der Renteneintrittsentscheidung sind im Fortlauf der Arbeit nicht nur die unmittelbar rentenrechtlichen Institutionen zu untersuchen, sondern auch Wechselwirkungen zwischen Renten- und Arbeitsmarktregulierung (Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, Grundsicherung für Ältere in Deutschland) eines Landes zu berücksichtigen. Ein interessantes Vergleichsland wäre Schweden als Positiv-Beispiel Europas bei der Arbeitsmarktintegration älterer Menschen. Inwiefern sich die Regelungen zur Rente im Vergleich zu Deutschland unterscheiden und wie stark jeweils deren Einfluss in den Ländern ist, gälte es herauszufinden. Im Anschluss daran könnte ein Experiment durch Schätzung so genannter contrafaktischer Situationen simuliert und damit der Einfluss der rentenrelevanten Regelungen eines Landes im anderen Land geschätzt werden.

Stand: Das Projekt befindet sich derzeit noch im Stadium der Literaturrecherche. Die aktuelle sowie ältere Literatur zu Modellierungsansätzen von Renteneintrittsentscheidungen sowie zur Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wurden zu einem großen Teil gesichtet. Vertieftes Literaturstudium wird noch auf den Gebieten der Teilrenten sowie des Institutionenwandels im Ländervergleich auf dem Gebiet der rentenrelevanten Teile der Sozialversicherungen erfolgen, um schließlich das Kernthema der Arbeit genauer abgrenzen zu können. Parallel erfolgt derzeit die Suche nach möglichen Vergleichsländern und Datensätzen.

Zeitplan:

- 04/2006–07/2006: Literaturrecherche und -analyse zur konkreten Themenfindung, erste Hypothesenaufstellung, Auswahl des/der Vergleichslandes/länder
- 07/2006–08/2006: Summer School Aufenthalt an der LSE in London
- 08/2006–04/2007: Fortführung des vorherigen Programms und Datensuche
- 05/2007–12/2007: Länderübergreifender Institutionenvergleich, deskriptive Analysen, Modellspezifizierung, Verfeinerung der Hypothesen
- 01/2008–04/2008: Datensatzanalyse, länderspezifische Schätzungen und Simulation
- 05/2008–10/2008: Überprüfung der Ausgangshypothesen, Ableitung der Implikationen

Determinanten regionaler Lohn- und Beschäftigungsunterschiede in Deutschland und dem Vereinigten Königreich – die Rolle von Agglomerationseffekten und Bildungsmobilität

Daniel F. Heuermann, MPhil

Start: 04/2006

Ende: 03/2009

Ziel: Ziel der Arbeit ist es, die sowohl in Deutschland als auch im Vereinigten Königreich zu beobachtenden regionalen Lohn- und Beschäftigungsdifferenziale zu untersuchen und zu erklären. Hierbei soll insbesondere analysiert werden, in welchem Umfang Bildungsexternalitäten und Marktnähe für höhere Löhne und eine niedrigere Arbeitslosigkeit in urbanen Zentren verantwortlich sind und ob selektive Migrationsbewegungen in Regionen mit dichter ökonomischer Aktivität zur Herausbildung eines sich verstärkenden Kern-Peripherie-Schemas führen.

Hintergrund: Empirischer Ansatzpunkt der Arbeit sind die erst seit kurzem in der empirischen Literatur diskutierten regionalen Lohn- und Beschäftigungsunterschiede in Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Die noch junge Theorie der Neuen Ökonomischen Geographie, die auf Krugman 1991 zurückgeht, kann möglicherweise erheblich zur Erklärung dieser Differenziale beitragen,

indem sie durch die explizite ökonomische Modellierung von Transaktionskosten und Skaleneffekten die Rolle von Bildungsexternalitäten und Marktnähe modelltheoretisch analysierbar macht. Da sowohl die deskriptive Beschreibung der Lohn- und Beschäftigungsdifferenziale als auch ihre Untersuchung anhand der Neuen Ökonomischen Geographie in beiden Ländern noch unvollständig sind, zielt das Dissertationsprojekt darauf ab, die deskriptive Evidenz zu erweitern und die Rolle von Bildungsexternalitäten und Marktnähe anhand empirischer Daten zu schätzen. Ferner soll untersucht werden, in welchem Umfang eine kumulative Kausalität von Agglomerationseffekten und selektiver Migration vorliegt, die zu einem sich verstärkenden Kern-Peripherie-Schema in beiden Ländern führt.

Vorgehen: Das Projekt beginnt naturgemäß mit einer umfassenden Recherche der theoretischen und empirischen Literatur. Danach werden auf der Grundlage der Beschäf-

tigstichprobe des IAB und des New Earnings Surveys regionale Einkommens-, Beschäftigungs- und Bildungsunterschiede deskriptiv dargestellt. Die Hypothesenbildung und der Forschungsansatz basieren auf den Theorien der New Economic Geography und der New Economics of Migration. Auf Basis dieser Theorien wird ein ökonomisches Modell erstellt und theoretische Vorhersagen abgeleitet. Das Modell wird dann mit den Daten konfrontiert und die Gültigkeit der Hypothesen überprüft. Aus den Ergebnissen der Schätzung werden Aussagen über die Rolle von Arbeitsmarktinstitutionen und die optimale Gestaltung von regionalen Arbeitsmarktpolitiken getroffen.

Stand: Das Projekt befindet sich derzeit noch in der Phase der Literaturrecherche und -analyse. Darüber hinaus wird derzeit nach geeigneten Datensätzen gesucht, die umfassende Informationen zu regionalen Arbeitsmärkten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich enthalten. Ferner wird Kontakt zu Experten der LSE und des IAB

aufgenommen, um mit deren Hilfe den Analyserahmen und das -vorgehen effektiv zu gestalten.

Zeitplan:

- 04/2006–07/2007: Literaturrecherche und Themenfindung
- 07/2006–08/2006: Summer School Aufenthalt an der LSE in London
- 08/2006–02/2007: Literaturrecherche und vorläufige Hypothesenbildung
- 03/2007–07/2007: Datenanalyse und Auswertung deskriptiver Evidenz
- 07/2007–09/2007: Forschungsaufenthalte an der LSE und im Cabinet Office
- 07/2007–12/2007: Modellbildung und -auswertung
- 01/2008–08/2008: Konfrontation des Modells mit empirischen Daten
- 09/2008–03/2009: Niederschrift der Arbeit

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA

Dipl.-Kfm. Tim Montag

Start: 01/2005

Ende: 07/2007

Ziel: Leiharbeit als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes erfreut sich in den USA und allen anderen westlichen Nationen stetig wachsender Beliebtheit. Ziel der Arbeit ist es, aufbauend auf einer juristischen Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA, die daraus resultierenden länderspezifischen Vor- und Nachteile dieses personalpolitischen Instrumentes aus Unternehmenssicht zu identifizieren. Diese Arbeit soll einerseits die US-Amerikanischen Regelungen, die den Einsatz der Arbeitsform Leiharbeit betreffen, systematisch und klar darstellen. Andererseits werden die Zusammenhänge und Hintergründe der rechtlichen Rahmenbedingungen erläutert, die Auswirkungen auf Nutzungsmöglichkeiten haben. Dabei sollen verschiedene Einsatzmöglichkeiten der Leiharbeit für das Beschäftigungsmanagement im Lichte der Rechtslage der USA in Hinblick auf ihre Tauglichkeit überprüft werden. In Anlehnung an die Arbeiten von Atkinson (1984) dienen verschiedene Formen von betrieblicher Flexibilität als Analyserahmen. Hierbei soll die Untersuchung die Auswirkungen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit auf die verschiedenen Facetten des unternehmerischen Kalküls des Einsatzes dieses Personalinstrumentes prüfen.

Hintergrund: Globalisierung, die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft und die beschleunigte Technologisierung haben enorme Auswirkungen auf den Einsatz des „Produktionsfaktors Arbeit“, auf das Leben seiner „Produzenten“, der Menschen, und daher auch auf die Gesellschaften und sozialen Gefüge. Anpassungsfähig zu sein und auf diese Trends reagieren zu können ist Voraussetzung für das Vorwärtskommen, wenn nicht für das Überleben. Dies gilt sowohl für das Individuum, für Unterneh-

men als auch für Nationalstaaten und ihre Rechtssysteme. Wenn man diese gesellschaftlichen Entwicklungen nicht in Frage stellt und versucht zu bremsen, sondern als gegeben akzeptiert, bleibt die Frage einer angemessenen Reaktion der gesellschaftlichen Akteure. Alle Trends zeichnen sich durch eine wachsende Dynamik aus, so dass die Antwort als flexibilitätsfördernde Maßnahme gestaltet sein muss.

Vorgehen: Das Recht der Leiharbeit in den USA an sich existiert nicht. Dennoch soll versucht werden, in dieser „deutschen Klassifizierung“ eine umfassende Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit vorzunehmen. Mit dem Hintergrund des deutschen Regelungsansatzes sollen die Regelungen zur Leiharbeit in den USA kontrastiert werden. Die gesellschaftlichen und juristischen Fragestellungen, die sich in der Vergangenheit im deutschen und europäischen Rechtsraum entwickelt haben, dienen als Referenzpunkt für die Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA. Zunächst sollen die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA herausgearbeitet werden. Dabei sollen nicht nur der theoretische Rahmen und die juristischen Grundregeln erläutert werden; vielmehr soll auch die praktische Anwendung des Rechts und deren oft vom theoretischen Grundsatz abweichende Wirkung untersucht werden. Die unterschiedlichen Regelungen haben natürlich auch Einfluss auf die betriebliche Anwendung dieser Arbeitsform. Daher werden im zweiten Teil der Arbeit die verschiedenen Formen betrieblicher Flexibilität, zu deren Erzielung Leiharbeit eingesetzt werden kann, vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA analysiert.

Stand: Die Literaturrecherche wurde weiter vorangetrieben und die Struktur der Arbeit festgelegt, so dass zurzeit entlang der Themengebiete die relevante Literatur analysiert werden kann. Im Frühjahr 2006 fand ein Forschungsaufenthalt in Washington statt.

Zeitplan:

01/2005–07/2005: Literaturrecherche und Themenfindung
 08/2005–08/2006: Literaturanalyse
 01/2006–03/2006: Forschungsaufenthalt Washington, D.C., USA

04/2006–07/2006: Erarbeitung des Analyserahmens betrieblicher Anwendungsformen der Leiharbeit
 08/2006–12/2006: Beschäftigung mit Theorien des HRM und der Organisationsforschung
 01/2007–04/2007: Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf die betriebliche Nutzung von Leiharbeit
 05/2007–07/2007: Fertigstellung der Arbeit

Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften innerhalb der Europäischen Union

Ref. jur. Nina Roßmann

Start: 11/2006
 Ende: 03/2008

Ziel: Ziel der Arbeit ist, die sich aus der Verschmelzungsrichtlinie 2005/56/EG ergebenden rechtlichen Probleme im Hinblick auf die Unternehmensmitbestimmung zu untersuchen und so einen Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland zu leisten.

Hintergrund: Am 15. Dezember 2005 ist die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften (RL 2005/56/EG) in Kraft getreten. Damit werden grenzüberschreitende Verschmelzungen erstmals auf der Basis einer sicheren Rechtslage möglich. Die Richtlinie enthält auch Regelungen über die Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen. Diese orientieren sich stark an der RL 2001/86/EG über Unternehmensmitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), weisen aber im Detail Unterschiede auf. Ein Ziel der Regelungen ist, die Niederlassungsfreiheit der Unternehmen einerseits und den Bestandsschutz der Arbeitnehmer hinsichtlich der Mitbestimmung andererseits zum Ausgleich zu bringen. Dieser Interessenkonflikt besteht bei der Gründung einer SE und bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung gleichermaßen, jedoch kann die jeweilige rechtliche Bewertung verschieden ausfallen. Denn die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft unterliegt dem jeweiligen nationalen Recht, während im Falle der SE eine supranationale Gesellschaftsform entsteht, in deren Ausgestaltung der europäische Gesetzgeber frei ist. Bei der Frage des Interessenausgleichs ist auch die Sevic-Entscheidung des EuGH vom 13. Dezember 2005 von Bedeutung, in dem der EuGH in der Weigerung, die Verschmelzung einer luxemburgischen Gesellschaft auf eine in Deutschland ansässige AG in das Handelsregister einzutragen, einen Verstoß gegen die Niederlassungsfreiheit sah und damit auch die Frage

aufwarf, in welchem Verhältnis die nur zwei Tage später in Kraft getretene Verschmelzungsrichtlinie und die primärrechtlich verbürgte Verschmelzungsfreiheit stehen. Auch vor dem Hintergrund der derzeit geführten Diskussion über die Zukunft der deutschen Unternehmensmitbestimmung soll daher die Unternehmensmitbestimmung nach der Verschmelzungsrichtlinie näher untersucht werden.

Vorgehen: Zunächst soll die Einbettung der Fragestellung in den rechtlichen Kontext erfolgen. Daher werden die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und in Europa sowie die gesellschaftsrechtlichen Grundlagen einer Verschmelzung dargestellt. Den Kern der Arbeit soll die detaillierte Analyse der von der Verschmelzungsrichtlinie vorgegebenen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen bilden, wobei der Schwerpunkt hier darauf liegt, die Unterschiede zur Unternehmensmitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft herauszuarbeiten. In diesem Zusammenhang wird auch der Umsetzungsprozess der Richtlinie beleuchtet. Die hierbei gewonnenen Ergebnisse können dann als Grundlage für den Versuch einer Bewertung der Rolle der deutschen Unternehmensmitbestimmung in Europa sowie ihrer Zukunftsfähigkeit herangezogen werden.

Stand: Die Arbeit steht noch am Anfang. Im Vordergrund stehen daher derzeit die Recherche und Analyse einschlägiger Literatur und Rechtsprechung. Gleichzeitig wird versucht, eine genauere Struktur der Arbeit festzulegen.

Zeitplan:

11/2006–06/2007: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
 07/2007–03/2008: Niederschrift der Arbeit

Eine mikroökonomische Begründung für die Existenz unterschiedlicher Arbeitsverträge

Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag

Start: 08/2006

Ende: 10/2008

Ziel: An die Stelle des lange Zeit verbreiteten Normalarbeitsverhältnisses treten zunehmend andere Beschäftigungsformen. Am weitesten verbreitet ist die Teilzeitarbeit, die in Deutschland bereits als Grundlage für ein Viertel aller Arbeitsverhältnisse dient. Die Gründe für diese Veränderungen sollen im Projekt untersucht werden, konkret werden zwei Fragen gestellt:

1. Warum verwenden Unternehmen eine Vielzahl von Arbeitsverträgen?
2. Warum hat der Einsatz unterschiedlicher Arbeitsverträge zugenommen?

Hintergrund: Der zunehmende Einsatz atypischer Beschäftigungsformen deutet auf die Unzulänglichkeiten des Normalarbeitsverhältnisses hin. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen Unternehmen; sie fragen Arbeit nach. Wenn neben dem Normalarbeitsvertrag andere Arbeitsverträge eingesetzt werden, müssen sie einen Grund dafür haben.

In der Literatur existieren Ansatzpunkte zur Untersuchung der Fragestellungen, die jeweils Teilaspekte der gestellten Fragen abdecken. Ein geschlossenes ökonomisches Modell fehlt bisher, dies soll entwickelt werden.

Vorgehen: Zunächst müssen alle relevanten Entscheidungsparameter der Unternehmen, die bei der Abwägung, welche Arbeitsverträge zum Einsatz kommen sollen, eine Rolle spielen, identifiziert werden. Es wird von gewinnmaximierenden Unternehmen ausgegangen, die nicht nur Lohn- und Lohnnebenkosten in ihren Entscheidungen berücksichtigen, sondern weitere Kosten, die in Verbindung mit der Beschäftigung von Arbeitskräften stehen. Ein

Beispiel sind Einstellungs- und Entlassungskosten. Auf dieser Grundlage soll ein Modell zur Bestimmung der gewinnmaximalen Mischung von Arbeitsverträgen entwickelt werden. Damit wird die Bildung von Hypothesen möglich, welche Unternehmen einen besonders hohen Anteil atypischer Arbeitsformen einsetzen. Diese Hypothesen können dann mit Firmenmikrodaten überprüft werden.

Stand: Im Moment wird überprüft, welche Art von Modellen zur Bearbeitung der Fragestellung geeignet ist. Dabei wird getestet, wie die erwähnten Teilaspekte der Unternehmensentscheidung abgebildet werden können. Für den empirischen Teil sind detaillierte Angaben über die Arbeitskosten von Unternehmen notwendig. Hier gestaltet sich die Suche als herausfordernd, gängige Mikrodatsätze beinhalten nur wenige der wünschenswerten Größen, z. B. fehlen oft Kosten, die in Verbindung mit der Einstellung von Arbeitskräften anfallen.

Zeitplan:

- | | |
|------------------|--|
| 08/2006–02/2007: | Literaturrecherche, Modellvorbereitung |
| 03/2007–08/2007: | Bau des Modells und Ableitung von Hypothesen, Suche nach Datensätzen |
| 09/2007–02/2008: | Aufbereitung der Daten, Planung des Untersuchungsdesigns |
| 03/2008–06/2008: | Auswertung der Daten |
| 07/2008–10/2008: | Aufbereitung der Ergebnisse und schriftliche Arbeit |

Illegale Arbeitsmigration im Ländervergleich

Frank Wehinger, M.A.

Start: 10/2006

Ende: 11/2008

Ziel: Die Arbeit beschäftigt sich mit illegal aufhältigen Personen, die auf dem (Schwarz-)Arbeitsmarkt tätig sind, und dem staatlichen Umgang mit diesem Phänomen. Es soll die unterschiedliche staatliche Regulierung von illegaler Migration und der Beschäftigung von undokumentierten Migranten identifiziert werden. Das staatliche Instrumentarium (Kontrollen, Migrationsgesetzgebung etc.) wird auf seine Wirkung hin untersucht und im Hinblick auf seine Effizienz bewertet. Schließlich besteht Erklärungsbedarf für die unterschiedlichen Reaktionen, die Staaten auf das Phänomen illegale Arbeitsmigration zeigen.

Hintergrund: Illegale Migration nach Europa ist in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit in Europa getreten. Die Bekämpfung von illegaler Migration ist derzeit Gegenstand von Koordinierungsbemühungen der Mitgliedstaaten der Euro-

päischen Union. Auch in der Wissenschaft ist eine zunehmende Beschäftigung mit diesem Thema in den letzten Jahren festzustellen. Bislang konzentrierte sich die Forschung vor allem auf die USA und den dortigen Zuzug von illegalen Arbeitskräften vor allem aus Mexiko. In Europa wurde illegale Migration vor allem von Soziologen untersucht. Im Mittelpunkt dieser Arbeiten stehen die Lebenssituation von undokumentierten Migranten und ihre Bewältigungsstrategien. Wirtschaftswissenschaftliche Studien gehen vor allem modelltheoretisch vor und analysieren schwerpunktmäßig zum einen die Auswirkungen von illegaler Migration auf den Arbeitsmarkt im Zielland und zum anderen die Effektivität und Effizienz von Grenzkontrollen.

Vorgehen: Es geht darum, zunächst das Phänomen Beschäftigung von undokumentierten Migranten so gut, wie es die weitgehend fehlende Datenlage erlaubt, in den

Untersuchungsländern Deutschland und Spanien empirisch zu erfassen. Dies ist im Fall Spaniens leichter, da die dortige Legalisierungskampagne im Jahr 2005, bei der knapp 700.000 Personen einen legalen Aufenthaltsstatus erhielten, einige Rückschlüsse auf das Ausmaß der illegalen Zuwanderung und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt zulässt. In Deutschland fällt es demgegenüber schwerer, sich einen Überblick über das Phänomen zu verschaffen. Hier stehen weder seriöse Schätzungen der Zahl undokumentierter Migranten noch repräsentative Erhebungen zur Situation am Arbeitsmarkt zur Verfügung. Im zweiten Schritt sollen zum einen das staatliche Migrationsregime und dessen Umgang mit illegaler Zuwanderung und zum anderen die Regulierung des Arbeitsmarktes in Hinblick auf die Beschäftigung von illegal aufhältigen Personen in den Blick genommen werden. Die hier untersuchten Länder gehen mit illegaler Zuwanderung denkbar verschieden um. Spanien führt mehr oder weniger regelmäßig Legalisierungskampagnen durch, an denen eine große Zahl von undokumentierten Zuwanderern teilnimmt. Deutschland dagegen hat eine verhältnismäßig hohe Kontrolldichte an den Grenzen und, etwas abgeschwächt, im Inneren. Die Bedingungen zur Aufnahme einer Beschäftigung scheinen für undokumentierte Immigranten gegenüber Spanien erschwert zu sein. Im nächsten Schritt werden die Auswirkungen dieser unterschiedlichen Regulierungsmechanismen betrachtet, wobei das Instrumentarium der Disziplin law and economics herangezogen werden soll. Im vierten und letzten Schritt wird versucht, die Unterschiede im

Migrations- und Arbeitsmarktregime der beiden Länder mittels private interest-Theorien zu erklären.

Stand: Nachdem die Literaturrecherche so gut wie abgeschlossen ist und mit Deutschland und Spanien auch die Fallauswahl vonstatten gegangen ist, wird nun versucht, das Migrations- und Arbeitsmarktregime beider Länder im Hinblick auf Beschäftigung undokumentierter Migranten genauer unter die Lupe zu nehmen und gleichzeitig das law and economics-Instrumentarium für die Analyse des staatlichen Umgangs mit dem Phänomen fruchtbar zu machen.

Zeitplan:

- | | |
|------------------|--|
| 01/2007: | Weitere Literaturrecherchen, genauere Formulierung der Forschungsfrage/ des Analyserasters |
| 02/2007–04/2007: | Übersicht verschaffen über die Einwanderungspolitik in Deutschland, Schweden und Spanien und deren Regulierung |
| 05/2007: | Erste Niederschrift des theoretischen Teils |
| 06/2007–08/2007: | Entwicklung eines Fragebogens für Expertengespräche, Kontaktaufnahme mit möglichen Gesprächspartnern |
| 09/2007–12/2007: | Erhebung von Daten/Interviews |
| 01/2008–03/2008: | Auswertung der Ergebnisse |
| 04/2008–11/2008: | Niederschrift der Arbeit |

4 Akademische Würdigungen

4.1 Rufe

Martin Schneider

Prof. Dr. Martin Schneider erhielt 2006 einen Ruf der Universität Paderborn. Seit August 2006 ist er dort Inhaber eines Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft.

4.2 Promotionen

Thomas Münch

Dissertation zu „Der plan de sauvegarde de l'emploi im französischen Recht unter besonderer Berücksichtigung des L. 2002/73 de modernisation sociale vom 17. Januar 2002“, Rigorosum am 11. April 2006 an der Universität Trier.

4.3 Preise

Oliver Ludewig

Am 22. November 2006 wurde Dr. Oliver Ludewig für seine Dissertation „Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten“ mit dem Förderpreise für den wissenschaftlichen Nachwuchs des Freundeskreises der Universität Trier ausgezeichnet.

Susanne Warning

Dr. Susanne Warning erhielt am 13. Juli 2006 für ihre Dissertation zu „Performance Differences of German Universities: Positioning and Strategic Groups“ den Dornier-Forschungspreis der Universität Konstanz, gestiftet von der EADS (European Aeronautic Defence and Space Company).

5 Infrastruktur

5.1 Bibliothek

Im Jahr 2006 konnte die Bibliothek über einen Bibliotheksetat verfügen, der dem der Jahre 1990 bis 1992 entsprach. Im Vergleich zu den Jahren 2001 bis 2003 konnten fast doppelt so hohe Ausgaben für die Bibliothek getätigt werden. So konnte der Bestand, insbesondere auch zu den neu aufgebauten Sammelgebieten aus Osteuropa, kontinuierlich weiter ausgebaut werden. Durch den verstärkten Kauf in- und ausländischer Monographien wuchs der Bibliotheksbestand auf 64.735 Bände, darunter über 6.000 digitale Medien.

Auch die Anzahl der Zeitschriften wurde von 416 auf 434 laufende Titel erweitert. Mussten in den Jahren 1995 und 2003 noch Zeitschriften storniert werden, so konnten 2006 erstmals wieder einige neue Abonnements bestellt werden.

Dieser hohe Erwerbungssetat bedingte einen erhöhten Arbeitsaufwand in allen Bereichen der täglichen Bibliotheksarbeit. So stiegen insbesondere die Anzahl der Bestellungen, der Titelaufnahmen und der Signaturetiketten gegenüber dem Vorjahr erheblich. Auch die zunehmende Bedeutung digitaler Medien erforderte bei der Buchbearbeitung zusätzliche Recherchen und Titelaufnahmen. Um 40 % erhöhte sich die Anzahl der parallel zu den gedruckten Buchausgaben erscheinenden CD-ROM. Auffällig war auch der Anstieg von Parallelausgaben im Internet, sowohl bei Monographien als auch bei Zeitschriften.

Alle laufenden Zeitschriftenabonnements wurden auf fehlende Hefte überprüft und bei den Lieferanten und verschiedenen Institutionen im In- und Ausland reklamiert. Nicht mehr lieferbare Hefte konnten durch Fernleihbestellungen oder aus dem Internet besorgt werden. Auch die von den Lieferanten noch nicht erledigten Monographienbestellungen vor Bestelldatum Dezember 2004 wurden gemahnt.

Das starke Interesse an den Bibliotheksbeständen zeigte neben der Benutzung vor Ort (die im Jahresbericht des Vorjahres ausführlich dargestellt wurde) auch die starke Nutzung des WWW-OPACs: Seit seiner Einführung im Jahre 1999 erfolgten 24.765 Zugriffe. Darüber hinaus wurden auch die Bibliotheksräume gerne genutzt und das nicht nur von den Mitarbeitern des IAAEG, Graduierten und den in- und ausländischen Gästen: Der Bereich der Zeitschriftenauslage wurde mehrfach für juristische Staatsprüfungen genutzt und im „Wintergarten“ fanden regelmäßige Seminare statt.

Die Bibliotheksmitarbeiterinnen mussten sich nicht nur angesichts der hohen Erwerbungsmitel auf die zentralen Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung des Geschäftsgangs konzentrieren, sondern auch aufgrund des weiterhin reduzierten Personalstandes. Frau Schrenk-Frohn verringerte ab September ihre Arbeitszeit auf 18 Wochenstunden, Frau Krämer arbeitete 15 Wochenstunden – beide anstelle von 40 Wochenstunden vor der Elternzeit.

Nur durch die Einstellung von bibliothekarischem Fachpersonal mit acht und ab November 16 Wochenstunden konnte die hohe Anzahl von Bestellungen bewältigt werden. Marina Geller war von Januar bis August in der IAAEG-Bibliothek beschäftigt, Cornelia Klose ab September.

Über Bestandserwerbung und -erschließung hinaus konnten kaum weitergehende Aufgabengebiete in Angriff genommen werden. Gerade für eine Spezialbibliothek mit einem einzigartigen Zeitschriftenbestand wäre es wünschenswert, die Meldungen an die Zeitschriftendatenbank kontinuierlich weiterzuführen. Auch die institutseigene Zeitschriftenliste sollte dringend überarbeitet werden. Die Online-Ressourcen können derzeit nur in geringem Umfang im Bibliothekskatalog erfasst werden. Übersichten über einschlägige Datenbanken aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften für die InstitutsmitarbeiterInnen, Zusammenstellungen relevanter Internetquellen auf der Homepage sowie Neuerwerbungslisten wären wünschenswert, sind aber nur mit hohem Arbeitsaufwand zu realisieren. Der Umstieg auf eine automatisierte Zeitschriftenverwaltung bedarf einer großen Vor- und Einarbeitungszeit. Sowohl Zeitschriften als auch Monographien sollten in kürzeren Abständen reklamiert werden können. Eine Revision der Bibliotheksbestände, zumindest anhand der Ausleihkartei, wäre erforderlich.

Trotz dieser noch offenen Aufgaben darf die Fortbildung der Bibliotheksmitarbeiterinnen jedoch gerade in der heute mit immer neuen Technologien und Informationsangeboten aufwartenden schnelllebigen Zeit nicht auf der Strecke bleiben. So besuchten die Bibliothekarinnen 2006 wenigstens den Bibliothekartag in Dresden und die Buchmesse in Frankfurt, um sich über neue Entwicklungen zu informieren und sich mit Lieferanten und KollegInnen austauschen zu können. Ebenso nahmen sie an einer Fahrt zum Europaparlament und einer Einführung in die Datenbank „Business Source Premier“ teil.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2006:

- Geschäftsbeziehungen zu 72 inländischen und 101 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.671 Bestellungen im Bibliothekssystem Alephino
- Akzessionieren von 2.118 gekauften bibliographischen Einheiten, 153 Geschenken und 15 Tauschgaben
- Ausstellen von 219 Auszahlungsanordnungen (192 in Euro, 27 in Fremdwährungen) für 692 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- Erstellen von 1.796 Titelaufnahmen und 143 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliothekssystem Alephino für 1.794 Bände, Anlegen von 1244 Autoren-sätzen (zzgl. 70 Korrekturen), 52 Körperschaftssätzen (zzgl. sieben Korrekturen) und 175 Serientiteln (zzgl. 82 Korrekturen)
- Etikettieren von 2.476 Bänden

- Verwalten von 65 laufenden Loseblattaussagen aus sieben Ländern sowie 17 Fortsetzungen aus sechs Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken „Normdaten“ und „Pro-Arbeit“
- Verwalten von 434 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern: 128 deutsche Titel (29,5 %) und 306 ausländische Titel (70,5 %)
- Bearbeiten von 1.727 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 41 Neuaufnahmen, 65 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 287 Bände
- Betreuen von 248 in- und ausländischen Benutzern (170 inländische, 68 ausländische)

5.2 EDV

In der ersten Hälfte des Jahres konzentrierten sich die Aufgaben der EDV vorwiegend auf die Vorbereitung der SASE-Konferenz. Dazu haben wir Gebäude- und Übersichtspläne angefertigt, alle notwendigen Informationen für die Homepage auf- und eingearbeitet und uns um die technischen Voraussetzungen für die Konferenz gekümmert. Um den ästhetischen und professionellen Anforderungen der Konferenz zu genügen, haben wir Herrn Bräuninger mit den grafischen Arbeiten beauftragt. Er erstellte die Lage- und Gebäudepläne spezifisch für die Anforderungen der SASE-Konferenz und sorgte mit einer Präsentation während der Konferenz dafür, dass die Teilnehmer nicht nur über die aktuellen Spielstände der Weltmeisterschaft, sondern auch über Raum- und Vortragsveränderungen sofort informiert wurden. Im Zuge der SASE 2006 wurde die Webseite des IAAEG so häufig wie noch nie zuvor frequentiert und erreichte mit 8000 Besuchern im Monat Mai einen absoluten Höchststand (Jahresdurchschnitt 2005: 3636; 2006: 6267). Während der Konferenz waren wir für die technische Betreuung der Projektoren,

Notebooks und teilweise der Mikrofone in bis zu 20 parallelen Sessions zuständig. Die Verfügbarkeit der Geräte haben wir den Lehrstühlen des Fachbereich IV, dem Rechenzentrum und der Medientechnik zu verdanken.

Neben Herrn Bräuninger als Aushilfe für die SASE haben wir zwei weitere Zugänge und einen Abgang an EDV-Hiwis zu verzeichnen. Jens Müller ist im Februar zum Rechenzentrum der Universität gewechselt, um die Umstellung der Universitätsseite auf Typo 3 zu betreuen. Für ihn und den Ende 2004 abgegangen Thorsten Kolz sind Christian Stein und Alexander Wolf neu eingestellt worden.

Die Eröffnung des Graduiertenzentrums der Exzellenz brachte in den Anfangsmonaten des Jahres eine intensive Systembetreuung sowie EDV-technische Unterstützung mit sich. Ein zusätzlicher Drucker, die Aufarbeitung von Informationen über Datenbanken, Onlinezugänge und Softwareverfügbarkeit und deren technische Ausstattung standen im Mittelpunkt.

Durch zahlreiche EDV-technische Veränderungen in diesem Jahr stieg auch der Betreuungsbedarf aller Mitarbeiter und ihrer Hiwis. Zu den technischen Veränderungen zählen: der Einsatz des Kopierers als Scanner zur Generierung von Pdf-Dokumenten, die Anwendung von Text- und Spracherkennungssoftware, der Einsatz einer Videokonferenzanlage für E-Teaching, die Nutzung von Wireless LAN und die Verwendung der Literaturdatenbanken SCOPUS und Business Source Premier von Ebsco Host.

Die Videokonferenzanlage wurde im Rahmen des Graduiertenzentrums für vier Vorträge und Diskussionen mit Salzburg und Grenoble zum Thema Institutionen der Europäischen Union sowie einer Diskussion mit Prof. Fuchs erfolgreich eingesetzt. Zusätzlich bewährte sich die Anlage für die internationale Kommunikation zwischen Studierenden der Universitäten Trier, Bremen, Mailand, Florenz und Warwick im Rahmen von „Comparative Workplace Labour Relations in Europe“.

Übersicht 1: Zugang 2006 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Monographien Fortsetzungen	641 13	832 11	924 16	746 3	1.565 29	1.578 14
Summe	654	843	940	749	1.594	1.592
Zeitschriften	130	139	273	239	403	378
Summe	784	982	1.213	988	1.997	1.970
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	18	11	17	14	35	25
Gesamtsumme	802	993	1.230	1.002	2.032	1.995

Über die Anwenderbetreuung hinaus hat die EDV-Abteilung aktiv wissenschaftliche Projekte oder Lehrveranstaltungsevaluationen unterstützt. Für die experimentelle Auswertung der Simulationsveranstaltung TOPSIM wurde eine Seite kreiert. Das Projekt „Comparative Workplace Labour Relations in Europe“ wurde bei der Verwendung einer E-Learning Plattform und Evaluation unterstützt. Über dieses Jahr hinaus läuft eine datenbankgestützte Onlinebefragung von Susanne Warning an Hochschullehrer der Wirtschaftswissenschaften, an der Christian Stein in besonderer Weise mitgewirkt hat.

Der Transfer der Homepage in das Content Management System der Firma IC Team, der Ende des letzten Jahres begann, wurde aufgrund von technischen Komplikationen abgebrochen. Das Ziel, den Transfer mit den eigenen Hiwis vorzunehmen, erwies sich als technisch sehr problematisch. Zwar hatten wir durch Thorsten Kolz das notwendige Wissen für eine Umstellung, doch nach seinem Ausscheiden wären wir für zukünftige Veränderungen auf die Firma ICTeam angewiesen. Auch auf die Unterstützung des Rechenzentrums war nach deren Entscheidung zugunsten des OpenSource CMS Typo3 nicht mehr zu hoffen. Da die Bindung an die Firma ICTeam in Zukunft zu kostspielig erschien, haben wir den Transfer der Seite frühzeitig gestoppt. Das aktuell verwendete Content Management System ist relativ einfach und auch von den neuen Hiwis und Mitarbeitern leicht veränderbar und bedienbar. Die Flexibilität und Leistungsfähigkeit wurde während der SASE 2006 ausreichend unter Beweis gestellt. Daher sehen wir auch von einer Einbindung der IAAEG-Seite in das Typo 3 CMS der Universität Trier ab.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationale Gastvorträge zu informieren, wozu unterschiedliche Medien genutzt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung des IAAEG.

Ein wesentliches Kommunikationsmedium ist die Homepage des Instituts. Neben lang- und mittelfristigen Angaben werden die Seiten kontinuierlich um aktuelle Informationen ergänzt. Hierzu gehören v. a. Terminankündigungen, Vortragsberichte sowie Veranstaltungsreflexionen. Alle Seiten der Homepage werden auch in englischer Sprache angeboten. Insbesondere im Rahmen der SASE-Tagung diente die Homepage als wichtige Informationsplattform. Im Vorfeld der Tagung wurden neben Programmdetails allgemeine Informationen über den Veranstaltungsort angeboten. Hierzu zählten Empfehlungen zur Anreise, Informationen über Deutschland allgemein sowie über die Stadt Trier, wie etwa Hinweise zu Übernachtungsmöglichkeiten und zur Infra-

struktur, insbesondere zu den Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs sowie Lagepläne der Universität. Während der Veranstaltung wurden tagesaktuell Informationen zum Tagungsverlauf, Programm- oder Raumänderungen sowie zum Rahmenprogramm der Tagung bereitgestellt. Im Anschluss an die SASE-Tagung wurde ein ausführlicher Tagungsbericht erstellt, der weiterhin online verfügbar ist. Erweitert wurde die IAAEG-Homepage in diesem Jahr auf den Seiten des Exzellenzzentrums sowie auf den Seiten zur Forschung am IAAEG. Der neue Menüpunkt „Ausbildung“ auf den Seiten des Exzellenzzentrums informiert über die Kurse, die im Rahmen der Graduiertenausbildung angeboten werden. Eine Kurzbeschreibung sowie Angaben zu den Dozenten und der Dauer der Kurse legen die Ausbildungsstruktur des Exzellenzzentrums in jedem Semester offen. Die Seiten „Forschung“ wurden um Informationen zu den Projekten am IAAEG ergänzt: In einer Kurzbeschreibung zu jedem Projekt werden Interessenten detaillierter über die Forschungsaktivitäten des Instituts informiert. Darüber hinaus werden zu den Dissertationsprojekten ca. 20-seitige Arbeitsstandberichte als PDF-Dokumente zum Download angeboten. Die Statistik zeigt, dass das Informationsangebot der Instituts-Homepage angenommen wird und an Bedeutung hinzugewinnt. 2006 wurde die Seite von durchschnittlich 6491 Besuchern pro Monat frequentiert, was ein deutlicher Zuwachs im Vergleich zum Jahr 2005 (durchschnittlich 4282 Besucher) bedeutet. Zum Teil ist dieser Anstieg auf die SASE-Tagung zurückzuführen, die den Höchststand von 8028 Besuchern im Mai 2006 mit hervorgerufen hat.

Veranstaltungen am IAAEG werden neben der Ankündigung auf der Instituts-Homepage über Aushänge an stark frequentierten Plätzen der Universität sowie über universitätsinterne wie auch -übergreifende E-Mail-Verteiler bekannt gegeben. Darüber hinaus wird die Pressestelle in Kenntnis gesetzt, die ihrerseits die Informationen weiterverbreitet, u. a. über den Informationsdienst Wissenschaft (idw). Zentrale Entwicklungen und Ereignisse am Institut werden über das „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse. Die Meldungen aus diesem Jahr sind in der Presseschau zusammengestellt. Im Rahmen der SASE-Tagung oblag der Öffentlichkeitsarbeit die Zusammenstellung, Produktion und Ausgabe des Tagungsprogramms. Im Kontext der Tagung erfolgte eine intensive Zusammenarbeit der Öffentlichkeitsarbeit des IAAEG mit der Touristeninformation der Stadt Trier mit dem Ziel, Trier als touristisch attraktiven Wissenschaftsstandort mit internationaler Qualität zu präsentieren. Die Forschungsprojekte am Institut wurden auch in diesem Jahr an die FORIS-Datenbank übermittelt, die Informationen zu laufenden und abgeschlossenen Forschungsarbeiten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz beinhaltet.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich

zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivitäten des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen und einen internationalen Austausch über die Forschung anregen soll. Tagungsteilnahmen an nationalen und internationalen Veranstaltungen unterstützen dieses Vorhaben. Ein Faltblatt, das Ziele, Struktur und Forschungsprogramm des Instituts umfasst und in deutscher und englischer Sprache vorliegt, wird im Rahmen von selbst organisierten und besuchten Veranstaltungen genutzt, um das Institut dem Fachpublikum vorzustellen.

Ein zentraler Tätigkeitsbereich im kommenden Jahr wird der „Tag der offenen Tür“ im Juni 2007 sein, in dessen Rahmen einem öffentlichen Publikum Forschungsaktivitäten an der Universität Trier präsentiert werden. Hierzu wurden die Planungen bereits im Herbst 2006 begonnen und werden kontinuierlich fortgeführt

5.4 Datenbestände und elektronische Ressourcen

Da das IAAEG nicht über die Ressourcen für eigene umfangreiche Datenerhebungen verfügt, ist die Pflege und der Zugang zu Daten, die von Dritten erhoben wurden, besonders wichtig, um die empirische Ausrichtung der Forschung zu stützen. Neben diesen externen Datensätzen (SOEP; IAB-Betriebspanel, NIFA-Panel, Mikrozensus, LIS/LES, DIB-Vorschlagswesenstatistik, EPOC, Bonner Stichprobe) stehen auch drei vom IAAEG oder mit maßgeblicher Beteiligung des IAAEG erhobene Datensätze zur Verfügung.

Das IAAEG führt ein umfangreiches Archiv von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen in Deutschland (ehemals WSI-Unternehmensarchiv), das auch im Jahr 2006 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei existiert branchenübergreifend eine große Anzahl aktueller und älterer Jahrgänge. Die Leitung des Archivs obliegt Arno Junghärtchen. Auch wenn das Unternehmensarchiv weit vor 1991 zurück reicht, können wir erst ab dem Jahrgang 1991 sichere Aussagen über unseren Bestand machen. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Bei 238 Unternehmen liegen nicht alle Geschäftsberichte dieser Zeitspanne vor. Teilweise sind zehn, teilweise aber auch mehr Jahrgänge archiviert. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen. Seit dem Ende der Neunziger Jahre werden die Geschäftsberichte auch in elektronischer Form gespeichert.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmen in Deutschland und deutschen Unternehmen, wurde von Dr. Schmitt während seiner Zeit im

IAAEG (2000) erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierte Befragung handelt, eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen.

Aus dem Dissertationsprojekt von Tanja Machelet steht ein Datensatz zu internationaler Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburgischen Finanzdienstleistungssektor bereit. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben zur internationalen Rekrutierung und insbesondere zur Beurteilung von Bildungsabschlüssen aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Die Befragung wurde im April 2005 als Vollerhebung durchgeführt (431 Unternehmen). Der Rücklauf umfasst 44 Fälle (ca. 11%). Aus dem 2006 abgeschlossenen Dissertationsprojekt von Catharina Leilich verbleibt eine umfassende Erhebung von Daten über 78 Max-Planck-Institute. Der Datensatz umfasst Variablen auf Ebene der einzelnen Max-Planck-Institute, die auf der Homepage der Max-Planck-Gesellschaft erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Variablen zu Entstehung, Organisations- und Hierarchiestruktur, fachlicher Ausrichtung, Beschäftigtenstruktur und Nachwuchsausbildung der einzelnen Institute. Ergänzt wurden diese Institutsdaten durch eine Erhebung von personenbezogenen Daten über die 274 Direktoren der Max-Planck-Institute (Stand Oktober 2004). Diese personenbezogenen Daten beinhalten das Alter der Direktoren, die Dauer ihrer Tätigkeit als Direktor am Institut und die Anzahl der Publikationen und der zugehörigen Zitationen jedes Direktors in den Jahren 1989-2003 im Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) und Arts and Humanities Citation Index (A&HCI).

Als weiterer Datensatz steht die DIB-Vorschlagswesenstatistik, welche zur Verwendung für das Dissertationsprojekt von Mihai Paunescu digitalisiert und aufgearbeitet wurde, zur Verfügung. Das Panel reicht 20 Jahre zurück, von 1986 bis 2005, und umfasst 5964 Beobachtungen und 1347 Fälle. Dabei handelt es sich um eine Erhebung des DIB über Struktur und Performancemerkmale von betrieblichen Vorschlagswesen in vorwiegend deutschen Betrieben.

Das Informationsangebot der Bibliothek wurde durch weitere elektronische Ressourcen ergänzt. Dazu gehören die Zeitschriftendatenbanken JSTOR und Business Source Premier sowie die bibliografische Datenbank SCOPUS.

Die JSTOR Datenbank bietet einen Volltextzugang zu den 70 wichtigsten ökonomischen Zeitschriften. Abgesehen von den aktuellen Jahren (Moving Wall) sind alle Jahrgänge der Zeitschriften verfügbar. Die betriebswirtschaftlichen Zeitschriften werden zusammen mit der Universitätsbibliothek Trier über Business Source Premier abgedeckt. Diese Datenbank gewährt einen Volltextzugang zu 1100 Peer-Review Journals.

Mit SCOPUS stehen erweiterte bibliografische Informationen insbesondere für Zitationsanalysen zur Verfügung. Für das DFG-Forschungsprojekt ist SCOPUS insbesondere von Interesse, weil es nicht nur die Wirtschaftswissenschaften abdeckt.

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

Cüneyt Bellican (Kültür Universität, Istanbul)

Herr Bellican ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Zivilrecht an der Kültür Universität in Istanbul. Von Juli bis Ende September 2006 hat er im Rahmen seines DAAD-Stipendiums am Institut für seine Dissertation „Urheberpersönlichkeitsrecht im deutschen und türkischen Recht“ geforscht. Insgesamt befand er sich für 16 Monate zu Forschungszwecken in Deutschland. Seine weiteren Interessen liegen allgemein im Arbeits-, Patent-, Marken-, und Zivilrecht.

Lucien Francois (Richter am Obersten Gerichtshofs in Belgien)

Herr Professor Francois hielt sich am 18. Mai 2006 im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit dem Thema „The Protection of the Privacy of the Employee“ im IAAEG auf.

Aleksandar Markovic (Union University, Serbien)

Herr Markovic kommt von der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Union University, Serbien, wo er Vorlesungen zum Arbeitsrecht anbietet. Abgeschlossen hat er sein Studium an der University of Belgrade. Er hat das Institut zur intensiven Forschung für seine Dissertation über das Thema „Right to privacy of employees“ vom 15. Juli bis zum 29. September genutzt. Finanziert wurde sein Forschungsaufenthalt durch ein DAAD Stipendium.

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

Herr Professor Park hielt sich im Rahmen eines vom DAAD finanzierten Forschungsaufenthalts vom 8. Mai bis zum 12. Juni 2006 im IAAEG auf. Thema seiner Forschungen sind die Tarifstrukturen in den Ländern der Europäischen Union.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Anna Barwinska-Malajowicz (Rzeszow Universität, Polen)

Frau Anna Barwinska-Malajowicz, Dozentin an der Rzeszow Universität in Polen, forschte im Rahmen eines

DAAD-Stipendiums vom 13. Juli bis zum 14. August am IAAEG zum Thema „Außenmigrationen der Arbeitskräfte: Potential und Effekte für den Arbeitsmarkt der alten und neuen Mitgliedstaaten“.

Inna Emich (Saratower Universität, Saratow, Russland)

Frau Inna Emich hat das Institut vom 1. Juli 2006 bis zum 14. März 2007 besucht und hier für ihre Dissertation Forschung betrieben, die sich mit dem Thema „Binationale Vergleichsanalyse des deutschen und russischen Systems von Arbeitsbeziehungen im Hinblick auf Transformationsprobleme“ befasst. Finanziert wurde ihr Aufenthalt durch ein DAAD-Forschungsstipendium. Frau Emich ist Doktorandin in Wirtschaftswissenschaften und Verwaltung an der Universität in Saratow (Russische Föderation). Ihre weiteren Interessenschwerpunkte liegen in internationalen Wirtschaftsbeziehungen, bilateraler deutsch-russischer Zusammenarbeit, Arbeitsmarktpolitik, innovativen Arbeitsverhältnissen und im System der Sozialen Partnerschaft.

Dr. Douglas C. Bice (University of Michigan, USA)

Dr. Douglas Bice, US-amerikanischer Wissenschaftler, ist seit Juli 2004 als Visiting Scholar am IAAEG zu Gast. Nach seiner Ausbildung als Ökonom lehrte er an verschiedenen amerikanischen Universitäten, zuletzt an der Michigan State University und der University of Michigan (Ann Arbor) und publizierte in verschiedenen Zeitschriften, darunter auch dem Journal of Law and Economics. Dabei umfasst sein Interessen- und Lehrgebiet ein weites Spektrum von Ökonometrie über Organisationstheorie und angewandte Mikroökonomie bis zu Personal- und Arbeitsökonomie. Während seines Aufenthaltes am IAAEG befasste er sich unter anderem mit „economics of religion“ und ökonomischen Verfahren. Seit dem Sommersemester 2005 lehrt Herr Douglas Bice Englisch an der Universität Trier im Rahmen der „Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung (FFA)“ für Wirtschaftswissenschaftler.

Richard A. Belfield (Centre for Economic Performance, London School of Economics, Großbritannien)

Vom 25. Februar bis zum 27. Mai 2006 war Richard Belfield von der London School of Economics zu Gast im IAAEG. Seine Forschungsinteressen liegen vor allem im Gebiet der Einkommensungleichheiten und der vergleichenden Forschung zu industriellen Beziehungen und Arbeitsbeziehungen. Das Thema seiner Dissertation lautet „Recent Development in Pay Inequalities: Britain, France, and Germany“.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive, Vortrag anlässlich der Konferenz „Arbeitsrecht und das Recht der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert: Möglichkeiten und Herausforderungen“ (anlässlich des 70. Geburtstages von Professor Dr. Ipolitias Nekrosius), 10.-14.05.2006, Vilnius, Litauen.

Perspectives of the Social Partnership in the 21st Century in the European Union, Vortrag anlässlich der „International Conference on Labour Law“ des Taiwan ILO Forum, 23.09.-11.10.2006, Taipeh, Taiwan.

Human Rights at the workplace – a comment from the German perspective, Vortrag anlässlich des „Annual Meeting of the International Association of Labour Law Journals“, 04.09.2006, Paris.

Tarifliche Altersvorsorge in Europa, Vortrag anlässlich der Konferenz „Zukunft der tariflichen Altersvorsorge“ der Arbeitgeberverbände Chemie in Hessen und Thüringen, 31.10.2006, Frankfurt/Main.

Termination of the Contract of Employment, Vortrag anlässlich der Tagung „The Development of Labour Law in the New Member States of the European Union“, der ERA, 16.11.2006, Trier.

International Labour Law, Vorträge und Vorlesungen an der Juristischen Fakultät der Kùltür Universität, 18.-26.11.2006, Istanbul, Türkei.

Das Gewissen des Europäischen Sozialmodells: Wiederbelebung der Europäischen Sozialcharta und soziale Komponenten in der EMRK, Vortrag im Rahmen der Ringvorlesungen „Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte im Globalen Zeitalter“ des Walther-Schücking-Instituts für Internationales Recht, Universität Kiel, 30.11.2006.

7.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 2006

Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht

Vorlesung Europäisches und Internationales Arbeitsrecht

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz

WS 2006/2007

Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht

7.1.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Aleksandar Markovic (Union University, Serbien): Right to privacy of employees, 25.09.2006.

Cüneyt Bellican, (Kùltür Universität, Istanbul): Urheberpersönlichkeitsrecht im deutschen und türkischen Recht, 26.09.2006.

7.1.4 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des European Committee of Social Rights (bis Ende 1999 Committee of Independent Experts) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit ehemals acht – nunmehr 14 – weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von mittlerweile 17 Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Inzwischen ist neben der Europäischen Sozialcharta von 1961 deren revidierte Fassung von 1996 in Kraft getreten, die insgesamt 19 Mitglieder ratifiziert haben. Auch ihre Einhaltung gilt es zu überwachen. Die in beiden Fassungen enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

In der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis zum 21. Oktober 1998 hatte Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Ab dem 21. Oktober 1998 bis zum vorläufigen Ende seiner Amtszeit Ende des Jahres 2000 war er Vizepräsident.

Am 22. November 2000 fand die Wahl der Mitglieder des European Committee of Social Rights statt. Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurde vom Ministerkomitee des Europarates für die Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2006 wiedergewählt.

Zum Anlass des Ausscheidens im Dezember 2006 von Professor Birk aus dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte haben die juristischen Mitarbeiter und die Bibliothekarinnen des IAAEG den Europarat vom 19. bis 20. Oktober 2006 besucht. Die Mitarbeiter wurden durch mehrere Vorträge in die Arbeit des Ausschusses eingeführt und anschließend hatten sie die Ehre, an einer Sitzung teilneh-

men zu dürfen. Den Höhepunkt der Fahrt bildete das gemeinsame Abendessen mit den Mitgliedern des Ausschusses. Hierdurch erhielten die Mitarbeiter des IAAEG die einmalige Möglichkeit, sich mit international renommierten Rechtsexperten frei auszutauschen und sich über deren fachliche Erfahrungen und Laufbahnen zu informieren.

7.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Rolf Birk

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

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

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

Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst.

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung.

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung.

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Gutachter für diverse deutsche Gerichte.

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

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Konferenzen und Workshops

Jahrestreffen der Koordinatoren des europäischen Aufbaustudienganges „Master Européen en Sciences du Travail – European Master in Labour Studies“ .

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 27.-28.01.2006.

„Constituting Globalisation: Actors, Arenas and Outcomes“ – 18. Weltkongress der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE).

Organisation: IAAEG und Lehrstuhl SAM, Veranstaltungsort: Universität Trier, 30.06.-02.07.2006 .

7.2.2 Lehraktivitäten

Dana Liebmann

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Grundstudium: Empirische Analyse personalpolitischer Instrumente WS 2005/06. (zusammen mit Tanja Machalet)

Seminar: Arbeitsbeziehungen und Personalpolitik im internationalen Vergleich, SS 2006. (zusammen mit Dieter Sadowski)

Seminar: Ökonomie von Bildungsinstitutionen, WS 2006/07. (zusammen mit Dieter Sadowski)

Dieter Sadowski

Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools, WS 2005/2006.

Seminar: Krankenhausökonomie, WS 2005/06. (zusammen mit Hubert Schnabel und Günther Merschbächer)

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, WS 2005/06. (zusammen mit Doug Bice, Mihai Paunescu, Susanne Warning)

Arbeitsgemeinschaft: Law and Economics, SS 2006. (zusammen mit Susanne Warning)

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, SS 2006. (zusammen mit Doug Bice, Mihai Paunescu, Susanne Warning)

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management, SS 2006. (zusammen mit Martin Schneider)

Vorlesung im Hauptstudium: Personal und Organisation, WS 2006/2007 .

Seminar: Ökonomie von Bildungsinstitutionen, WS 2006/2007. (zusammen mit Dana Liebmann)

Arbeitsgemeinschaft: Labour Economics, WS 2006/2007. (zusammen mit Ruslan Gurtoviy)

Lektürekurs: Supiot Bericht, WS 2006/2007. (zusammen mit Dr. Thomas Raab)

Susanne Warning

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, WS 2005/06. (zusammen mit Dieter Sadowski, Doug Bice, Mihai Paunescu)

Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools, WS 2005/06.

Arbeitsgemeinschaft: Law and Economics, SS 2006. (zusammen mit Dieter Sadowski)

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the Euro-

pean Banking Sector, SS 2006. (zusammen mit Dieter Sadowski, Doug Bice, Mihai Paunescu)

Übung im Hauptstudium: Personal und Organisation, WS 2006/07.

Mihai Paunescu

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, WS 2005/06. (zusammen mit Dieter Sadowski, Doug Bice, Susanne Warning)

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, SS 2006. (zusammen mit Dieter Sadowski, Doug Bice, Susanne Warning)

7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Christine Musselin: Der Arbeitsmarkt Universität: Deutschland im internationalen Vergleich, 23.01.2006.

Dr. Dorothee Bohle: Why are Industrial Relations in the West so much better than in the East?, 26.01.2006.

Prof. Dr. Welzel: Mein Kühlschrank denkt mit, 30.01.2006.

Richard Belfield: Pay Inequalities in Britain, France, and Germany, 20.03.2006.

Prof. Dr. Ralf Münnich: Statistische Qualität zusammengesetzter Indikatoren: Eine Studie am Beispiel der Wissensökonomie, 04.04.2006.

Dr. Florian Turk: Pharmazeutika – klinische Wirksamkeit reicht nicht mehr!, 08.05.2006.

Prof. Dr. Georg von Wangenheim: Evolutionary Law and Economies – Where do we stand, where should we go?!, 16.05.2006.

Dr. Britta Rehder: Richter als politische Akteure – Das Bundesarbeitsgericht und die Liberalisierung des deutschen Tarifrechts, 20.11.2006.

Prof. Dr. Hermann Kotthoff: 10 Jahre Europäische Betriebsräte, 27.11.2006.

Prof. Dr. Birgit Benkhoff: Praktiken und Grenzen beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten, 30.11.2006.

7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Alexander Ahrens

Training and Firm Productivity in Germany's Manufacturing Sector; Doctoral Workshop on Industrial Relations, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam, 25./26.09.2006.

Reaktionen privater Haushalte auf Änderungen in der Sozialversicherung; Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 17./18.11.2006.

Katrin Baltes

Prekäre Arbeit = Prekäre Bildung?; 3. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Wiesbaden, 11./12.05.2006. (zusammen mit Andrea Hense)

Bildungskarrieren ins Abseits – Exklusionsmechanismen innerhalb der beruflichen Weiterbildung; Bildungsreihe des AStA Trier, Universität Trier, 18.07.2006. (zusammen mit Andrea Hense)

Hochschultypen und Habitus; Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 17./18.11.2006.

Mattias Grammling

Use of Staff Incentives to Balance Financial and Social Performance; 13th Annual Conference of the Microfinance Network. London, 18.-21.09.2006.

Anke Hammen

Differenzierung von Berufsbildungsabschlüssen im unteren Berufsbildungssegment; Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 17./18.11.2006.

Dana Liebmann

Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies zwischen 1990 und 2000; Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 17./18.11.2006.

Tim Montag

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA; internes Doktorandenkolloquium, 12.07.2006.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA; Netzwerktreffen, Tübingen, 04.10.2006.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA; Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 18.11.2006.

Mihai Paunescu

Entwicklungen und Anreizsysteme im Betrieblichen Vorschlagswesen; IAAEG, Trier, 31.10.2006.

Optimale Allokation von Entscheidungsrechten im betrieblichen Vorschlagswesen; Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 17./18.11.2006.

Dieter Sadowski

Europäisierung der industriellen Beziehungen; European Spring Academy 2006, durchgeführt von der ASKO-Europastiftung mit der Ritsumeikan-Universität in Kioto, Japan, 24.02.2006. (zus. mit Prof. Dr. Dres. h.c. mult. Peter Hanau)

Organisationstheorie; Executive MBA Healthcare Management, Marburg, 29.03.2006.

Die Beschäftigungspolitik multinationaler Unternehmen in der Krise; Festkolloquium zum 65. Geburtstag von Jürgen Kocka, dem Präsidenten des Wissenschaftszentrums Berlin, 20.04.2006.

Hochschulinterne Märkte; Arbeitsgemeinschaft der Kanzler deutscher Universitäten, Villa Vigoni, Genfer See, 28.07.2006.

Organizational Capital; World Congress der International Industrial Relations Association, Lima, 13.09.2006.

Nicole Thaller

Extrinsische versus intrinsische Motivation, explizite versus implizite Entlohnung: Zur Anreizpolitik in professional bureaucracies; V. Workshop: „Prinzipal-Agenten-Modelle zur Erklärung interner Governance von Universitäten am Beispiel von Graduiertenförderung und Einführung von NPM-Instrumenten“ der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Trier, 02./03.03.2006. (zusammen mit Dieter Sadowski und Peter Schneider)

Are incentives based on quantitative performance indicators effective?; EGPA (European Group of Public Administration) ASPA (American Society for Public Administration) Konferenz: „A performing public sector: the second Transatlantic Dialogue“, Leuven, Belgium, 01.-03.06.2006.

Discussant of Veerle Conings's paper (K.U. Leuven – Instituut voor de Overheid): „Are state structure and form of political executive indicators for content and functions of budget reform?“ at the conference second Transatlantic Dialog: A performing public sector, Leuven, Belgium, 02.06.2006.

Prepared for the international market? – Incentive policy and the meaning of socialization; Third International EUREDODS Conference: „Convergence or Growing Variety? Impacts of the Bologna and Lisbon Reforms on Institutional, National and European Level“, Kassel, 16.-18.06.2006.

Discussant of Pauline Ravinet's paper „When constraining links emerge from loose cooperation: The building of the Bologna process as an organisation“; at the Third International EUREDODS Conference: „Convergence or Growing Variety? Impacts of the Bologna and Lisbon Reforms on Institutional, National and European Level“, Kassel, 17.06.2006.

Ready for the globalized market? – An empirical investigation of professorial action regarding Ph.D. education; SASE, 18th Annual Meeting on Socio-Economics: „Constituting Globalization: Actors, Arenas and Outcomes“, Trier, 30.06.-02.07.2006.

Change Agents – Der Wandel von Promotionsprogrammen im europäischen Vergleich; Internes Doktorandenkolloquium, Trier, 12.07.2007.

Können Universitäten sich aus eigener Kraft reformieren? Das Beispiel der Promovierendenausbildung; Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 17.-18.11.2006.

Susanne Warning

Eine empirische Analyse zum Erfolg von Schulen des Zweiten Bildungsweges; 4. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, 04.03.-08.03.2006, Sion (Schweiz).

Eine empirische Analyse zum Erfolg von Schulen des Zweiten Bildungsweges; Bildungsökonomischer Ausschuss des Vereins für Socialpolitik, 08.-10.03.2006, Kreuzlingen (Schweiz).

Diskussion des Papiers „Managerial Power Worldwide: How Legal Institutions Affect Top Executive Pay“ von Steffen Brenner und Joachim Schwalbach; German Economic Association of Business Administration (GEABA), 18.09.-20.09.2006, Bielefeld.

Theoretische und empirische Evidenz zur Beschäftigungsstabilität; Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs, IAAEG, Trier, 17.-18.11.2006.

Frank Wehinger

Umsetzung von EU-Richtlinien über atypische Beschäftigung; Internes Doktorandenkolloquium, Trier, 12.7.2006.

Temporary agency work including regional aspects; Doctoral Workshop in Industrial Relations, Amsterdam, 25.8.2006.

Die beschäftigungspolitischen Visionen der Europäischen Kommission – Voraussetzungen, Inhalte und Ergebnisse; Autorentagung „Was denkt die Kommission? Genese, Potential und Realisierungschancen der Visionen der Europäischen Kommission“, Göttingen, 30.11.-02.12.2006.

Illegale Arbeitsmigration im Ländervergleich, Gutachterkolloquium, Trier, 17.-18.10.2006.

7.2.5 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

Perspektiven der Corporate Governance; WZB Berlin, 23./24.10.2006.

Mattias Grammling

Managing Productivity and Enhancing Efficiency in MF and Retail Banking; The Microfinance Training Program, Turin, 31.8.-4.9.2006. (zusammen mit Martin Holtmann)

Managing Productivity; School of Applied Microfinance (SAM), Mombasa, 11.-22.09.2006. (zusammen mit Martin Holtmann)

7.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Dieter Sadowski

Dekan im Fachbereich IV der Universität Trier.

Mitglied des Senats der Universität Trier.

Mitglied der „European Academy of Arts and Sciences“.

Mitglied des Fachbereichsrats der Universität Trier.

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

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

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

Vorsitzender des Programmkomitees der Pflingsttagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Dresden.

Mitglied des Executive Committee der Society for the Advancement of Socio-Economics.

Mitglied im Gründungssenat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Mitglied in der gemeinsamen Berufungskommission der Universität Erlangen-Nürnberg und des IAB.

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

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

Sprecher des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“.

Mitglied im Advisory Board im Deutschen Referenzzentrum für Ethik (drze).

Gutachter für die DFG.

Gutachter für die Fritz-Thyssen Stiftung.

Gutachter für die Hans-Böckler-Stiftung.

Gutachter für „Journal of Educational Administration“.

Gutachter für „Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung“.

Gutachter für „Managementforschung“.

Gutachter für „Review of Socio-Economics“.

Gutachter für „Governance“.

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Gutachter für „International Review of Law and Economics“.

Gutachter für den Dekan der Universität Erlangen-Nürnberg.

Gutachter für den Dekan der Universität Frankfurt.

Gutachter für den Präsidenten des Europäischen Hochschulinstituts IUE.

Gutachter für das IAB.

Gutachter für den Verband der Hochschullehrer für BWL.

Mihai Paunescu

Koordinator für Trier des Joint Erasmus Project: Comparative Workplace Labour Relations in Europe (Cowlare).

Nicole Thaller

Promovierendenvertreterin im Sektionsvorstand der Sektion II des Graduiertenzentrums der Universität Trier

Susanne Warning

Gutachter für „Empirical Economics“.

Gutachter für „International Journal of Technology Policy and Management“.

Gutachter für „Journal of Small Business Economics“.

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

7.2.7 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Alexander Ahrens

Summer School, London School of Economics and Political Science (LSE), 24.07.2006-11.08.2006, Kurs EC 301: Advanced Microeconomics.

Edith Batta

Teilnahme an der Summer School der London School of Economics and Political Science vom 24.07.-11.08.2006 im Kurs: Advanced Microeconomics – Game Theory and Contract Theory.

Daniel F. Heuermann

Teilnahme am Kurs „Economics of European Integration“ an der Summer School der London School of Economics (LSE) vom 24.07.2006 bis zum 11.08.2006.

Tim Montag

Februar/März 2006: Forschungsaufenthalt an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington D.C., USA.

Teilnahme an der WFI International Summer School, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, 17.07.-03.08.2006. Kurse: „The Impact of European Labour Law on Industrial Relations“ und „International Principles of Corporate Governance“.

Andreas Tiltag

Teilnahme ISAGA Summer School in Gaming and Simulation, Gesellschaft für Planspiele in Deutschland, Österreich und Schweiz, e.V, Dornbirn, 19.-26.08.2006.

Susanne Warning

Forschungsaufenthalt an der Universität Freiburg, 04.05.-06.05.2006, Freiburg.

Netzwerktreffen, Universität Tübingen, 04.10.-05.10.2006, Tübingen.

Unternehmen und Arbeitsmarkt in Bewegung – Was gewinnt die Forschung durch amtliche Mikrodaten?, 31.08.-01.09.2006, Berlin.

Forschungsaufenthalt an der Universität Freiburg, 28.11.-29.11.2006, Freiburg.

Frank Wehinger

Teilnahme Oslo Summer School in Comparative Social Science Studies, Oslo, 24.-28.07.2006: Kurs Methodological Issues in Comparative Political Economy.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

Münchener Kommentar Band 10, IPR, 4. Aufl., Art. 7 (S. 540-561), Art. 8 (S. 562-563), Art. 9 (S. 564-577), Art. 10 (S. 578-618), Art. 25 (S. 1484-1587), Art. 26 (S. 1588-1623), Beck Verlag, München 2006.

Die Implementierung der Europäischen Sozialcharta, in: Becker/ von Maydell/ Nußberger (Hrsg.), Die Implementierung internationaler Sozialstandards, Nomos Verlag, Baden-Baden 2006, S. 39-50.

Rechtswahl und Rechtsformzwang im Arbeitskollisionsrecht, in: Liber Amicorum Tur rul Ansay, Kluwer Law International BV, The Netherlands 2006, S. 15-31.

Das Europäische Arbeits- und Sozialrecht, in: Die Welt der Arbeit, Ungarn 2006, S. 9-33, in Englisch, Ungarisch und Deutsch.

Der Sozialplan – eine rechtsvergleichende Skizze, in: Festschrift für Horst Konzen zum siebzigsten Geburtstag, Mohr Siebeck, Tübingen 2006.

Arbeitskollisionsrecht und Globalisierung, in: Menkhaus/ Sato (Hrsg.), Japanischer Brückenbauer zum deutschen Rechtskreis, Festschrift für Koresuke Yamauchi, Duncker & Humblot, Berlin 2006, S. 31-42.

„Old Europe’s View of the 21st Century Labour Law“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Labour Market and Labour Law in Future Europe“ des Dipartimento di Scienze Giuridiche dell’Università di Trieste und der Facoltà di Giurisprudenza dell’Università di Udine, der Associazione industriali di Udine und des Ordine die Consulenti del Lavoro Udine, Udine, Italien, 19.09.2005, erschienen in: Transition Studies Review, Vol. 13 Number 1, Springer Wien, 2006, S. 12-14.

Legal Problems of employment security: Stability, transfer of workers and outplacement, in: Kieselbach (Hrsg.), Social convoy in Enterprise restructuring: Concepts, instruments and views of social actors in Europe, Hampp Verlag, 2006, S. 296-318.

Legal Problems of employment security: Stability, transfer of workers and outplacement, in: Kieselbach (Hrsg.), Final Report, University of Bremen, May 2006, S. 185-200.

Erika Kovács

The right to strike in the European Social Charter, in: Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 26, N. 4, 2005, S. 445-476.

8.1.2 Herausgeberschaften

8.1.2.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) erscheint vierteljährlich im Verlag C.F. Müller. Herausgegeben wird sie für das IAAEG von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker.

Auch im Jahr 2006 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

Die ZIAS umfasst neben Abhandlungen auch eine ausführliche Dokumentation deutschsprachiger Veröffentlichungen über das ausländische und internationale Arbeits- und Sozialrecht.

8.1.2.2 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

Die Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaften (ZVglRWiss), begründet 1878, erscheint dreimonatlich im Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg. Herausgegeben wird sie unter anderem von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk.

Der Schwerpunkt der Zeitschrift liegt auf dem Gebiet der Rechtsvergleichung. Von besonderem Interesse ist dabei das Internationale Wirtschaftrecht, d. h. internationales Finanz- und Devisenrecht, internationales Gesellschaftsrecht sowie die völkerrechtliche Problematik des internationalen Wirtschaftsrechts.

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Entrepreneurial Signaling via Education: A Success Factor for Innovative Start-Ups. Zur Publikation angenommen in: Small Business Economics. (zusammen mit Arndt Werner)

Social capital and the willingness to become self-employed: Is there a difference between women and men? Zur Publikation angenommen in: Journal of International Studies of Management & Organisation. (zusammen mit Petra Moog)

Technologische Innovation und Strategien zur Beschaffung qualifizierter Arbeitskräfte. In: DBW 66(2006)3: 255-286. (zusammen mit Rosemarie Kay und Simone Tuor)

Studie Mind 04 – Mittelstand in Deutschland. In: Sparkassen Management (2006)51: 54-60. (zusammen mit Gunter Kayser)

Qualitätsanreize in föderalen Bildungssystemen und Effekte auf dem Arbeitsmarkt. In: Wohlgemuth, Norbert (Hg.): Arbeit, Humankapital und Wirtschaftspolitik – Festschrift für Hans-Joachim Bodenhöfer zum 65. Geburtstag. Berlin: Duncker & Humblot: 279-298. (zusammen mit Stephan Veen)

Der Beitrag der Berufsbildung zum Unternehmenserfolg und die Entwicklung des beruflichen Qualifikationsbedarfs. In: Frick, Andreas; Anielia Wirz (Hg.): Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen. Bern: h.e.p. verlag ag: 107-157.

The impact of labour market regulations on (potential) entrepreneurs: the case of Germany. Zur Publikation angenommen in: International Journal of Technology Management. (zusammen mit Petra Moog)

Incentives for Schools, Educational Signals and Labour Market Outcomes. Zürich. (zusammen mit Stephan Veen)

The Puzzle of Non-Participation in Training – An Empirical Study of Permanent vs. Occasional Non-Participation. Zürich. (zusammen mit Johannes Mure und Simone N. Tuor)

Mittelstand und Mitbestimmung. Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen. (zusammen mit Nadine Schlömer, Rosemarie Kay, Wolfgang Rudolph und Wolfram Wassermann)

Bernd Frick

Crisis? What Crisis? The Financial Situation of Professional Soccer in Germany. In: Journal of Sports Economics 7(2006)1: 60-75. (zusammen mit Joachim Prinz)

The Labour Market for Soccer Players in Germany: Career Duration in a Competitive Environment. In: Jeanrenaud, Claude; Stefan Késenne (Hg.) (2006): Economics Applied to Sports: Five Case Studies. Neuchatel: Éditions CIES: 45-62.

Reform der deutschen Unternehmensmitbestimmung: Unverzichtbar oder überflüssig? In: Wirtschaftsdienst 86(2006)11: 705-707.

Codetermination and Personnel Turnover: Ten Years Later. In: Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 126(2006)2: 307-312.

Citius, Altius, Fortius: The Production of World Records in the Running and Technical Disciplines in Track and Field. In: Andreff, Wladimir; Jeff Borland; Stefan Szymanski (Hg.) (2006): Handbook of Sports Economics. Cheltenham: Edward Elgar: 349-363. (zusammen mit Joachim Prinz und Frank Tolsdorf)

Football in Germany. In: Andreff, Wladimir; Jeff Borland; Stefan Szymanski (Hg.) (2006): Handbook of Sports Economics. Cheltenham: Edward Elgar: 486-496.

Moral nur für Schönwetterperioden. In: TZ München, 30.9./1.10.2006.

Diskriminierte Millionarios. In: Westdeutsche Allgemeine Zeitung, 8.6.2006.

„Wichtig ist auf dem Platz“ – Von den (gelegentlichen) Schwierigkeiten, miteinander zu reden: Die Kommunikation zwischen Sportfans und -ökonomien. In: Perspektiven, No. 11 2006.

Die drei Grundirrtümer im deutschen Fußballgeschäft. In: Impulse, Juni 2006.

Trainer als Erfolgsgarant. In: Focus, 24.04.2006.

Geld schießt doch Tore. In: Westfälische Nachrichten, 13.04.2006.

Klein und kräftig: Einzelgewerkschaften sind von Verdi enttäuscht und spalten sich ab – das birgt Gefahren. In: Süddeutsche Zeitung, 22.03.2006.

Kein Nachteil für den Standort Deutschland: Das Mitbestimmungsmodell ist besser, als es viele seiner Kritiker wahrhaben wollen. In: Handelsblatt, 21.03.2006.

Jürgen Klinsmann und seine Methoden: Ein risikofreudiger Unternehmer. In: Westfälische Rundschau, 03.03.2006.

Wettrennen zwischen Hase und Igel: Die spektakuläre Razzia in Turin kann nicht darüber hinwegtäuschen, wie wenig Dopingfahnder bisher erreicht haben. In: Handelsblatt, 21.02.2006.

Kein Platz für Emotionen. In: Westdeutsche Allgemeine Zeitung, 09.02.2006.

Oliver Ludewig

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik Nr. 18. München u. a.: Hampp.

Kerstin Pull

Flexibility in HRM and Foreign Direct Investment: Do international investors self-select? Zur Publikation angenommen in: The International Journal of Human Resource Management.

Evolution in Imperfect Commitment Bargaining – Strategic versus Ignorant Types. Zur Publikation angenommen in: Metroeconomica. (zusammen mit Sven Fischer und Werner Güth)

Is there As-if-Bargaining? Zur Publikation angenommen in: Journal of Socioeconomics. (zusammen mit Sven Fischer und Werner Güth)

Risk Aversion and tournaments: The case of Japan and the US. Internationalization and Management of Foreign Operations. In: Proceedings of the University of Vaasa, Reports 130, Vaasa: 284-296. (zusammen mit Kristin Hitzemann)

Dieter Sadowski

Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigung. Schwerpunkt-
heft der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38(2005)2/3.
Stuttgart: W. Kohlhammer. (zusammen mit Wolfgang Franz,
Knut Gerlach und Ulrich Walwei; erschienen 2006)

8.2.2 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ehemals: Mitteilun-
gen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (seit 1989).

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

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

Studien zum ausländischen und internationalen Arbeits-
recht, Baden-Baden: Nomos-Verlag (seit 1993; mit Profes-
sor Birk).

Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisa-
tion und Management, München und Mering: Hampp (seit
1994).

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

Federführender Mitherausgeber der „Beiträge zur betriebs-
wirtschaftlichen Forschung“ (Braune Reihe) für Habilita-
tionsschriften und herausragende Dissertationen des Gab-
ler Verlages.

Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung
(2006).

8.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in
Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei
Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen
Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich
Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

Die Neubesetzung der Stellen streikender Arbeitnehmer in
den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepu-
blik Deutschland.

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäischen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Mas-
senentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen
Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

Bernd Veigel (Band 14 2002)

Das niederländische Arbeitsschutzrecht und die Umset-
zung der Rahmenrichtlinie in den Niederlanden.

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche
Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration.

Bernd Waas (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeits-
recht der Niederlande.

Ulrich Zachert (Band 17 2004)

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

Vera Herkommer (Band 18 2004)

Die Europäische Sozialklausel.

Antje Fudickar (Band 19 2004)

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarif-
verträge in der Europäischen Union.

Wolfram Desch (Band 20 2005)

Arbeitsrecht in Australien – Vom System der zentralisier-
ten Zwangsschlichtung zum Enterprise Bargaining.

Nikolaus Bardenhewer (Band 21 2006)

Der Firmentarifvertrag in Europa – Ein Vergleich der
Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich.

Katja Nebe (Band 22 2006)

Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen – Die RL 92/85 und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht.

Hannah Blefgen (Band 23 2006)

Die Anknüpfung an die einstellende Niederlassung des Arbeitgebers im Internationalen Arbeitsvertragsrecht.

8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfluktuations.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

Mattias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

Jörg Basten (Band 9 1998)

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

Martin Schneider (Band 10 1998)

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

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

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

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein

vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance-Debatte.

Kerstin Reden (Band 13 2002)

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

Mattias Schmitt (Band 14 2002)

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

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

Sergi Vilá (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

Kerstin Pull (Band 17 2003)

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien.

Oliver Ludewig (Band 18 2006)

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten.

8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)

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

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

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

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

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

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

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

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

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

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

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

Rolf Dockter (Band 9 2002)

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Team sport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.

Florian Turk (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

Joachim Prinz (Band 11 2004)

Why are wages upward sloping with tenure?

Martin Schneider (Band 12 2004)

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

Thomas Fritz (Band 13 2006)

Fußball und Strategie.

8.3.4 Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

Die Reihe „Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung“ wird von Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski zusammen mit Prof. Dr. Hans-Heinrich Trute (Universität Hamburg, Rechtswissenschaften), Prof. Dr. Thomas Groß (Justus-Liebig-Universität Gießen, Rechtswissenschaften) und Prof. Dr. Dorothea Jansen (Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, Soziologie) herausgegeben. Der erste Band wird 2007 erscheinen.

Thomas Groß, Natalie Arnold (Band 1 2007)

Regelungsstrukturen der außeruniversitären Forschung. Organisation und Finanzierung der Forschungseinrichtungen in Deutschland.

9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische Mitarbeiter

Elena Balashova, LL.M.

Die aus Russland stammende Juristin studierte Rechtswissenschaften an der Moskauer Staatlichen Sozialuniversität mit den Schwerpunkten Sozial- und Arbeitsrecht. Sie schloss ihr Studium 2002 mit Prädikatsexamen ab. In den Jahren 2001 bis 2003 arbeitete sie als Arbeitsrechtsexpertin in der Personalabteilung der Zentralbank der russischen Föderation. Von 2003 bis 2005 absolvierte sie den LL.M. Aufbaustudiengang „Europäische Integration“ an der TU Dresden und schloss diesen ebenfalls mit Prädikatsexamen ab. Sie war von Mai 2005 bis Januar 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Ihre Forschungsinteressen sind Europarecht und Recht der europäischen Integration, sowie Völkerrecht, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU und in der russischen Föderation. Im Januar 2006 ist sie zur Rechtsanwaltsgesellschaft Beiten Burckhardt nach Moskau gewechselt, beabsichtigt jedoch die Fortführung ihrer Dissertation.

Ref. jur. Sergio Fernandes Fortunato

Im August 2005 nahm Sergio Fortunato seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAAEG auf. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Trier und an der Universität von Santiago de Compostela. 2005 absolvierte er sein erstes juristisches Staatsexamen und brachte mit einer fachspezifischen Fremdsprachenausbildung in Portugiesisch eine neue Sprache in das Team des IAAEG ein. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind Zivilrecht, deutsches und internationales Kollektiv- und Individualarbeitsrecht und Privatrechtsgeschichte der Neuzeit. Er ist im April 2006 zum Lehrstuhl von Professor Dr. Thomas Rüfner (Universität Trier) gewechselt, wo er in Vollzeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter arbeitet.

Ass. jur. Anette Pütz, D.E.A.

Seit Oktober 2006 ist Anette Pütz wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität Trier und absolvierte ihr erstes juristisches Staatsexamen 1998. Von November 1998 bis November 2000 machte sie ihr Rechtsreferendariat im Landgerichtsbezirk Trier und schloss dieses im November 2000 mit dem zweiten juristischen Staatsexamen ab. 2001 und 2002 war sie zunächst als Rechtsanwältin tätig und absolvierte sodann einen Wirtschaftsrechtslehrgang bei der Steuer- und Wirtschaftsakademie GmbH in Saarbrücken, dem eine Tätigkeit im juristischen Fachlektorat eines Verlages in Augsburg folgte. 2003 absolvierte sie in Vollzeit einen Fachanwaltslehrgang für Steuerrecht in München und begann sodann im September das Studium des Europarechts an der Universität Lüttich in Belgien, das sie 2005

mit der Erlangung des Diploms abschloss (diplôme d'études approfondies en droit européen). Ihre Diplomarbeit verfasste sie auf dem Gebiet des europäischen Sozialrechts und schloss diese mit einer distinction ab. Danach widmete sie sich der weiteren Vertiefung ihrer Fremdsprachenkenntnisse und erlangte 2006 das Cambridge Certificate of Proficiency in English sowie das Diploma de Español como Lengua Extranjera. Neben Englisch, Spanisch und Französisch bringt sie auch Niederländisch, das sie ebenfalls an der Universität Lüttich erlernte, in das Team des IAAEG ein. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind das europäische Wirtschaftsrecht, insbesondere europäisches Arbeits- und Sozialrecht und das Recht der Institutionen der EG.

Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

Seit Januar 2006 gehört Anke Hammen mit zur ökonomischen Abteilung des IAAEG. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und absolvierte im Oktober 2005 ihre letzte Prüfung zur Diplom-Kauffrau. Neben ihrer Verantwortlichkeit für die Öffentlichkeitsarbeit des Instituts kann sie nun ihre wissenschaftliche Arbeit, die bereits 2002 am Lehrstuhl BWL/ SAM als wissenschaftliche Hilfskraft begann, am IAAEG fortsetzen.

Dipl.-Soz. Katrin Baltes

Seit September 2006 ist Katrin Baltes wissenschaftliche Mitarbeiterin der ökonomischen Abteilung des IAAEG. 2002 schloss sie ihr Studium als Diplom-Soziologin an der Universität Trier ab. In den Jahren 2003 und 2004 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Centrum für Evaluation (CEval) an der Universität des Saarlandes. Daran anschließend war sie bis August 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Soziologie im Schwerpunkt SAM bei Prof. Dr. Hans Braun beschäftigt. Ihr Forschungsschwerpunkt ist die empirische Bildungsforschung, insbesondere die Hochschulforschung und Fragen der beruflichen Weiterbildung. In Ihrer Dissertation beschäftigt sie sich mit Ausbildungsunterschieden zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Am IAAEG betreut sie die Homepage und ist zusammen mit Kai Kühne zuständig für die Pressearbeit.

Stipendiaten

Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

Nach seinem Abitur im Jahr 1999 und dem sich daran anschließenden Zivildienst studierte Herr Ahrens von 2000 bis März 2006 Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Trier, Mannheim und Tilburg (Niederlande). Seine Diplomarbeit verfasste er zum Thema: „Hängt die Glaubwürdigkeit geldpolitischer Ankündigungen von der Einhaltung der Ankündigungen in der Vergangenheit ab? Eine Untersuchung im Rahmen des Inflation Targeting“. Im Zeitraum von 2003 bis 2006 war er zudem Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes. Seit April 2006 ist Herr

Ahrens Doktorand am Graduiertenzentrum des IAAEG. Neben Fragen der Geldpolitik sind Arbeitsmarktökonomik, insbesondere ökonomische Anreizwirkungen rechtlicher und politischer Rahmenbedingungen sowie Labour Market Dynamics seine Forschungsinteressen. Im Rahmen seines Dissertationsprojektes beschäftigt sich Herr Ahrens derzeit mit Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems.

Dipl.-Vw. Edith Batta

Im Jahr 1999 erwarb Frau Batta die Hochschulreife und begann das Studium der Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationale Beziehungen und Wahlfach Statistik an der Universität Trier, welches sie dort im Januar 2005 erfolgreich abschloss. In ihrer Diplomarbeit beschäftigte sie sich mit Methoden der Kosten-Nutzen-Analyse im Bereich der Arbeitsmarktpolitik für schwerbehinderte Menschen. Ab August 2004 war sie zudem Mitarbeiterin am Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier, wo sie bis März 2006 ein Forschungsprojekt über die Folgen von Nachteilsausgleichen im Bereich des Schwerbehindertenrechts durchführte, aus dem auch eine Veröffentlichung hervorging. Seit April 2006 ist Frau Batta Stipendiatin am hiesigen Institut. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Ordnungspolitik sowie politischen Ökonomie und internationalen Beziehungen. Für ihre Dissertation forscht Frau Batta auf dem Gebiet der Anreizwirkungen des Rentensystems und der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen.

Daniel Heuermann MPhil. (cantab.)

Nach Abitur und anschließendem Wehrdienst in den Jahren 2000 bis 2001 begann Herr Heuermann das Studium der Philosophy & Economics (BA) an der Universität Bayreuth. Im Jahr 2002 kam das Studium der Volkswirtschaftslehre (auf Vordiplom) an derselben Universität hinzu. Beide Studiengänge schloss er im Jahr 2004 erfolgreich ab. Im Zeitraum von 2004 bis 2005 erwarb er als Stipendiat des DAAD den MPhil. in Development Studies an der Universität Cambridge. Seine Studienschwerpunkte waren Analyse der Wirtschaftspolitik, Ökonometrie sowie Entwicklungs- und Institutionenökonomik. Im Rahmen seiner Masterthese verfasste er zwei Aufsätze zu den Themen: „Africa's Growth Tragedy Revisited: The Impact of Ethnic Heterogeneity Economic Performance“ und „The Role of Informal Institutions for Economic Development“. Von 2005 bis Anfang 2006 forschte Herr Heuermann im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit an Themen der Arbeitsmigration. Seit April 2006 ist er Doktorand und Stipendiat am IAAEG. Seine Schwerpunkte liegen in den Gebieten der Arbeitsmarktökonomie, der ökonomischen Rechtsanalyse sowie der Neuen Ökonomischen Geographie und der Regionalökonomie. Sein Dissertationsvorhaben umfasst die Erklärung regionaler Lohn- und Beschäftigungsdifferenziale in Deutschland und Großbritannien.

Dipl.-Kfm. Tim Montag

Im Zeitraum von 2000 bis 2005 studierte Herr Montag Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftswissenschaft-

lichen Fakultät der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Studienschwerpunkte waren dabei Internationales Management, Dienstleistungsmanagement, Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Seine Diplomarbeit verfasste er zum Thema: „Die Societas Europaea und die Arbeitnehmermitbestimmung – Entwicklung, Umsetzung und Perspektiven aus deutscher Sicht“. Zwischen 2002 und 2003 studierte Herr Montag an der Universität Memphis, Tennessee, USA. Seit Dezember 2005 ist er Doktorand im Graduiertenzentrum des IAAEG. Anfang 2006 machte er einen Forschungsaufenthalt an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington, D.C., USA. Seine Forschungsinteressen sind die Regulierung von Arbeitsmärkten, industrielle Beziehungen sowie atypische Arbeitsverhältnisse, deutsches, europäisches und US-amerikanisches Arbeitsrecht. In seiner Dissertation untersucht Herr Montag die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA.

dr. Adrienn Petrovics, LL.M.

1998 begann Frau Petrovics unmittelbar nach ihrem Abitur das Studium der Rechtswissenschaften an der Eötvös Loránd Universität in Budapest, welches sie im Jahr 2003 mit dem 1. juristischen Staatsexamen abschloss. Daran schloss sie von 2003 bis 2004 einen Aufbaustudiengang „Europäische Integration“ an der TU Dresden als Stipendiatin des DAAD an. Von 2004 bis 2005 studierte sie an der Juristischen Fakultät der Kyushu Universität, Fukuoka (Japan) als Stipendiatin der japanischen Regierung Internationales Wirtschaftsrecht und Völkerrecht. Seit Dezember 2005 war Frau Petrovics Stipendiatin am IAAEG. Im Oktober 2006 unterbrach sie das Stipendium, um ein halbjähriges Praktikum bei der Weltbank in Washington zu beginnen. Frau Petrovics hat sich dazu entschlossen, im Bereich der Praxis zu bleiben und ihre Forschungsaktivität am IAAEG zu beenden.

Ref. Jur. Nina Rossmann

Frau Rossmann begann nach dem Abitur im Jahr 2001 ein Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier, welches sie 2006 mit dem 1. juristischen Staatsexamen erfolgreich abschloss. Während ihres Studiums war sie Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes. Von 2003 bis 2004 absolvierte sie ein Auslandsstudienjahr an der Universidad de Salamanca, Spanien. Sie ist seit September 2006 Doktorandin und Stipendiatin am IAAEG und möchte ihre Dissertation im Bereich der Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften verfassen. Ihre Forschungsinteressen liegen insbesondere auf dem Gebiet des europäischen Arbeits- und Sozialrechts.

Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag

Von 2000 bis 2005 studierte Herr Tiltag Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Seine Diplomarbeit verfasste er zum Thema: „Die Altersabhängigkeit des privaten Konsums – eine empirische Analyse für Deutschland“. Von 2003 bis 2004 studierte er an der Janus-Pannonius-University in Pécs, Ungarn. 2005 absol-

vierte er ein Forschungspraktikum am DIW in Berlin. Seit Dezember 2005 ist Herr Tiltag Doktorand im Graduiertenkolleg des IAAEG. Seine Interessen in der Forschung beziehen sich auf Arbeitsmarktökonomie, atypische Arbeitsverhältnisse und die Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes. Das Promotionsvorhaben beschäftigt sich mit mikroökonomischen Begründungen für die Existenz unterschiedlicher Typen von Arbeitsverträgen.

Frank Wehinger, M.A.

Nach seinem Abitur im Jahr 1999 studierte Herr Wehinger Politikwissenschaft (Hauptfach), Öffentliches Recht und Erziehungswissenschaft (Nebenfächer) an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen von 2000 bis 2004. In seiner Masterarbeit untersuchte er „Die Steuerungsfähigkeit der Offenen Methode der Koordinierung am Beispiel des Ein-

flusses der Europäischen Beschäftigungsstrategie auf die deutsche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik“. Danach folgte Projektarbeit am Lehrstuhl von Prof. Dr. Josef Schmid (Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse), aus welcher ein Projektbericht zum Thema „Employment Service Models and Active Employment Policies in Germany“ hervorging. Es folgten Tätigkeiten im European Office der Region Stuttgart in Brüssel und als Junior Visiting Assistant bei Gesamtmetall im Jahr 2005. Seit Dezember 2005 ist Herr Wehinger Stipendiat am Graduiertenzentrum. Seine Forschungsinteressen sind insbesondere die Politische Ökonomie, Beschäftigungspolitik und europäische Integration. Sein Promotionsvorhaben liegt im Bereich der Erforschung von Anreizen und Regulierungen der illegalen Migration im europäischen Vergleich.

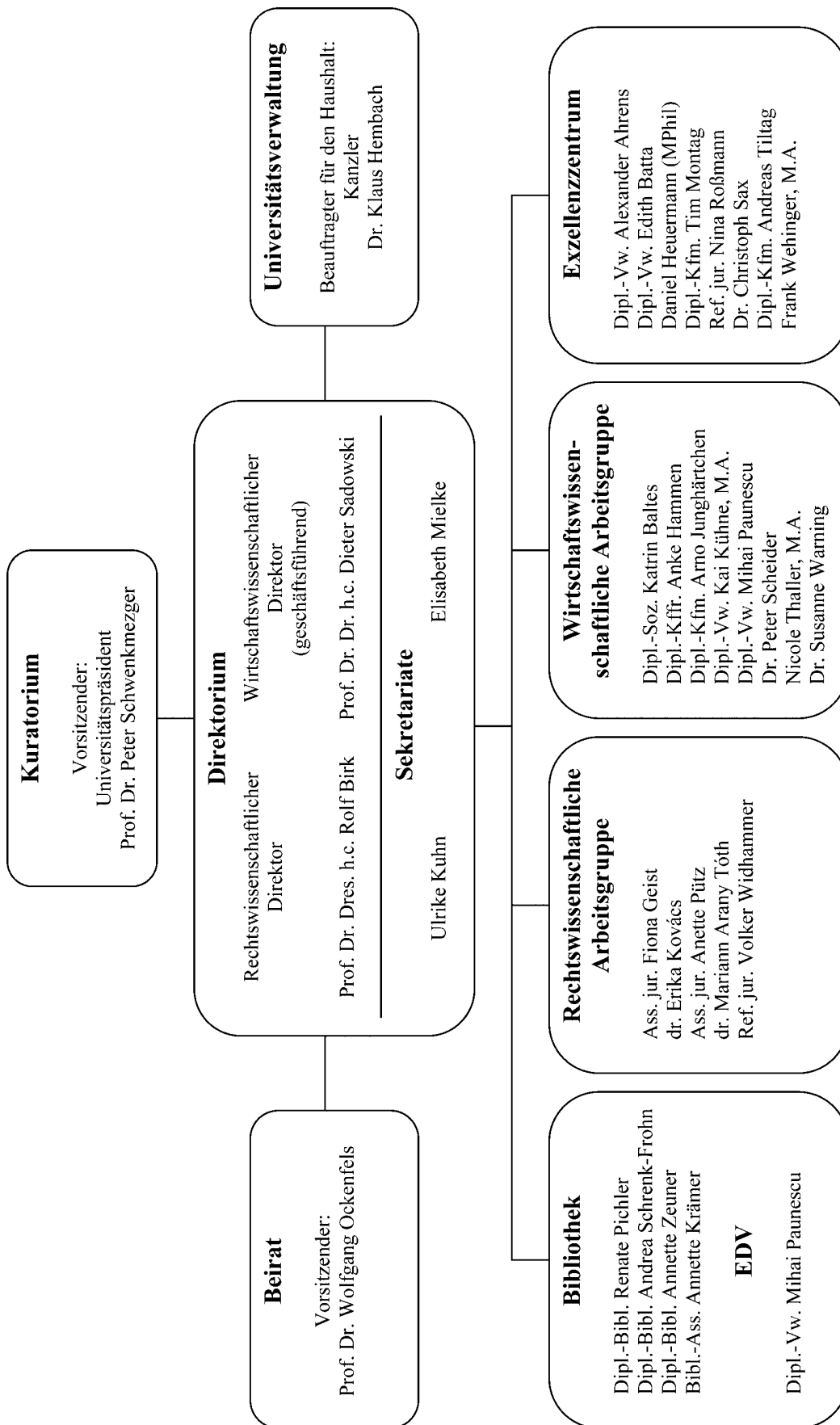
9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2007)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	birk@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@uni-trier.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
dr. Mariann Arany Tóth	716	4758	aranytoth@iaaeg.de
Ass. jur. Fiona Geist	728	4756	geist@iaaeg.de
dr. Erika Kovács	718	4745	kovacs@iaaeg.de
Ass. jur. Anette Pütz, D.E.A.	720	4753	Puetz@iaaeg.de
Ref. jur. Volker Widhammer	711	4763	widhammer@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Soz. Katrin Baltés	715	4759	baltés@iaaeg.de
Dipl.-Kffr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Kfm. Arno Junghärtchen	729	4723	junghaertchen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.	729	4746	kuehne@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Mihai Paunescu	719	4755	paunescu@iaaeg.de
Dr. Peter Schneider*	712	4771	peterschneider@iaaeg.de*
Nicole Thaller, M.A.	713	4185	thaller@iaaeg.de
Dr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung-EDV (Mihai Paunescu)	719	4755	paunescu@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

* Bitte beachten, dass an diesen Stellen die Regel nachname@iaaeg.de auf Grund von doppelt vorkommenden Namen nicht eingehalten werden konnte.

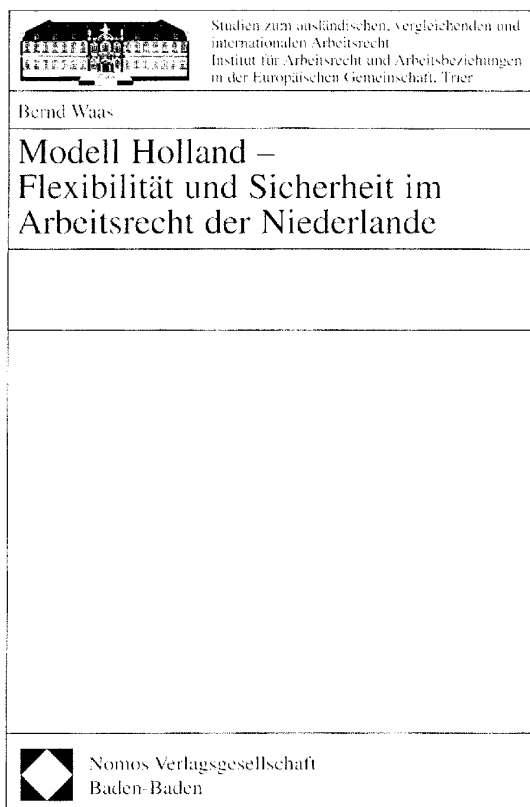
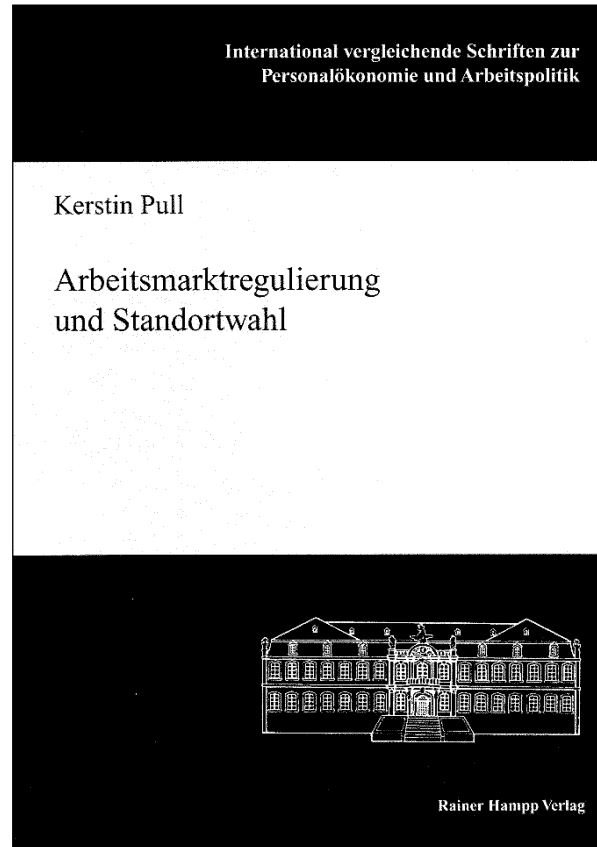
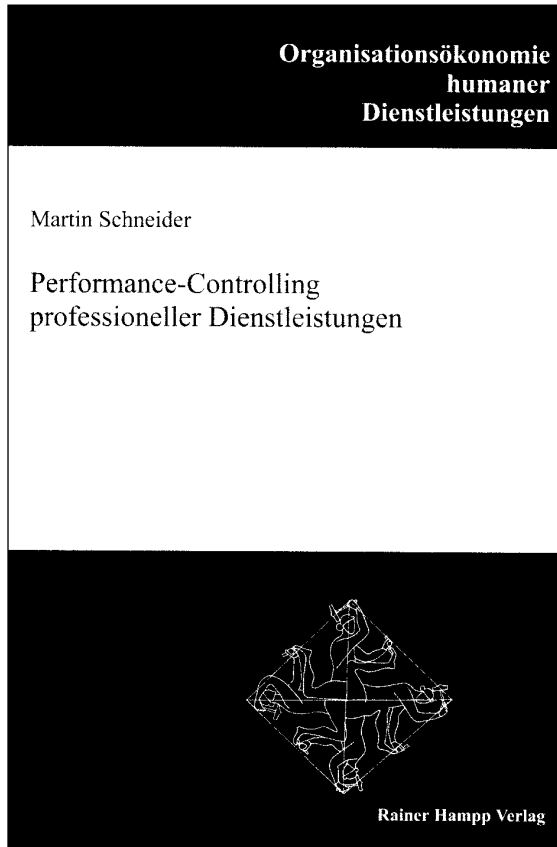
9.3 Organigramm

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Stiftung des öffentlichen Rechts - Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier



10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG

Jg. 11, Heft 1+2/2004

Industrielle Beziehungen

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

herausgegeben von

David Marsden
Walther Müller-Jentsch
Dieter Sadowski
Jörg Sydow
Franz Traxler
Hansjörg Weitbrecht

The German Journal of Industrial Relations

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSMARKTFORSCHUNG

Journal for Labour Market Research

Herausgeber
Jutta Almendinger, Friedrich Buttler,
Wolfgang Franz, Knut Gerlach,
Florian Gerster, Christof Helberger,
Reinhard Hujer, Bernhard Jagoda,
Gerhard Kleinhenz, Dieter Sadowski,
Annette Sørensen, Frank-J. Weise

Verlag W. Kohlhammer
Stuttgart

2/2004
37. Jahrgang



ISSN 0930-861X

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

ZIAS

1/2003
17. Jahrgang
Seiten 1–108

Aus dem Inhalt

- Die deutsche Rentenreform 2001 im Lichte der Reformen in Lateinamerika und Osteuropa
Carmelo Mesa-Lago / Eva Maria Hohnerlein
- Auswirkungen der wirtschaftlichen und militärischen Reformen Chinas auf das chinesische Sozialsystem
Holger Hanisch / Andreas Obst
- Probleme der japanischen Pflegeversicherung
Miyoko Motozawa

C.F. Müller

100. Band | Seiten 1–106 | Februar 2001 | ISSN 0044-3638 | D 8766

Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

Archiv für Internationales Wirtschaftsrecht

1 **Thomas Wegerich**
Rechtsvergleichung im Spiegel der Zeit (1)

Otto Sandrock
Über das Ansehen des deutschen Zivilrechts in der Welt (3)

Karl M. Meessen
Zu einer Neuaufteilung des Fächerkanons: Wirtschaftsrecht im Zeichen internationaler und vergleichender Rechtstheorie (41)

Rolf Birk
Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung – Die Kontrolle der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta (48)

Werner F. Ebke
Die Haftung des gesetzlichen Abschlussprüfers in der Europäischen Union (62)

Bernhard Großfeld
Rechtsvergleichende Zeichenkunde: Gottesname/Gotteszahl (90)

Literatur (101)

Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg

11 Presseschau

Trierischer Volksfreund vom 05.07.2006

„Weltkongress der Wissenschaftler“

Wie entsteht Globalisierung? – Internationale Tagung in Trier

TRIER (red) Wissenschaftler, Unternehmensvertreter sowie Politiker aus Regierungen und internationalen Organisationen haben sich auf dem Weltkongress der „Society for the Advancement of Socio-Economics“ (Sase) in Trier getroffen.

Das Ziel der „Sase“ ist einfach: die Wirtschaftswissenschaften nicht als eine gesonderte Disziplin für sich, sondern als großes Ganzes zu sehen, in dem soziale Netz-



werke, Wertvorstellungen und Machtverhältnisse eine Bedeutung gewinnen. Dass hier Handlungsbedarf besteht, ist daran zu erkennen, dass die Sase 1989 gegründet wurde und seitdem Mitglieder aus mehr als 50 Ländern vereint. Mehrere hundert Wirtschaftswissenschaftler, Soziologen, Politikwissenschaftler und Juristen haben sich in Trier mit der Globalisierung fächerübergreifend auseinandergesetzt. Warum gibt es Globalisierung? Wie entsteht sie? Was fördert sie? Welche Regionen, Branchen oder Bevölkerungsgruppen werden von der Globalisierung besonders bevorzugt? Mit all diesen Themen haben sich die Fachleute auseinander gesetzt. So setzte sich Martin Hellwig, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsminister, mit der Regulierung globaler Finanzmärkte auseinander. Es stellte sich die Fragen, für welche volkswirtschaftlich wichtigen Handlungen und Ziele die Banken zur Verantwortung zu ziehen seien. Der englische Jurist Bob Hepple erwog arbeitsrechtliche Regulierungen, die länderübergreifend gelten könnten. Erstmals tagte der Sase-Weltkongress mit dem Tagungsort Trier in Deutschland. Ausrichter war das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) der Uni Trier unter der Leitung von Professor Dieter Sadowski.

Unijournal 02/2006

Offizielle Eröffnung des Graduiertenzentrums der Exzellenz im IAAEG

Seit der Auswahl der ersten Stipendiaten im Dezember 2005 ist das IAAEG Dreh- und Angelpunkt des neu gegründeten „Graduiertenzentrum der Exzellenz“ mit dem Thema „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“. Die sieben überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine interdisziplinäre strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA.

Am 29. Mai 2006 wurde das Exzellenzzentrum offiziell in den Räumen des IAAEG eröffnet.

Besonders stolz ist das IAAEG, dass der Antrittsbesuch der neuen Staatssekretärin des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur in Rheinland-Pfalz Frau Dorothee Dzwonnek anlässlich der Eröffnungsveran-



staltung des Graduiertenzentrums im IAAEG stattfand. Elf Tage nach Amtsantritt ergriff sie in ihrer Begrüßungsrede Partei für eine strukturierte Doktorandenausbildung, wie sie das Graduiertenzentrum der Exzellenz vorsieht. Doktoranden in Deutschland werde oft der Vorwurf gemacht, überspezialisiert für den Einsatz am Arbeitsmarkt außerhalb der Forschung zu sein. Zudem beklagen die Doktoranden in Deutschland vor allem die mangelhafte Betreuungssituation. Die Folge ist: viele hoffnungsvolle und erfolgreiche Wissenschaftler gehen zur Doktorandenausbildung ins Ausland, was negative Effekte für das deutsche Hochschulsystem nach sich zieht. Der Qualität der Doktorandenausbildung muss also, so Dzwonnek, eine größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Genau dies soll nun im Rahmen des neu eröffneten Graduiertenzentrums geschehen: Auswahlverfahren anhand von Qualitätsrichtlinien kombiniert mit einem ausbalancierten Begleitstudium, das ein breites Spektrum an Möglichkeiten für alle Beteiligten eröffnet.

Am Ende ihres Vortrages dankte Dzwonnek allen Trägern, die den Schritt zum Graduiertenzentrum wagten und ermutigte die sieben Stipendiaten: „Nutzen Sie Ihre Gelegen-

heit! Seien Sie nicht nur Objekt! Steuern Sie den Prozess mit! Seien Sie eigeninitiativ!“

Den Hauptvortrag der Eröffnungsveranstaltung hielt Herr Jo Leinen, Mitglied des Europäischen Parlaments. Der ehemalige Minister für Umwelt des Saarlandes sprach zu



dem visionären Thema „Die Reflexionsphase zur EU-Verfassung- wie geht es weiter mit der Europäischen Demokratie?“. Dabei stellte er besonders drei Pfeiler des „Projekt Europa“ heraus: Frieden, Demokratie und Wohlstand.

Trotz der hoffnungsvollen Prognosen – so Leinen – trifft das Projekt Europa immer wieder auf Frust und Ablehnung. In Anbetracht der hervorgebrachten Kritik stellt sich darum einmal mehr die Frage „Was ist Europa und wo soll es hin?“

Eine umfassende Beantwortung dieser Frage ist wohl kaum möglich – erst recht nicht im Rahmen eines Eröffnungsvortrags. Aus diesem Grund beschränkte sich Jo Leinen auf wenige wichtige Aspekte wie der Frage der EU-Erweiterung, des Wirtschafts- und Sozialmodells und der Energiepolitik. Noch seien bei weitem nicht alle Details der „Großbaustelle Europa“ geklärt, was kein Grund dafür sei, dem „Projekt Europa“ nicht hoffnungsvoll und gestärkt aus den positiven Erfahrungen der Vergangenheit entgegen zu sehen. In diesem Zusammenhang ging Leinen konkret auf die Rolle der Europäischen Verfassung ein, an der er als Initiator der Intergrup „Europäische Verfassung“ intensiv mitarbeitete.

Kommentiert wurde Leinens Vortrag kurz und dennoch anschaulich von Herrn Professor Dr. Michael Reinhardt, Dekan des juristischen Fachbereichs der Universität Trier.

Trierischer Volksfreund vom 14.07.2006

Seine letzte Vorlesung

Professor Rolf Birk wird in den Ruhestand verabschiedet

TRIER. (red) Nach 23 Jahren an der Uni Trier hält Professor Rolf Birk seine Abschiedsvorlesung und geht in den Ruhestand. Er war der erste rechtswissenschaftliche Direktor am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG).

Mit seinem Ruf 1983 an die Universität Trier übernahm Rolf Birk die Professur für bürgerliches Rechts, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht und wurde gleichzeitig erster rechtswissenschaftlicher Direktor des damals neugegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG).

Mit dem Ende des Sommersemesters geht Birk in den Ruhestand, das heißt er wird am 30. September 2006 eme-



riert. Am 14. Juli 2006 hält er seine Abschiedsvorlesung zum Thema „Perspektiven des Internationalen Arbeitsrechts“ in der ehemaligen Kapelle auf Campus II (Petrisberg). Der Titel des Vortrags weist auf die wissenschaftlichen Schwerpunkte hin, die Birk in seiner langen erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere für sich gesetzt hat. Birk gehört auf dem Gebiet des Internationalen und Europäischen Arbeitsrechts seit den 80er und 90er Jahren zu den führenden Experten. Das Ministerkomitee des Europarats ernannte ihn 1994 zum Mitglied des Committee of Social Rights (ECSR), dem er von 1996 bis 1998 als Präsident vorstand. Außerdem hatte er zahlreiche Gastprofessuren auf fast allen Kontinenten weltweit, unter anderem in den USA, Japan, Taiwan, Italien, Niederlande. Insbesondere mit Ungarn verband ihn ein langjähriges wissenschaftliches Interesse, das 1996 mit der Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc und 2001 mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Pécs gewürdigt wurde.

Aufgrund der zahlreichen Kontakte zum Ausland ist das IAAEG heute eine Anlaufstelle für viele ausländische Wissenschaftler, die insbesondere im Europäischen Arbeitsrecht Forschung betreiben. Birk betreute daher neben deutschen Doktoranden zahlreiche ausländische Promovenden. Er ist Mitherausgeber der „Zeitschrift für vergleichende

Rechtswissenschaft, der „Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht“ (ZIAS) sowie der Schriftenreihen „Studien zum ausländischen, vergleichenden und



internationalen Arbeitsrecht“ und „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ des IAAEG.

Lange Jahre gehörte Birk dem Vorstand der deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung an. Dem Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, IGRAS, gehört er nach wie vor an.

Das besondere wissenschaftliche Interesse Birks gilt dem europäischen und internationalen Arbeitsrecht. Das Internationale Arbeitsrecht, das Arbeitsvölkerrecht und das Europäische Arbeitsrecht kommentierte er im Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht. Hinzu kommt eine Kommentierung unter anderem zum Internationalen Erbrecht im Münchner Kommentar zum BGB. Insgesamt kann Birk derzeit auf über 200 Veröffentlichungen in angesehenen deutschen und ausländischen Fachblättern zurückblicken. Demnächst steht die Veröffentlichung eines Kommentars zur Europäischen Sozialcharta in englischer Sprache an.

Unijournal 01/2006

Ökonomisches Netzwerk 2005: „Familientreffen im IAAEG“

Nachwuchsförderung spielt in der Konzeption und täglichen Arbeit des IAAEG eine wichtige Rolle. Die Förderung beschränkt sich nicht allein auf Promovenden in und um Trier. Alljährlich treffen die ehemaligen IAAEG-Absolventen Prof. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Bernd Frick (Witten/Herdecke) und Prof. Kerstin Pull (Tübingen) mitsamt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die ökonomische Abteilung des IAAEG in den Räumen des IAAEG zusammen. „Familientreffen“ nennt Prof. Dieter Sadowski, ökonomischer Leiter des Instituts, scherzhaft die alljährliche Zusammenkunft – nicht ohne den Stolz eines „Vaters“, aus dessen „Kindern was geworden ist“. Von- und miteinander lernen lautet das Motto und

auch der „Vater“ lernt gerne von seinen „erwachsenen Kindern“ – wenn auch nicht immer alle einer Meinung sind. Themen des diesjährigen Treffens waren unter anderem

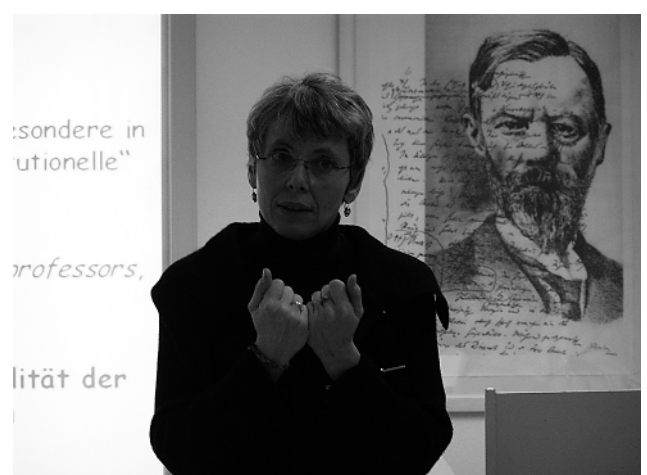


„Studiengebühren als Signaling- und Screening- Instrument“ und „Betriebliche Weiterbildung: empirische Befunde zum Skill-Weights-Approach“. Das nächste „Netzwerk-treffen 2006“ wird in Tübingen stattfinden, wohin Prof. Pull die „Familie“ recht herzlich einlud.

Unijournal 02/2006

Viele Wege führen zum Ziel – Berufserfahrungen in Frankreich, Deutschland und den USA

Drei verschiedene Universitätslandschaften – das gleiche Problem: Wie findet man den geeigneten Professor für eine ausgeschriebene Stelle? Diese Problematik inspirierte Christine Musselin zu ihrer länderübergreifenden Studie zu Rekrutierungsverfahren an Universitäten, deren Ergebnisse



sie am 23. Januar 2006 im Rahmen eines Vortrags am „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)“ auf Einladung von Prof. Dieter Sadowski präsentierte.

In ihrer Studie betrachtete die Forscherin Berufungsverfahren der Fächer Geschichte und Mathematik in Frankreich,

Deutschland und den USA. Die Untersuchung und Auswertung der 200 an 20 Universitäten geführten Interviews ergab, dass sich das Rekrutierungsverfahren aller Länder in einen stilisierten Ablauf von drei Phasen einteilen lässt, wobei die formalen Ansprüche während dieser Phasen jedoch stark differieren.

In der ersten Phase wird die auszuschreibende Stelle definiert. Während in Deutschland die Stellendefinition lediglich durch das jeweilige Landesministerium und die Strukturkommission vorgegeben wird, beherrschen in Frankreich zunehmend die Interessen der Universität den Prozess. Noch umfassender erfolgte die Stellenausschreibung in den USA. Dort wird das Anforderungsprofil durch eine Mischung aus akademischen Interessen, Außennachfrage und institutionellen Präferenzen definiert.

Aus der Menge der Bewerber werden anschließend in einer zweiten Phase alle „passenden“ Kandidaten selektiert, wobei die Qualität der Forschung und Lehre sowie die Persönlichkeit des jeweiligen Kandidaten die ausschlaggebenden Auswahlkriterien darstellen.

Schließlich wird der „Preis“ für den Endkandidaten, der neben der Lohnkomponente noch symbolische Elemente wie Arbeitsbedingungen und personelle Vorteile umfasst, in einer dritten Phase „verhandelt“. Während in Frankreich das Gehalt von bürokratischen Richtlinien abhängig und nicht verhandelbar ist, bietet Deutschland einen – wenn auch geringen – Verhandlungsspielraum. Die größte Freiheit in der Vereinbarung der Gehälter bieten – wie erwartet – die USA, wo weder Bürokratie noch mangelnde Ressourcen den individuellen Verhandlungsspielraum der Berufskommission beschränken.

Welche Ergebnisse lassen sich aus den gesammelten Beobachtungen für den akademischen Arbeitsmarkt der beobachteten Systeme ableiten? Im Vergleich zu Deutschland ist der interne Arbeitsmarkt in den USA sehr viel stärker ausgeprägt und erleichtert die persönliche Weiterentwicklung des akademischen Universitätspersonals durch Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb einer Universität. Diese universitätsinterne Karriere wird vor allem von weniger mobilem, akademischem Personal genutzt. Insgesamt übernimmt in den USA die Universität mehr die Rolle eines Arbeitgebers als in den betrachteten europäischen Staaten. In Frankreich ist schließlich weder der interne noch der externe Arbeitsmarkt besonders ausgeprägt. Der interne Arbeitsmarkt bietet wenig Aufstiegsmöglichkeiten und der externe aufgrund fehlender Verhandlungsspielräume kaum Anreize zur Weiterentwicklung.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass jedes Land unterschiedliche Arbeitsmuster für Professoren bereithält und sich daraus unterschiedliche professionelle Muster der Personalrekrutierung für Universitäten ergeben. Will man das Berufungsverfahren in einem oder mehreren Ländern modifizieren oder gar die Berufungsverfahren insgesamt harmo-

nisieren, nutzt es nichts, einfach neue Regeln zu schaffen, so die Forscherin. Vielmehr gelte es, sich zunächst für ein professionelles Muster zu entscheiden und dann die Regelungen zu schaffen, die zu diesem Muster führen.

Unijournal 02/2006

Forschungspreis für Trierer Ökonomin

Preisgekrönte Promotion: Dipl.-Kffr. Susanne Warning, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), wurde am 13. Juli 2006 als erste Frau für ihre Dissertation mit dem Dornier-Forschungspreis ausgezeichnet.

Der Dornier-Forschungspreis ist für die EADS (European Aeronautic Defence And Space Company) das Bindeglied zwischen Industrie und Wissenschaft; für die Universität Konstanz ist er zu einem wichtigen Bestandteil der Nachwuchsförderung geworden. In diesem Jahr war bei der 17. Preisverleihung mit Susanne Warning am EADS-Standort Immenstaad erstmals eine Frau unter den Preisträgern. Den mit 6000 Euro dotierten Preis teilt sie sich mit Dr. Mike Sips.

Warning beschäftigte sich in ihrer Promotion mit der Heterogenität von deutschen Universitäten und ihren Determinanten. „Deutsche Universitäten waren in den vergangenen Jahren nicht so auf dem gleichen Level, wie dies mit der Idee des Grundsatzes gleicher Bildungschancen beabsichtigt war und wie es das neue Konzept der Elite-Universitäten suggeriert. Alle bislang veröffentlichten Rankings zeigen deutliche Unterschiede zwischen den deutschen Universitäten auf. Ich gehe in meiner Arbeit der Frage nach, woher sich diese Heterogenität in einem Wirtschaftsbereich ergibt, der politisch gewollt auf identische Leistungen und Homogenität in der Qualität angelegt ist“, so die junge Wissenschaftlerin zu ihrem Promotionsthema. Warning untersuchte außerdem, welche Strategien Universitäten verfolgen, um sich von anderen Institutionen zu unterscheiden. Für Universitäten, so Warning, seien die zentralen strategischen Variablen die Lehrqualität und die Forschungsqualität, da diese direkt von der Universitätsleitung beeinflussbar seien und für potentielle Studenten entscheidungsrelevante Dimensionen darstellten. Diese Variablen seien mit Mobilitätsbarrieren verbunden und unterschieden sich in ihrer Höhe.

Warning wurde 1975 in Osnabrück geboren. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Osnabrück von 1994 bis 2000 promovierte sie an der Universität Konstanz bei Prof. Oliver Fabel. Seit April 2004 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dieter Sadowski am IAAEG.