

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

**Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier**

**Rechenschaftsbericht 1999  
und  
Forschungsplan 2000 ff.**

*Direktoren:*

*Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Rolf Birk* (geschäftsführend bis Mitte 2000)

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

*Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski* (geschäftsführend ab Mitte 2000)

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

*Redaktion und Ansprechpartner:*

Sandra Liebmann, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216

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



## Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht .....	3
1. Vorwort .....	6
2. Organe der Stiftung .....	9
2.1 Das Kuratorium .....	9
2.2 Der Beirat .....	9
2.3 Das Direktorium .....	10
3. Forschung: Programm und Ergebnisse .....	10
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung .....	10
3.1.1 Die Ziele der Forschung .....	10
3.1.2 Forschungsprojekte .....	11
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung .....	33
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung .....	34
3.2.1 Die Ziele der Forschung .....	35
3.2.2 Produkte der Forschung .....	36
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung .....	37
3.2.4 Selbsteinschätzung .....	41
3.2.5 Forschungsprojekte .....	42
3.2.6 Personal- und Organisationsentwicklung .....	65
4. Infrastruktur .....	66
4.1 Bibliothek .....	66
4.2 EDV .....	68
5. Gastforscher und Besucher .....	69
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher .....	69
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher .....	72
5.3 Besucher .....	72

6. Wissenschaftliche Aktivitäten .....	73
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	73
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	73
6.1.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	74
6.1.3 Lehraktivitäten .....	74
6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts .....	74
6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen.....	75
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	76
6.2.1 Konferenzen und Workshops.....	76
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	77
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	77
6.2.4 Tagungsmoderationen .....	79
6.2.5 Lehraktivitäten .....	79
6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen.....	81
6.2.7 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen .....	82
6.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten.....	84
7. Veröffentlichungen .....	85
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	85
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht... 85	
7.1.2 Monographien und Aufsätze .....	85
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	87
7.2.1 Quint-Essenzen .....	87
7.2.2 Monographien und Aufsätze .....	87
7.2.3 Herausgeberschaften .....	89
7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen.....	90

7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften .....	91
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internat. Arbeitsrecht.....	91
7.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik .....	91
8.	Mitarbeiter des IAAEG.....	92
	Personalbewegungen und Personalstand .....	93

## 1. Vorwort

Das Jahr 1999 ist vorüber und mit ihm nicht nur ein Jahrhundert, sondern auch ein Jahrtausend. Freilich ist der Einfluss dieser Zeitenwende auf unsere Arbeit im Institut eher von marginaler Bedeutung. Für das IAAEG stand auch das vergangene Jahr vorwiegend im Zeichen der Konsolidierung unserer Arbeit und des Versuchs, mit geringer werdenden Mitteln die Substanz zu wahren. Hierzu haben alle Mitarbeiter ihren Anteil beigesteuert.

Die allgemeinen, für die Arbeit im Institut maßgebenden Entwicklungen und Trends haben sich fortgesetzt, ja verstärkt. Die bevorstehende Erweiterung der EU bedeutet eine noch stärkere Anforderung, sich den damit zusammenhängenden ökonomischen und rechtlichen Problemen verstärkt zu stellen und auseinanderzusetzen. Für die Beitrittskandidaten gilt es ja, das nationale Recht am *acquis communautaire* auszurichten. Von mehreren zukünftigen Mitgliedstaaten der EU suchten Wissenschaftler sich darüber im IAAEG zu informieren. Sie waren und sind bei uns gern gesehene Gäste, denen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten helfen. Im letzten Jahrzehnt hat sich etwa die Europäisierung im Arbeitsrecht geradezu dramatisch verstärkt und beschleunigt. Es wird schwer werden, diesem Umfang und Tempo mit der notwendigen Sorgfalt zu folgen. Die Einführung des Euro wird im übrigen den Integrationsprozess noch weiter beschleunigen und vor nationalen Einrichtungen nicht Halt machen.

Dies wird in Zukunft vermehrt Ökonomen wie Juristen beschäftigen. Die Forschungsplanung der rechts- wie wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe ist darauf ausgerichtet. Dies wie auch die bisherigen Ergebnisse weist der Bericht im einzelnen aus.

Der zunächst für Mitte 2002 geplante Umzug des IAAEG – ein schwerer Schritt – wird sich aller Voraussicht nach nicht ohne weiteres realisieren lassen. Der bisherige Umbau des ehemaligen Hospitals stockt und dürfte nicht termingerecht vollendet werden.

Der Tod von Herrn Professor Ortscheid, Präsident der Universität Strasbourg III, hat die Ergänzung des Kuratoriums notwendig gemacht. Als seinen Nachfolger hat der Wissenschaftsminister des Landes Herrn Professor Matthew Finkin von der University of Illinois, School of Law (Champaign/Urbana, Illinois), einen der führenden Arbeitsrechtler der USA berufen. Er gibt das maßgebende *Comparative Labor Law and Policy Journal* heraus, dessen advisory board der rechtswissenschaftliche Direktor angehört.

Eine besondere Ehre für das IAAEG bedeutete die Berufung des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors als Fellow an das Wissenschaftskolleg Berlin. Dadurch ergab sich die einmalige Gelegenheit, in Trier Intensivkurse in Vertrags- und Verhandlungstheorie mit international renommierten Experten für Kollegiaten des Graduiertenkollegs wie für Doktoranden durchzuführen.

Das Institut selbst hat sein Dienstleistungsangebot im übrigen dadurch wesentlich erweitert, dass es nunmehr über das Internet den Katalog seines einzigartigen Literaturbestandes der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat. Hierfür sei an dieser Stelle den Mitarbeiterinnen der Bibliothek wie auch der EDV-Abteilung besonders gedankt. Ihr unermüdlicher, über das normale Maß weit hinausgehender Einsatz hat dies erst möglich gemacht.

Auf der anderen Seite waren bei den Mitarbeitern z. T. erhebliche Veränderungen zu verkraften. Von vier Mitarbeitern der rechtswissenschaftlichen Gruppe sind im vergangenen Jahr drei ausgeschieden. Die an ihre Stelle getretenen neuen Mitarbeiterinnen seien auch an dieser Stelle nochmals herzlich willkommen geheißen.

Zum Schluss gilt es noch denen Dank abzustatten, die unsere Arbeit ermöglicht und begleitet haben: dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, dem Kuratorium und dem Beirat des IAAEG sowie der Verwaltung der Universität Trier und den Drittmittelgebern. Anlässlich seines gesundheitsbedingten Ausscheidens aus seinem Amt sei besonders Herrn Professor Dr. Rainer Hettich, dem früheren Präsidenten der Universität Trier, für seine langjährige Hilfe und seinem wertvollen Rat gedankt, den er dem IAAEG stets in selbstloser Weise hat zukommen lassen. Wir wünschen ihm für die Zukunft vor allem gute Gesundheit.

Trier, im März 2000

*Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk*  
(geschäftsführend bis Mitte 2000)

*Prof. Dr. Dieter Sadowski*  
(geschäftsführend ab Mitte 2000)

*Kennzahlen-Übersicht 1998*

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(14)	2(13)	5(27)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2(3)	3(5)
Habilitationen je Direktor	-	-	-
Dissertationen je Direktor	2	-	2
Zweitgutachten je Direktor	3	-	3
Examensarbeiten je Direktor	4	7	11
Fluktuation	2	0(3)	2(3)
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			93%
• Softwarelizenzen			82%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	7	6	13
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	13	8(15)	21(28)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	4	6	10
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	60	-	60
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	2 (6)	5(17)	5(23)
Ausländische Gastforscher	19	4	23
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	11	2	13
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	-	7(21)	7(21)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	8	9
Gastvorträge/Werkstattgespräche	7	7	14

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter



## 2. Organe der Stiftung

### 2.1 Das Kuratorium

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Im Jahre 1999 wurde Herr Professor Finkin in das Kuratorium berufen. Für das Jahr 2000 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier
- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit Nijmegen, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Matthew Finkin; University of Illinois at Champaign, USA
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA
- Ralf Walter, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, Deutschland

### 2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP Theologische Fakultät Trier als Vorsitzender
- Prof. Dr. Horst Ehmann, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Paul Windolf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Der Beirat ist am 20. Mai 1999 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

## 2.3 Das Direktorium

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

Das Direktorium leitet die Stiftung. Jeder Direktor kann die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich vertreten. In den Jahren 1997-1998 hat Prof. Birk die Geschäfte geführt. Während des Aufenthalts von Herrn Sadowski am Wissenschaftskolleg in Berlin (Oktober 1999 bis Juli 2000) übernimmt Herr Birk die Geschäftsführung.

## 3. Forschung: Programm und Ergebnisse

### 3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

#### 3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

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

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

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

- (2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

- (3) Internationales Arbeitsrecht

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

**Mittelfristige** Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte mit Miskolc, Warschau und Nancy, die Untersuchungen über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU, von denen einige bereits abgeschlossen wurden, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten erfährt. Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristigen Zielen.

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

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

### **3.1.2 Forschungsprojekte**

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

### 3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

<b>Internationales und Europäisches Arbeitsrecht</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 09/1997
	Ende: 01/2000

Für die zweite Auflage des im Beck-Verlag erschienenen Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (Hrsg.: Reinhard Richardi, Otfried Wlotzke) erfolgte eine umfassende Neubearbeitung des internationalen und europäischen Arbeitsrechts. Im einzelnen wurden folgende Themen bearbeitet:

Erstes Kapitel: Internationales und supranationales Arbeitsrecht

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

Zweites Kapitel: Arbeitskollisionsrecht

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

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

<b>Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag</b>	
Andreas Dymke	Start: 11/1995
	Ende: 08/1999

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

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

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

Die Dissertation wurde im August 1999 abgeschlossen.

<b>Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf nationaler und europäischer Ebene</b>	
Dr. Elisabeth Mayer	Start: 01/1999
	Ende: 06/2000

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

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

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

*Arbeits- und Zeitplanung:* 01/1999 -06/2000: Erstellung der Endfassung.

Das luxemburgische Arbeitsrecht	
Ass. Jur. Franz Kibler	Start: 11/1998
	Ende: 06/2000

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

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

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

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

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

*Arbeits- und Zeitplanung:*

11/1998 - 03/1999: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung  
04/1999 - 06/2000: Fertigstellung der Arbeit.

<b>Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität</b>	
Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	Start: 1/1999
	Ende: 10/1999

*Ziel:* Treffen die normativen Geltungsansprüche verschiedener Tarifverträge aufeinander - ein Sachverhalt, der allgemein mit dem Terminus „Tarifkonkurrenz“ bezeichnet wird - , so erhebt sich die Frage, welcher der konkurrierenden tariflichen Regelungen der Vorrang gebühren soll. Nun könnte man sich natürlich damit beruhigen, dass die erheblichen Schwierigkeiten, die bei der Lösung dieses Problems auftreten, rein praktisch gesehen nicht allzu schwer wiegen, da die „Verbandslandschaft“ in Deutschland bekanntlich von einer Dominanz der DGB-Gewerkschaften geprägt ist, deren gemeinsame Ausrichtung am sogenannten Industrieverbandsprinzip das Auftreten konkurrierender tariflicher Rechtsetzungskompetenzen in der Tat weitgehend ausschließt, weil die Abgrenzung der Kompetenzen dabei einheitlich danach erfolgt, welcher Branche das Unternehmen oder der Betrieb des Arbeitgebers angehört. Indes gelingt es, wie zahlreiche Beispiele aus der Rechtsprechung des BAG deutlich belegen, eben doch nicht immer, Tarifkonkurrenzen zu vermeiden. Und ganz abgesehen davon bleibt es selbstverständlich in dogmatischer Hinsicht höchst unbefriedigend, wenn man in einer derart zentralen Frage wie der des Aufeinandertreffens mehrerer Tarifverträge ein weitgehendes Scheitern der Bemühungen konstatieren muss, zu einer allseits akzeptierten Lösung des Problems vorzustoßen.

Von einem breiten Konsens kann nun aber in diesem Zusammenhang wirklich keine Rede sein. Schon hinsichtlich des Umfangs der Problematik besteht wenig Klarheit. So behandelt das BAG das Aufeinandertreffen zweier Tarifverträge im Betrieb - die sog. Tarifpluralität - im wesentlichen nicht anders als die Konkurrenz mehrerer Tarifverträge im einzelnen Arbeitsverhältnis. Demgegenüber trennt die h. M. im Schrifttum die Fälle der „eigentlichen“ Tarifkonkurrenz - die Konkurrenz von Tarifverträgen im einzelnen Arbeitsverhältnis - scharf von der Tarifpluralität und verweigert dem Gericht bei dessen Lösung der letztgenannten Fälle die Gefolgschaft. Auch i. H. a. den Fall, dass mehrere Tarifverträge in einem Arbeitsverhältnis miteinander konkurrieren, herrscht aber in Rechtsprechung und Literatur alles andere als Einigkeit. Weitgehend unumstritten ist insoweit nur der vom BAG aufgestellte sog. Grundsatz der Tarifeinheit, nach dem beim Aufeinandertreffen verschiedener tarifvertraglicher Regelungen einem der beiden Tarifverträge insgesamt der Vorrang gegenüber der konkurrierenden Gesamtregelung einzuräumen, die Konkurrenz also nicht in der Weise aufzulösen ist, dass gesondert über den Vorrang jeder einzelnen Bestimmung entschieden wird - , was zu dem Ergebnis führen könnte, dass am Ende Normen aus beiden Tarifverträgen zur Anwendung gelangen würden. Die eigentlich entscheidende Frage aber, nach welchen Kriterien im Fall des Bestehens einer Tarifkonkurrenz über den Anwendungsvorrang eines der beiden Tarifverträge zu urteilen ist, macht trotz einer weitreichenden - wenngleich bei näherem Hinsehen recht vordergründigen und allein schon aus diesem Grund äußerst problematischen - Verständigung auf das sog. Spezialitätsprinzip noch immer erhebliche Schwierigkeiten.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

Die Untersuchung ist im Nomos Verlag Baden-Baden als Monographie erschienen.



<b>Tarifvertrag und Betriebsübergang - Die Fortgeltung tarifvertraglicher Regelungen beim Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB -</b>					
Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Start:</td> <td style="padding: 2px;">1/1999</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ende:</td> <td style="padding: 2px;">10/1999</td> </tr> </table>	Start:	1/1999	Ende:	10/1999
Start:	1/1999				
Ende:	10/1999				

Akad. Oberrat Dr. Bernd Waas	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Start:</td> <td style="padding: 2px;">1/1999</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ende:</td> <td style="padding: 2px;">10/1999</td> </tr> </table>	Start:	1/1999	Ende:	10/1999
Start:	1/1999				
Ende:	10/1999				

*Ziel:* Der Gegenstand der Untersuchung ist die Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB, die in ihrem S. 2 vorsieht, daß Rechte und Pflichten, die durch „Rechtsnormen eines Tarifvertrags (oder durch eine Betriebsvereinbarung) geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer ... werden“. Mit der Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB sind zahlreiche schwierige Probleme verknüpft, die von der dogmatischen Einordnung der in § 613a Abs. 1 S. 2 BGB angeordneten Fortgeltung der tarifvertraglich begründeten Rechte und Pflichten bis zu eher praktischen Fragen reichen, wie etwa der, in welchem Umfang diese Fortgeltung eintritt, oder auch der, auf welchem Wege die Fortgeltung im Betrieb des Erwerbers wieder beendet werden kann.

Eines der Kernprobleme im Zusammenhang mit der Anwendung der Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB geht dahin, unter welchen Voraussetzungen die in § 613a Abs. 1 S. 2 BGB angeordnete Fortgeltung der Normen des Tarifvertrags entfällt. Beantwortet werden muß insoweit die Frage, was der Gesetzgeber meint, wenn er die Anwendung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB für den Fall ausschließt, daß die entsprechenden Rechte und Pflichten „bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags ... geregelt“ werden. In Betracht kommt einmal, einen Ausschluß des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nur dann anzunehmen, wenn Arbeitgeber *und* Arbeitnehmer kongruent tarifgebunden sind. Denkbar ist aber auch, dass es genügt, wenn nur auf Seiten des Arbeitgebers Tarifgebundenheit besteht. Die besseren Argumente sprechen, wie die Untersuchung zeigt, für die erstgenannte. Das gilt zunächst aus der Perspektive des Europarechts, dessen Bedeutung sich vorliegend aus dem Erfordernis einer richtlinienkonformen Auslegung des § 613a Abs. 1 S. 2-4 BGB ergibt. Selbst wenn man dieser Interpretation der Richtlinie nicht folgt, dürfte indes am Erfordernis einer beiderseitigen Tarifgebundenheit kaum vorbeizukommen sein. Denn einerseits wäre der deutsche Gesetzgeber dadurch noch nicht daran gehindert, für die Beendigung der Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB eine beiderseitige Tarifgebundenheit von neuem Betriebsinhaber und Arbeitnehmer zu fordern. Und andererseits spricht eben wenig dafür, dass er den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer schlechter stellen wollte als andere Arbeitnehmer - , die indes, um es nochmals zu sagen, nur dann mit einem Verlust ihrer tariflichen Rechte rechnen müssen, wenn sie zugleich an die Normen eines konkurrierenden Tarifvertrags gebunden sind. Viel Kopfzerbrechen bereitet Rechtsprechung und Literatur auch die Außenseiterproblematik, die sich im Zusammenhang mit § 613a Abs. 1 S. 1 - 3 BGB stellt und die sich daraus ergibt, daß es zu einer Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB nur im Hinblick auf die nach S. 2 fortgeltenden Rechte und Pflichten kommt, während die Rechte und Pflichten, die Bestandteil des Arbeitsvertrags sind und gem. S. 1 auf den Erwerber übergehen, von der Ablösung ausgenommen bleiben. Die Untersuchung zeigt, dass Vorschlägen, § 613a Abs. 1 S. 3 BGB auf nicht organisierte Arbeitnehmer analog anzuwenden, eine Absage zu erteilen ist und zwar allein schon deshalb, weil insoweit eine Änderung der in § 613a Abs. 1 S. 3 BGB angeordneten Rechtsfolge zur Debatte stünde, die aber außerhalb der Ergebnisse liegt, die aufgrund einer Analogie erzielbar sind.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

Die Untersuchung ist im Nomos Verlag Baden-Baden als Monographie erschienen.

### 3.1.2.2 Fortlaufende Forschungsprojekte

<b>Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 1990
	fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

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

<b>Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 02/97
	Ende: 12/00

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

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

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

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

<b>Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKom-mEMRK)</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong, Prof. Dr. Wolfram Karl, Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a.	Start: 02/2000
	Ende: 12/2001

Der in Form einer Loseblattausgabe in 4 Ordnern erscheinende Internationale Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention wird derzeit wieder aktualisiert, um dem enormen Anstieg der Rechtsprechung und der wachenden Bedeutung der Konvention als europäische Grundrechtscharta Rechnung zu tragen.

Die Neubearbeitung des Art.4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Professor Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten im bereits laufenden Jahr verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg ist mit dem Abschluß der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2001 zu rechnen.

<b>Grabitz/Hilf, Kommentar zum Recht der Europäischen Union</b>	
Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a.	Start: 04/1997
	Ende: fortlaufend

Mit knapp 2.200 Fortsetzungsbeziehern hat sich der Kommentar *Grabitz/Hilf* "Das Recht der Europäischen Union" als führendes Standardwerk - besonders auch für Praktiker- etabliert. Infolge des Inkrafttretens des Vertrages von Amsterdam im Frühjahr 1999 werden die Beiträge beginnend mit der 13. Ergänzungslieferung auf die neue Fassung umgestellt.

Der rechtswissenschaftliche Direktor ist im Rahmen des Werkes mit der Bearbeitung der Art.123-125 (146-148) zum Europäischen Sozialfonds betraut.

Das Werk erscheint in Loseblattform, die es ermöglicht, auf Rechtsänderungen flexibel zu reagieren und die Beiträge fortlaufend zu aktualisieren.

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

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

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

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

*Arbeits- und Zeitplan:*

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

<b>Europäisches Arbeits- und Sozialrecht in drei Bänden: Rechtsvorschriften – Entscheidungssammlung – Rechtsanalyse</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	Start: 11/1995
	Ende: fortlaufend

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

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

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

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

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

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien	
Ass. jur. Astrid Lang	Start: 03/1999
	Ende: 08/2001

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

Während in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung auf dem Betriebsverfassungsgesetz beruht, das den Arbeitnehmern gesetzlich garantierte Rechte zugesteht, existiert eine vergleichbare Regelung in Italien nicht. Dort ergeben sich betriebliche Mitbestimmungsrechte hauptsächlich aus nationalen Tarifverträgen.

In den letzten 30 Jahren wurden in Italien verschiedene Mitbestimmungsorgane der Arbeitnehmerschaft im Betrieb eingeführt und teilweise wieder abgeschafft. Erst mit der Einführung der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen ("rappresentanze sindacali unitarie") durch das tripartistische Abkommen vom 23. Juli 1993 scheint ein entscheidender Fortschritt im Hinblick auf die Homogenität und den Verbreitungsgrad der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Italien gelungen zu sein. Die genaueren Aufgaben der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen und die Wahlmodalitäten wurden durch eine gesonderte Vereinbarung, den "accordo interconfederale" vom 20. Dezember 1993, festgelegt.

Mit den einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen sind erstmals in der Geschichte der italienischen industriellen Beziehungen die Voraussetzungen für eine flächendeckende Einführung homogener betrieblicher Interessenvertretungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geschaffen worden. Das Neuartige an den "rappresentanze sindacali unitarie" ist die Wahl durch einen festgelegten Modus, an der alle Arbeitnehmer eines Betriebes beteiligt werden. Diese Innovation wurde deshalb von Teilen der italienischen Literatur als "kopernikanische" Neuordnung der industriellen Beziehungen gefeiert.

Charakteristisch für die "Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen" ist ihre Doppelfunktion. Sie sind einerseits betriebliches Arbeitnehmervertretungsorgan, andererseits sind sie ein Glied der gewerkschaftlichen Organisation auf betrieblicher Ebene. Es stellt sich die Frage, ob dieses Vertretungsmodell in der Praxis Bestand haben kann, zumal noch viele Einzelheiten unklar sind. Das Grundproblem besteht darin, festzustellen, ob die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen statt zu einer Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu führen, deren Schwächung zur Folge haben könnten.

*Vorgehen:* Umfassende Auswertung der Literatur, Rechtsprechung und weiterer einschlägiger Materialien, im Herbst 2000 ist eine Forschungsreise an das Arbeitsförderungsinstitut in Bozen, das "Dipartimento degli Studi Sociali" in Brescia, den Lehrstuhl von Professor Carinci in Bologna und unter Umständen andere wissenschaftliche Einrichtungen geplant.

<b>Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen</b>	
Ass. jur. Sandra Liebmann	Start: 01/2000
	Ende: 12/2001

Gegenstand des Dissertationsvorhabens sind die Auswirkungen eines grenzüberschreitenden Insolvenzverfahrens auf das Arbeitsverhältnis und die Durchsetzbarkeit bestehender Lohnforderungen.

Dabei geht es zunächst um die Frage, welches Recht zur Anwendung kommt.

Die Vorrechte der einzelnen Gläubiger im Insolvenzverfahren sind in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU teilweise völlig verschieden ausgestaltet. Gleiches gilt für die Vorschriften des internationalen Privatrechts der einzelnen Staaten.

Das EU-Übereinkommen über Insolvenzverfahren hatte sich die Aufgabe gestellt, für den Insolvenzbereich einheitliche Kollisionsnormen zu formulieren, die die Vorschriften des internationalen Privatrechts der einzelnen Staaten ersetzen. Es sieht als maßgebend das Recht des Staates der Verfahrensordnung (*lex concursus*) an, verweist zum Schutz der Arbeitnehmer für die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf einen Arbeitsvertrag aber ausschließlich auf das Recht des Mitgliedstaats, das für den Arbeitsvertrag gilt. Das Inkrafttreten des Übereinkommens ist an Großbritannien gescheitert, das wegen des Streits um den Import britischen Rindfleisches in andere Staaten der Gemeinschaft aus politischen Gründen die Zeichnung verweigert hat. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass das Übereinkommen auf Initiative Deutschlands und Finnlands in Form einer Verordnung des Rates erlassen wird.

In der Arbeit soll zunächst der Schutz des Arbeitnehmers in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Durchsetzbarkeit von Lohnforderungen nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt werden. Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie das internationale Insolvenzrecht von den einzelnen Staaten geregelt wird.

Der deutsche Gesetzgeber hatte 1992 den Versuch unternommen, im Rahmen des Regierungsentwurfs einer Insolvenzordnung das Internationale Insolvenzrecht in einem eigenen Kapitel umfassend zu regeln. Dieser Versuch wurde in Hinblick auf die erwartete Ratifizierung des EU-Übereinkommens wieder fallengelassen. Übrig geblieben ist eine bruchstückhafte Regelung in Art.102 EGInsO, die überwiegend auf Ablehnung stößt und über die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsverhältnisse gar keine Regelung mehr enthält. Hier wie etwa auch im französischen Recht, wo das internationale Insolvenzrecht überhaupt nicht geregelt wird, muss auf das allgemeine Kollisionsrecht zurückgegriffen werden.

Daran knüpft sich die Frage, inwieweit die einzelnen Kollisionsnormen bzw. Insolvenzrechte zum Schutze des Arbeitnehmers koordiniert werden sollten und welchen Beitrag hierzu eine Verordnung des Rates über Insolvenzverfahren leisten kann.

#### *Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 06/2001	Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
07/2001 - 12/2001	Fertigstellung der Arbeit.



<b>Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen</b>	
Ass. jur. Anke Johanns	Start: 10/1999
	Ende: 3/2001

Aktienoptionen gewähren ihrem Inhaber das Recht, innerhalb einer bestimmten Frist Aktien eines Unternehmens zu einem bestimmten Preis zu erwerben. Aktienoptionspläne, durch die Mitarbeitern eines Unternehmens Aktien des Unternehmens angeboten werden, gewinnen auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen sollen Interessengegensätze zwischen Eigentümern und Mitarbeitern abgeschwächt werden. Die Vergütung der Mitarbeiter wird enger mit dem Unternehmenserfolg verknüpft und auf diese Weise werden die Leistungsanreize verstärkt.

Während Aktienoptionsprogramme im anglo-amerikanischen Raum bereits zum Standardrepertoire der Mitarbeitervergütung gehören, sind Aktienoptionen in Deutschland eine verhältnismäßig neue Erscheinung. Allein aus der Tatsache, dass Aktienoptionsprogramme, insbesondere im anglo-amerikanischen Rechtskreis, weite Verbreitung gefunden haben, folgt aber, dass die Einführung von Aktienoptionsprogrammen eine unerläßliche Voraussetzung geworden ist, um im globalen Wettbewerb um Mitarbeiter mithalten zu können. Zudem wird die Einführung von Aktienoptionen als Signal verstanden, daß sich das Unternehmen seiner Unternehmenspolitik das Konzept der Ausrichtung auf die Steigerung des „shareholder value“ zu eigen gemacht hat.

Ziel der Arbeit ist es, die bei der Durchführung eines Aktienoptionsprogramms auftretenden arbeitsrechtlichen Fragen aufzuzeigen und sie einer auch praktisch verwertbaren Lösung näher zu bringen.

In der Untersuchung sollen zunächst die „klassischen“ Gehaltsbestandteile aufgeführt und ihre Funktionen und Ziele denen von Aktienoptionsprogrammen gegenübergestellt werden. Die Vor- und Nachteile der Gewährung von Aktienoptionen sollen umfassend dargestellt und kritisch betrachtet werden. Dabei wird sich herausstellen, dass einige der gegen Aktienoptionsprogramme angeführten Nachteile allein durch entsprechende Gestaltungen in den Optionsbedingungen vermieden werden können. Im Anschluss werden daher typische Gestaltungsformen von Aktienoptionsbedingungen vorgestellt, die nachfolgend im Hinblick auf ihre (arbeits-)rechtliche Zulässigkeit untersucht werden sollen.

Schwerpunkte der arbeitsrechtlichen Problematik sind: Kapitalbeteiligung und „Arbeitnehmerstatus“; arbeitsrechtliche Probleme bei individueller Zusage, Gesamtzusage (unter Einschluß der Problematik der Mitbestimmung des Betriebsrats), betrieblicher Übung und Betriebsvereinbarung (§ 88 Nr. 3 BetrVG, Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrats, Problematik der Einbeziehung von leitenden Angestellten u. Führungskräften, Tarifsperr des § 77 Abs. 3 BetrVG etc.), Tarifvertrag (Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Regelungen, Schuldrechtliche Vereinbarungen, Zulässigkeit eines Streiks); Schranken der inhaltlichen Gestaltungsfreiheit (Anwendbarkeit des AGBG, anderweitige Inhaltskontrolle, Verfall- und Bindungsklauseln, Erschwerung der Kündigungsbefugnis des Arbeitnehmers, indirekte Wettbewerbsverbote, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer); Belegschaftsaktien und Aktienoptionen als Entgeltbestandteil; Belegschaftsaktien/Aktienoptionen und Umstrukturierung; Sonderprobleme im Konzern; Fragen des Internationalen Privatrechts; sonstige Probleme (Zuständigkeit der Arbeitsgerichte etc.).

*Arbeits- und Zeitplanung* 9/1999 - 3/2000: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung  
04/2000 - 03/2001: Fertigstellung der Arbeit.

### 3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich</b>	
Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 05/2000

Leitung:

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

Bearbeiter auf deutscher Seite:

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

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

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

*Zeitplan:* 01/1999 - 05/2000 Erstellung der Endfassung.

<b>Die Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an das Recht der EU</b>	
Polnische Akademie der Wissenschaften/ IAAEG	Start: 01/1994
	Ende: 12/1999

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

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

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

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

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

Die Projektberichte sind noch nicht veröffentlicht.

<b>Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn</b>	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/00

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

Beteiligt auf ungarischer Seite: Prof. Dr. Tàmàs Prugberger, Univesität Miskolc

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

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

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

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

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

*Arbeits- und Zeitplan:*

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

<b>Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit Deutschland</b>	
Universität Miskolc/IAAEG	Start: 01/98
	Ende: 12/00

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

Beteiligt auf ungarischer Seite: Prof. Dr. Tàmàs Prugberger, Univesität Miskolc

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

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

*Arbeits- und Zeitplan:*

1999 fand ein wissenschaftlicher Austausch sowohl in Trier als auch in Ungarn statt. Erste Ergebnisse sind 1999 in der Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) veröffentlicht worden (Prugberger, in: ZIAS 1999, S. 249 ff.)

<b>Einrichtung eines LLM- Programms im Arbeitsrecht an den Universitäten Zululand und Nord-West in Südafrika</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk/ Prof. Olivier- Rand Afrikaans Universität	Start: 03/1999
	Ende: 08/2001

Zur Zeit des Apartheid-Regimes in Südafrika wurden die für die schwarze Bevölkerung zugänglichen Universitäten systematisch vernachlässigt und diskriminiert. Ihre materielle und personelle Ausstattung war in höchstem Maße unzureichend. Gleichzeitig erfuhren die im wesentlichen für den weissen Bevölkerungsanteil reservierten Universitäten großzügige Förderung. Entsprechend war es ihnen möglich, curriculare Programme zu entwickeln und das Forschungsniveau zu steigern.

Für die Entwicklung des neuen demokratischen Südafrika spielt die Konturierung des Arbeitsrechts eine zentrale Rolle. Inzwischen ist es Südafrika gelungen, kollektiv- und individualrechtliche Strukturen zu entwickeln, die nicht nur den internationalen Standards entsprechen, sondern eine Fülle von vielversprechenden, innovativen Elementen enthalten. Die Neuregelungen wurden in enger Kooperation mit internationalen Experten und der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf entwickelt. Ihre Durchdringung erfordert nicht nur beträchtliches know how, sondern auch die Kenntnis ausländischer Erfahrungen, die im jetzigen südafrikanischen Recht zum Tragen gekommen sind. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitnehmermitwirkungsstrukturen, die sich am deutschen Vorbild orientierten.

Wenn die ursprünglich nur für den schwarzen Bevölkerungsanteil zuständigen Universitäten nicht weiter den Anschluss verlieren und von der wissenschaftlichen Verarbeitung des neuen Rechtsstoffes ausgeschlossen werden sollen, ist es unabdingbar, einen Kommunikationsverbund mit den Wissenschaftlern herzustellen, die diese Rechtsmaterie erarbeitet und bisher wissenschaftlich begleitet haben: den Arbeitsrechtlern der bislang privilegierten Universitäten und den ausländischen Experten.

Konkret geht es hier darum, dass mit Hilfe der Rand Afrikaans Universität an der Universität Zululand und der Nord-West-Universität ein LLM-Programm im Arbeitsrecht installiert wird. Das Kursprogramm nutzt die an der Rand Afrikaans Universität bereits gemachten Erfahrungen. Es ist auf 4 Semester angelegt. Wichtiger Bestandteil ist eine Dissertation, für die den Studierenden auch das Centre for International Comparative Labour Law der Rand Afrikaans Universität zur Verfügung steht. Das Programm ist in hohem Maße rechtsvergleichend angelegt. Um diesbezüglich ein hohes Niveau zu gewährleisten, sollen internationale Experten in das Lehr-, Forschungs-, und Prüfungsprogramm einbezogen werden. Diese Einbeziehung ausländischer Experten ist eine wichtige Akzeptanz- und Legitimationsvoraussetzung für das Programm.

Aus diesem Grunde ist eine Kurzzeitdozentur an der Nord-West- Universität und der Universität von Zululand im August 2000 und 2001 geplant. Gegenstand der Lehrtätigkeit soll die Abhaltung von Blockseminaren bilden, um die Kandidaten für eine daran anschließende längere wissenschaftliche Ausbildung zu sichten und sie in das umfassende oben beschriebene Gesamtprojekt zu integrieren.

<b>Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität</b>	
Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk u.a./ Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach/ Universität Bremen	Start: 07/2000
	Ende: 07/2003

Seit Beginn der 80er Jahre ist die fortschreitende Arbeitslosigkeit zu einem der Hauptprobleme der hochindustrialisierten Industrienationen geworden, wenngleich die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den Ländern Osteuropas niedriger ist. Die Überwindung der Arbeitslosigkeit und die Unterstützung des Entlassenen auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung stellen damit die europäische Beschäftigungspolitik vor große Herausforderungen.

Ziel dieses von der Europäischen Kommission unterstützten Projektes ist die Analyse bestehender Ansätze zur Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer im Kontext industrieller Umstrukturierung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Gewährung sozialen Schutzes in der Periode der Arbeitslosigkeit nicht nur für den Einzelnen förderlich ist, sondern auch zu positiven Auswirkungen für die unterstützende Organisation führt.

Die Projektarbeit gliedert sich in 3 Phasen, in denen Ergebnisse und soziale Modelle von 5 Ländern (Deutschland, Niederlande, Italien, Österreich und Frankreich) verglichen und diskutiert werden: Analysiert werden die Folgen wachsender Unsicherheit der Arbeitnehmer in Hinblick auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Lebensqualität; Maßnahmen zur Überwindung dieser Unsicherheiten und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für den öffentlichen und den privaten Sektor.

Die Untersuchung erfolgt auf der Basis des gemeinsamen Standpunktes, möglichst frühzeitig, am besten noch in der Vorphase der Entlassung, einzuschreiten, um längere Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Schwierigkeiten einer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu vermeiden. Als unabdingbare Voraussetzung zur Überwindung der Arbeitslosigkeit wird dabei vor allem auch die Eigeninitiative des Arbeitslosen angesehen.

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.

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

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

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

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



<b>Externe Dissertationsprojekte</b>	
Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk	

- (1) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuss (Kirsten Baus)
- (2) (Sabine Boos)
- (3) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung (Thomas Egger)
- (4) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (5) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores) (Jan-Hendrik Froesch)
- (6) Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien (Maria Engracia Salan Garcia)
- (7) Works Councils in Großbritannien (Claudia Hesper)
- (8) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller).
- (9) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (10) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)
- (11) Droit d'expression des salariés im französischen Arbeitsrecht (Petra Zimmermann)

### **3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung**

Herr Franz Kibler schied zum 30. April 1999 aus dem Institut aus.

Frau Dr. Elisabeth Mayer schied zum 30. September 1999 aus dem Institut aus.

Frau Anke Johanns ist seit dem 1. September 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut.

Frau Sandra Liebmann ist seit dem 1. Dezember 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut.

## **3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung**

### 3.2.1 Die Ziele der Forschung

Das Forschungsprogramm ist im laufenden Jahr gleich geblieben. Die Schwerpunkte aus eigener Sicht und in der Fremdwahrnehmung, wie in den vergangenen Jahresberichten nieder gelegt, gelten noch immer.

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

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

2. Wenngleich in der Vertragsökonomie Privateigentum und Vertragsfreiheit die Referenzordnung darstellen, ist die materielle Begrenzung der Vertragsfreiheit durch das Arbeitsrecht eine soziale Realität, der sich die Wirtschaftswissenschaftler im Hinblick auf die Effizienzfolgen vorgeschriebener Betriebs-, Unternehmens- und Arbeitsmarktverfassungen widmen.
3. Die betriebswirtschaftliche Analyse des Arbeitsrechts hat im letzten Jahrzehnt international einige Fortschritte gemacht, wie die Beiträge des Maßstäbe setzenden New Palgrave of Economics and the Law (1998) beweisen. Was immer noch rar ist, sind auf fast allen Gebieten empirische Studien, die über Möglichkeitsanalysen oder ideologische Vorabentscheidungen hinausgehen und das Wirken des Rechts in den Betrieben und Unternehmen sowie auf den Arbeitsmärkten systematisch aufdecken. Dies ist das dritte große Ziel der wirtschaftswissenschaftlicher Arbeitsgruppe.

Die Projektübersicht zeigt, wo die unterschiedlichen Projekte ansetzen.

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

Die übrigen Projekte lassen sich nach ihrem methodischen Schwergewicht sortieren: Die Arbeit von Matthias Schmitt über die Personalpolitik multinationaler Unternehmen in Deutschland, die Arbeiten von Kerstin Reden über deutsch-chinesische Joint Ventures und die Personalpolitik chinesischer Unternehmen und die Studie von Rolf Dockter über die Effizienz der Personalpolitik professioneller Fußballmannschaften sind empirische Feldarbeiten. Gleiches gilt für die Projekte von Susanne Vaudt über den Aushandlungsprozess von Krankenhauspflegesätzen bei Rechtsunsicherheit und von Gabi Gotzen über die Problematik der Nutzung von Netzwerken zur Effizienzsteigerung im Gesundheitswesen. Auch diese sind im Kern empirische Arbeiten. Die Untersuchungen von Sadowski, Riemer-Hommel, Turk und Junkes mit den Rohdaten der Industrieberichterstattung von Rheinland-Pfalz nutzen ökonomische Methoden. Gleiches gilt für das Projekt von Oliver Ludewig über unternehmenspo-

litische Systeme, welches sich auf Daten des IAB-Firmenpanels stützen wird.

Die Arbeiten von Sabine Lindenthal über den mitbestimmten Aufsichtsrat sowie von Sergi Vilà über die Wirkung der Arbeitsunfallversicherung sind vertragstheoretische Analysen. Der Charakter der Arbeit von Joachim Junkes über die Finanzierungswirkungen von Arbeitnehmergewinnbeteiligungen versucht den Brückenschlag zwischen Unternehmenstheorie und empirischer Aktienkursanalyse – wo der Akzent am Ende liegen wird, ist noch unklar. Florian Turks Arbeit, interpretiert den Arbeitgeberbeitrag zur GKV als Investition in das Humankapital des Arbeitnehmers.

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

### **3.2.2 Produkte der Forschung**

#### *Veröffentlichungen*

In 1999 sind keine Monographien in der Schriftenreihe des Instituts erschienen. Allerdings ist die Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ um zwei Bände gewachsen, die der Mitherausgeber Prof. Dr. Bernd Frick, Greifswald, verantwortet.

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer und Werner Sesselmeiner haben einen Band über die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung herausgegeben. Die darin enthaltenen Beiträge belegen ökonometrisch unter Nutzung umfangreicher Betriebs- und Individualdaten, aber auch anhand detaillierter Fallstudien, die ökonomische Rationalität der Finanzierung von und der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung. Ein Sammelband von Frick, Neubäumer und Sesselmeier, der die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen statistisch überprüft, gelangt zu dem Resultat, es ließen sich keine generellen produktivitäts- oder motivationssteigernden Wirkungen solcher Zusatzleistungen nachweisen.

In 1999 sind mehrere Aufsätze entstanden, die sich mit dem mitbestimmten Aufsichtsrat auseinandersetzen. Für das Jahr 2000 wurde Prof. Sadowski von den Herausgebern der Zeitschrift für Gesellschaftsrecht um eine ökonomische Zwischenbilanz zum Thema „Mitbestimmung in Deutschland“ gebeten. Diese soll in einem Sonderheft der Zeitschrift veröffentlicht werden. Das rechtswissenschaftliche Pendant wird Herr Kollege Hanau verfassen.

#### *Bibliothek*

Der Ausbau der wirtschaftswissenschaftlichen Buchbestände ist weiter fortgesetzt worden. Die Zugänglichkeit der Bibliotheksbestände über die Homepage des IAAEG ist ein großer Fortschritt.

#### *Gutachten*

Prof. Sadowski und die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe haben in 1999 zum zweiten Mal einen nationalen Expertenbericht für Deutschland zur aktuellen tarifpolitischen Situation und den sich abzeichnenden Trends im Bereich der industriellen Beziehungen verfasst. Das IAAEG ist Mitglied eines EU-weiten Netzwerkes und liefert jährlich einen Expertenbericht an das IST in Louvain-La-Neuve, welches die eingehenden nationalen Beiträge in redigierter Form an die EU-Kommission weiterleitet. Für das laufende Jahr ist eine Publikation ausgewählter Berichtsteile im Internet geplant, wodurch die Forschungsarbeit des IAAEG auf europäischer Ebene eine noch größere Bekanntheit erlangen wird.

Prof. Sadowski erarbeitete in Kooperation mit Mitarbeitern von ZENTRAS und des IAAEG

das nationale deutsche Expertengutachten zum Thema „Active employment policies and labour market integration of disabled people: Evaluation of the net benefit.“ Das Projekt wurde von der Generaldirektion V der EU-Kommission in Auftrag gegeben und auf internationaler Ebene von der „Fundacion Tomillo, Center for Economic Studies“ in Madrid koordiniert. Der deutsche Länderbericht wurde 1999 fertiggestellt; die Fundacion Tomillo hat ebenfalls bereits eine „European Synthesis“ erstellt. In beiden Fällen steht die Veröffentlichung jedoch noch aus. Inhaltliches Projektziel war die Messung des Nettoertrags der Integration „inaktiver“ Behinderter im erwerbsfähigen Alter in den regulären Arbeitsmarkt. Hierzu wurden u.a. Daten des SOEP und des Europäischen Haushaltspanels herangezogen.

### **3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung**

#### **3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen**

*Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“*

In dem am IAAEG und im Fachbereich IV der Universität unter der Leitung von Prof. Dr. Sadowski angesiedelten Kolleg werden Forschungsfragen bearbeitet, welche die ökonomische Problematik der Erbringung humaner Dienstleistungen thematisieren. Die Spannweite der Qualifizierungsarbeiten reicht dabei von gesundheitsökonomischen Analysen über Effizienz-betrachtungen des mitbestimmten Aufsichtsrats, ökonomischen Analysen des Arbeitsrechts, Standort und Personalentscheidungen multinationaler Unternehmen bis hin zur Untersuchung der Personalpolitik im professionellen Team sport. Die Projekte widmen sich demnach sowohl öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Institutionen, wobei ihr gemeinsames Merkmal in der Anwendung aktueller Erkenntnisse der Neuen Mikroökonomik, insbesondere der Neuen Institutionenökonomik, auf die einzelnen Forschungsaufgaben liegt. Zudem zeichnet sich die Mehrzahl der Arbeiten durch eine – zumindest die theoretischen Befunde ergänzende – empirische Ausrichtung aus. Eine Reihe von Projekten weist darüber hinaus einen international vergleichenden Charakter auf.

Herr Dipl.-Math. Tim Voetmann bietet den Kollegiaten beim Auftreten mathematischer Probleme projektweise Unterstützung an.

Im Rahmen des seit Oktober 1996 bestehenden Graduiertenkollegs gehen sowohl Stipendiaten als auch Nachwuchswissenschaftler der Universität Trier und des IAAEG ihrer Forschungstätigkeit nach. Fachlich werden die jungen Forscher von einem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat begleitet. Das 3. Gutachterkolloquium des Beirats fand am 2. und 3. Juli 1999 im Robert Schumann Haus statt. Die Projektvorträge der Kollegiaten belegten substantielle Arbeitsfortschritte, die zu einem großen Teil durch das Aufgreifen der konstruktiven Anmerkungen während des 2. Kolloquiums im November 1998 ermöglicht wurden. Ein zusätzliches internes Forschungskolloquium im Dezember 1999 zeigte, dass einige Projekte in ein Stadium getreten sind, welches einen erfolgreichen Arbeitsabschluss im laufenden Jahr wahrscheinlich macht. Als neue Mitglieder des Graduiertenkollegs konnten 1999 Herr Dipl.-Vw. Florian Turk und Herr Dipl.-Vw. Oliver Ludewig gewonnen werden. Oliver Ludewig ist gleichzeitig Mitglied des Graduiertenkollegs am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, wodurch die Kompetenz und die Daten des IAB auch für die Arbeit am IAAEG genutzt werden können.

Dem Internationalen Wissenschaftlichen Beirat gehören folgende Professoren an:

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

## Kollegiatinnen und Kollegiaten:

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

*Qualifizierungsprogramm für das Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“*

## Bisheriges Qualifizierungsprogramm:

<b>Termin</b>	<b>Kurs/Veranstaltung</b>
WS 96/97	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Forschung im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“: Qualitätskriterien und organisationsökonomische Grundlagen
Jan. 97-Feb. 97	<i>Internes Forschungskolloquium</i>
SS 1997	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Der Einfluß exogener (Rechts-)Institutionen auf betriebliches Handeln
15.-17.07.1997	<i>Intensiv-Workshop:</i> Einführung in die Spieltheorie <i>Planung:</i> Sabine Lindenthal, Petra Riemer-Hommel
14.-15.11.1997	<i>Konstituierende Sitzung des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1997/98	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Neuere Mikroökonomie <i>Planung:</i> Kerstin Pull, Petra Riemer-Hommel, Dieter Sadowski
Jan. 98-Feb. 98	<i>Internes Forschungskolloquium</i>
9.-10.07.1998	<i>Kompaktkurs:</i> Regressionsanalyse am PC mit SHAZAM
SS 1998	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Ausgewählte quantitative und qualitative Methoden <i>Planung:</i> Joachim Junkes, Petra Riemer-Hommel, Matthias Schmitt, Martin Schneider, Sergi Vilà
6.-7.11.1998	<i>2. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
WS 1998/99	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Arbeitsökonomie <i>Planung:</i> Dieter Sadowski, Kerstin Pull, Martin Schneider
2.-3.7.1999	<i>3. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>
SS 1999	<i>Arbeitsgemeinschaft:</i> Public Choice
27.9-1.10.1999	<i>Intensivkurs mit Dr. Antoine Faure Grimaud:</i> Theory of Complete Contracts
4.-6.10.1999	<i>Intensivkurs mit Prof. Dr. Klaus Schmitt:</i> Theorie unvollständiger Verträge
11.-13.10.1999	<i>Intensivkurs mit Prof. Dr. Oliver Fabel:</i> Verhandlungstheorie
10.-11.12.1999	<i>Internes Forschungskolloquium</i>

## Geplantes Qualifizierungsprogramm:

März 2000	<i>Intensivkurs mit Prof. Paul Marginson:</i> Comparative Industrial Relations Research Methodology
10.-11.11.2000	<i>4. Gutachterkolloquium des Internationalen Beirats des GK</i>

### *Der europäische Aufbaustudiengang MEST*

Das seit 1993 bestehende Postgraduierten-Programm "Master Européen en Sciences du Travail" bietet Studierenden der Universität Trier die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich der europäischen Arbeitsbeziehungen zu erwerben.

Sechs Jahre nach Beitritt der Universität Trier zum europäischen Hochschulnetz kann eine positive Bilanz gezogen werden. Die Attraktivität des Kursprogrammes zeigt sich an der steigenden Teilnehmerzahl sowohl auf Seiten der Trierer Studierenden als auch auf Seiten der ausländischen Gaststudenten, die in Trier ihr Auslandssemester absolvieren. Darüber hinaus gehören derzeit bereits neun Universitäten dem Hochschulnetz an, wobei sich weitere um den Beitritt beworben haben. Im Berichtsjahr wurde der erste Trierer Student an die London School of Economics geschickt.

### *Lehrtätigkeiten*

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

Die im letzten Jahresbericht (S. 31) geplante Bildungsmaßnahme für arbeitslose Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Juristen und Mediziner im Hinblick auf eine spätere Tätigkeit im „Gesundheitsmanagement“ wurde kurzfristig aus Finanzierungsgründen von der Arbeitsverwaltung Trier bis auf Weiteres verschoben.

### **3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke**

#### *Kooperationen und Außenaktivitäten*

Als Vorsitzender der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski die Jahrestagung 1999 in Trier organisiert. Dort wurden neuere Ansätze zu einer Theorie der industriellen Beziehungen behandelt.

Die Wirtschaftswissenschaftler haben an einem Projekt der Europäischen Kommission zur Untersuchung der Repräsentativität der Sozialpartner im Europäischen Sozialen Dialog als deutsche Experten mitgewirkt. Sie haben diese Aufgabe auch für das Berichtsjahr 1999/2000 übertragen bekommen. Dieses Projekt, das von einer Forschergruppe in Louvain-la-Neuve (Prof. Armand Spineux) koordiniert wird, umfasst die aktuellen Entwicklungen in zentralen Bereichen der industriellen Beziehungen, wie die aktuelle tarifpolitische Situation, Koordinationsbemühungen der Sozialparteien und des Staates zur Förderung der Beschäftigung oder die sektorspezifische Analyse der Repräsentativität von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Die Kooperation mit dem Statistischen Landesamt in Bad Ems und dem Arbeitsministerium des Landes zur Pflege der Rohdatenindustrieberichterstattung im Hinblick auf Beschäftigungsanalysen ist fortgeführt worden.

Prof. Sadowski betreut derzeit die folgenden externen Promotionskandidaten:

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

Sibylle Blank, München: Die Wirkungslosigkeit der gesetzlichen Regelungen zum ambulan-

ten Operieren in Krankenhäusern

Marie Waxin, Aix-en-Provence: Kulturelle Anpassung ausländischer Führungskräfte.

### *Öffentlichkeitsarbeit*

Über die am IAAEG bearbeiteten Projekte und andere dort stattfindende wissenschaftliche Aktivitäten, wie Forschungsworkshops oder internationale Gastvorträge, berichtet das Institut regelmäßig in verschiedenen Medien, um die Ergebnisse seiner Arbeiten einem breiten wissenschaftlichen Publikum zur Kenntnis zu bringen.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitlich parallel ein „Economic Research Programme“ in englischer Sprache. Über aktuelle Institutsentwicklungen, Forschungsergebnisse etc. informiert die Internetseite des IAAEG: Hier werden nicht nur Veranstaltungen angekündigt, sondern auch die Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere der Mitarbeiter im Volltext präsentiert, damit externe Wissenschaftler sich unkompliziert informieren und per E-Mail direkt mit den Bearbeitern der sie interessierenden Projekte in Verbindung treten können. Besonders bemerkenswert ist, dass der umfangreiche Bestand der institutseigenen Spezialbibliothek nun online recherchierbar ist. Das IAAEG ist seit 1999 auch mit einer Institutsbeschreibung auf der Homepage des rheinland-pfälzischen MBWW vertreten. Für 2000 ist dies ebenfalls in bezug auf die Homepage unserer Kooperationspartner am IST in Louvain-La-Neuve (Belgien) geplant, um den Bekanntheitsgrad des IAAEG im gesamteuropäischen Raum weiter zu vergrößern.

Über Ereignisse von besonderer Wichtigkeit werden zusätzlich regelmäßig Artikel zur Veröffentlichung im „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ verfasst; bei Themen von allgemeinerem Interesse erfolgt auch eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse.

Ein für die wissenschaftliche Zusammenarbeit wesentliches Element der Öffentlichkeitsarbeit besteht in der durchgehenden Bearbeitung von Anfragen zu Forschungsdatenbanken (z.B. diejenigen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Informationszentrums Sozialwissenschaften) sowie der Übermittlung des IAAEG-Forschungsprofils an potentielle Kooperationspartner und Vergabestellen für Forschungsaufträge im europäischen Raum.

Die Erledigung der in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit fallenden Aufgaben obliegt Herrn Dipl.-Vw. Matthias Schmitt. Das Layout der Internetdarstellung wurde von Herrn stud. jur. Alexander Fürwentsches entworfen.

### *Sozioökonomisches Panel*

Das vom DIW betreute Panel ist eine Längsschnittbefragung privater Haushalte zur Erhebung von Mikrodaten und befindet sich zur Zeit in der 15. jährlichen Erhebungswelle. Der Datensatz enthält soziale und ökonomische Informationen zu 6.500 Haushalten bzw. 16.000 Personen. Es lassen sich zahlreiche Anknüpfungspunkte für betriebswirtschaftliche Fragestellungen ausmachen.

In 1999 konzentrierte sich die Arbeit am SOEP zum einen auf die Sammlung und Pflege von Informationen zum SOEP, um dieses potentiellen Nutzern möglichst einfach zugänglich machen zu können, sowie auf die Nutzung der Daten in Kooperation mit ZENTRAS. Wie in den vergangenen Jahren wurde ZENTRAS wissenschaftlich durch das Bereitstellen von SOEP-Informationen unterstützt. Das SOEP wie auch Daten des Mikrozensus wurden bei der Bearbeitung des Expertenberichts „Active employment policies and labour market integration of disabled people: Estimation of the net benefit“ herangezogen.



### *IAAEG-Unternehmensarchiv*

Auch in 1999 wurde die Archivierung von Geschäftsberichten im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) weitergeführt - zudem wurde durch eine Sonderaktion der Versuch unternommen, die über die Jahre aufgetretenen Lücken und Löcher der verwalteten Reihen von knapp 1000 deutschen Unternehmen zu schließen. In diesem Kontext wurde eine Telefonanfrage an alle betroffenen Unternehmen gestartet mit der Bitte um Zusendung der fehlenden Jahrgänge - mit gutem Erfolg. Das schon im vergangenen Jahr formulierte Ziel, das Archiv im Petrisberg einer breiteren Öffentlichkeit zukommen zu lassen, ließ sich im Jahr 1999 nur bedingt realisieren, die bisherigen Nutzer blieben erhalten, doch konnte kein Neuzugang in den Nutzerreihen verzeichnet werden.

Dieser Zustand wird sich vielleicht dann ändern lassen, wenn der Umbau des Petrisberg-Gebäudekomplexes abgeschlossen sein und das IAAEG seine Tätigkeit dorthin verlagern wird. Allerdings ist die stetig steigende Konkurrenz durch elektronische Datenbanken unaufhaltsam und daher für „herkömmliche“ Datenquellen existenzbedrohend. Das im Archiv vorhandene Material kann dennoch auch in Zukunft seine Dienste erfüllen, da insbesondere die Tatsache, dass gedruckte Versionen durch die ausführlichere Textdarstellung detailliertere Informationen bieten, Vorteile gegenüber tabellarischen Zählauflistungen von CD-Roms aufweisen. Um die Zukunft des Archivs zu sichern, muss die Frage der auszubauenden räumlichen Kapazität geklärt werden. Auch in diesem Kontext bietet der anstehende Umbau des Petrisbergs eine neue Chance, so dass unter dann hoffentlich verbesserten Bedingungen das Unternehmensarchiv von einem breiteren Interessentenkreis genutzt wird.

### **3.2.4 Selbsteinschätzung**

Angesichts der Tatsache, dass die Kernprojekte des gegenwärtigen Programms alle Ende 1996 begonnen wurden, war für 1999 für mehrere Arbeiten der entscheidende Durchbruch erwartet worden. Dies ist eingetreten, weshalb im Jahre 2000 eine Reihe von Arbeiten abgeschlossen werden sollte. Zum Jahresende sind die Dissertationen von Stefanie Decker wie auch von Susanne Wienecke, zwei lange reifende Projekte, eingereicht worden.

### 3.2.5 Forschungsprojekte

#### 3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

<b>Bestimmungsfaktoren betrieblichen Umweltengagements – betriebliche Akteure und ihre Einflußmöglichkeiten: eine empirische Untersuchung in den Branchen Chemie und Textil/Bekleidung</b>	
Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 10/1999

*Ziel:* Die Dominanz ordnungsrechtlicher Maßnahmen im deutschen Umweltrecht sowie das im internationalen Vergleich hohe Umweltschutzniveau, ziehen eine relativ hohe Belastung deutscher Unternehmen nach sich, die von Wirtschaftsvertretern oft mit einer Gefährdung des Wirtschaftsstandortes Deutschland gleichgesetzt wird. Dem steht jedoch die empirische Beobachtung gegenüber, dass die hohen Standards von einer nicht geringen Zahl von Unternehmen noch überschritten werden. Diese Diskrepanz lässt daher eine nähere Betrachtung des Phänomens der Übererfüllung gesetzlicher Auflagen als sinnvoll erscheinen und führt letztendlich zu der Frage nach den Bedingungsfaktoren der Selbstregulierung.

*Vorgehen:* Die ökologieorientierte Diskussion innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ist bisher vorwiegend an der Umsetzung eines Umweltmanagements orientiert. Dieser Ansatz entwickelt vornehmlich Organisation und Instrumente eines Umweltschutzes in Unternehmen; die theoretischen Grundlagen der Beziehung zwischen Unternehmung und ihren ökologischen Umweltsystemen sowie das Aufdecken der Hemmschwellen eines ökologischen Engagements sind bisher jedoch wenig ausgeprägt (FÖSTE 1994, STITZL 1994). Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zum Abbau dieses Defizits leisten. Auf Basis der Verfügungsrechtsanalyse wird das Umweltschutzverhalten der Unternehmen, bzw. der in ihm agierenden Akteure, erklärt. Insbesondere werden jene Faktoren aufgedeckt, die sich positiv auf das Umweltengagement auswirken und demzufolge einen Beitrag zur Erklärung der beobachteten Übererfüllung gesetzlicher Auflagen leisten. Ausgangspunkt ist die Hypothese, dass der Umgang mit knappen Ressourcen von der Struktur der Verfügungsrechte einer Gesellschaft abhängt. Dies ermöglicht Rückschlüsse auf das zu erwartende Verhalten von Individuen bei einer gegebenen Verfügungsrechtsstruktur, aber auch Aussagen darüber, wie diese gestaltet sein müssen, um ein bestimmtes Ziel realisieren zu können. Das bislang unzureichend untersuchte Phänomen „Selbstregulierung im Umweltschutz“ lässt eine explorative Vorgehensweise als vorteilhaft erscheinen.

*Ergebnisse:* Die Unternehmensdaten zeigen nicht nur unterschiedliche Einflüsse der Akteure auf das betriebliche Umweltverhalten, sondern sie belegen darüber hinaus, dass ihr Einfluss in Abhängigkeit von der jeweiligen Nutzenfunktion auch hinsichtlich unterschiedlicher Ausprägungen der unternehmerischen Selbstverpflichtung im Umweltschutz variiert: In bezug auf den Akteur Management finden sich Hinweise, die sowohl einen Einfluss auf das Vorliegen substantieller Selbstregulierung - definiert als über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Investitionen in Umweltschutz - stützen, als auch auf die prozedurale Selbstregulierung - operationalisiert durch die Existenz von Umweltleitlinien. Demgegenüber konzentriert sich der Einflussbereich des Umweltbeauftragten primär auf prozedurale Aspekte, das Engagement der Arbeitnehmervertreter bleibt sogar fast ausschließlich auf diese beschränkt. Aufgrund des bewusst explorativen Charakters, der c.p.-Betrachtung sowie der begrenzten Datenmenge, sind quantitative Rückschlüsse auf den jeweiligen Einfluss der einzelnen Akteure auf das Unternehmensverhalten allerdings nicht möglich.

*Publikationen:* in Vorbereitung.

<b>Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 1998-1999</b>	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start: 12/1998
	Ende: 12/1999

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start: 12/1998
	Ende: 12/1999

*Ziel:* Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten hängt in hohem Maße vom Verhalten der jeweiligen nationalen Sozialpartner ab, da die betreffenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen mittels Kollektivverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Ziel der Arbeit ist es unter anderem, einen aktuellen Überblick über den institutionellen Rahmen der Arbeitsbeziehungen zu liefern, Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien einzelner Branchen zu generieren, beschäftigungsfördernde Koordinationsbemühungen der Sozialparteien und des Staates zu bewerten sowie die Inhalte aktueller Tarifabschlüsse auf ihre potentiellen Beschäftigungswirkungen hin zu analysieren. Das von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Projekt wird in 15 Nationen zeitgleich bearbeitet. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski erstellt den Länderbericht für Deutschland.

*Vorgehen:* Die Projektarbeit gliederte sich, wie bereits im Vorjahresbericht, in drei unterschiedliche, aber aufeinander bezogene Teile. Im ersten Abschnitt wurden die institutionellen Rahmenbedingungen der deutschen Arbeitsbeziehungen aktualisiert. Im zweiten Projektteil wurde die Repräsentativität von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der folgenden Branchen dokumentiert: Bau, Handel, Telekommunikation, Post und Textil-/Bekleidung. Dies umfasste primär Aussagen über deren Mitgliederstrukturen, ideologische Ausrichtung, Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht. Den Schwerpunkt des Projekts bildete abermals der dritte Abschnitt. Hier war die Beteiligung der Sozialparteien an der Formulierung der nationalen Beschäftigungspläne heraus zu arbeiten, die Rolle der relevanten Akteure in territorialen und nationalen Beschäftigungspakten zu beleuchten und die Ergebnisse solcher Verhandlungen auf ihre Beschäftigungswirksamkeit einzuschätzen sowie Elemente in aktuellen Tarifabschlüssen aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Der Berichtszeitraum erstreckte sich von Juli 1998 bis Juni 1999. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie Interviews geführt.

*Ergebnisse:* Die Arbeit für das Berichtsjahr 1998/99 ist fristgerecht abgeschlossen worden. Obwohl die traditionelle Form des Flächentarifvertrags in Deutschland immer noch vorherrscht, ließ sich ein deutlicher Trend zu mehr Haustarifverträgen oder der Implementierung von Öffnungsklauseln registrieren. Offen ist, ob und in welchem Umfang sich die dadurch erreichte größere Flexibilität in mehr Arbeitsplätzen niederschlägt. Die Diskussionen der Sozialpartner und der Bundesregierung im Bündnis für Arbeit müssen – dem Verlauf dieser Gespräche folgend – in Bezug auf ihr beschäftigungsförderndes Potential im Berichtszeitraum eher skeptisch beurteilt werden.

*Publikationen:*

Ein internationaler Synthesebericht für die EU-Kommission wird z.Zt. vom IST (Louvain-La-Neuve) erstellt. Die Veröffentlichung im Internet wird im Frühjahr 2000 erfolgen.

IST (Hg.): Trends in agreements relevant to employment and the labour market. Louvain-la-Neuve 1999 und IST (Hg.): The institutional framework and the processes of collective bargaining. Louvain-la-Neuve 1999. (Synthesergebnisse des Berichtjahres 1997/1998).

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

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

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

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

*Publikationen:*

Ferner, Anthony; Varul, Matthias: The German Way: German Multinationals and Human Resource Management. Anglo-German Foundation Report. London 1999.

<b>Der Betrieb als Politikarena: ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken</b>	
---	--

Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 12/1999

*Ziel:* Seit Beginn der 90er Jahre ist in Deutschland eine deutliche Verlagerung tarifpolitischer Entscheidungen auf die betriebliche Ebene zu beobachten, von der sich Unternehmen Vorteile im internationalen Wettbewerb versprechen. Während die betriebliche Politikarena somit einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfährt, weisen die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen ein großes Beharrungsvermögen auf. Dies wirft die Frage auf, welche Rolle die nationalen institutionellen Differenzen für betriebliche Problemlösungen spielen. Am Beispiel der Arbeitszeitpolitik in Banken wird deshalb untersucht, ob und wie länderspezifische Arbeitsbeziehungen das Verhalten von betrieblichen Akteuren in arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen und daraus resultierende Arbeitszeitregelungen in Unternehmen beeinflussen.

*Vorgehen:* Aus politikwissenschaftlicher Sicht wird der Betrieb als eine strukturierte Politikarena betrachtet. Institutionen der Arbeitsbeziehungen legen die Handlungsmöglichkeiten und Spielregeln der betrieblichen Akteure fest. Mit dem eigens entwickelten Konzept des akteurorientierten Institutionalismus wird das Verhalten der Akteure im Prozess der Entscheidungsfindung für Unternehmenstriplets aus drei Ländern erfasst und vergleichend untersucht. Dazu werden Unternehmensdaten von 16 Banken sowie Informationen von 14 der in denselben Banken tätigen Arbeitnehmervertretungen zur betrieblichen Arbeitszeitpolitik und zu den Arbeitsbeziehungen ausgewertet.

*Ergebnisse:* Die für die arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozesse und betrieblichen Arbeitszeitregelungen gefundenen Ländermuster stützen die Institutionenthese. Gleichwohl kommt dem arbeitszeitpolitischen Handlungsrecht der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, wie es das deutsche Mitbestimmungsmodell vorsieht, nicht die vermutete Bedeutung zu. Anerkannte Gewerkschaften in britischen Großbanken übernehmen als Quasi-Betriebsräte eine funktional ähnliche Rolle in arbeitszeitpolitischen Entscheidungsprozessen wie der deutsche Betriebsrat oder die luxemburgische Personaldelegation. Die Arbeitgeber der großen Universalbanken müssen eine inkrementelle Politik der Arbeitszeitflexibilisierung verfolgen, um Arbeitszeitkonflikte mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung sowie Legitimationsverluste gegenüber den Beschäftigten zu vermeiden. Zwar zeichnet sich in der Bankenbranche ein tiefgreifender Wandel hin zu hochflexiblen Zeitkontenmodellen ab. Solange aber die betrieblichen Akteure unterschiedliche nationale Arbeitszeitkompromisse und -gesetze berücksichtigen müssen, werden nationale Arbeitszeitmuster überdauern und wird der gegenwärtige Arbeitszeitwandel entlang länderspezifischer historischer Entwicklungspfade verlaufen.

*Publikationen:*

Die Arbeit wird im Laufe des Jahres 2000 in der Schriftenreihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ des Hampp-Verlags veröffentlicht werden.

### 3.2.5.2. Laufende Projekte

<b>Rekrutierungsstrategien im professionellen Teamsport: eine beschäftigungspolitische Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs</b>	
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	Start: 07/1997
	Ende: 07/2000

*Ziel:* Die Einflußnahme interner Rekrutierung auf den unternehmerischen Erfolg und die Vor- und Nachteile gegenüber externer Rekrutierung werden in der Literatur zu internen Arbeitsmärkten umfassend diskutiert (SENGENBERGER 1998: 150 ff.). Problematisch ist allerdings die unzureichende Verfügbarkeit empirischer Daten auf diesem Gebiet (SCHAUENBERG 1996: 358 ff.). Um diesen Datenmangel zu umgehen, werden in dieser Arbeit rekrutierungspolitische Entscheidungen im professionellen Teamsport untersucht: Welche Rekrutierungsstrategien werden im deutschen Berufsfußball verfolgt, wie ist deren Effizienz zu bewerten und welche Erfolgsdeterminanten lassen sich für solche Strategien bestimmen?

*Vorgehen:* Ausgangspunkt bildet die Überlegung, dass der professionelle Sport ein funktional äquivalentes Datenmaterial zur Untersuchung personalökonomischer Fragestellungen liefert (FRICK/WAGNER 1998: 328 f.). Wie sich zeigen läßt, bietet insbesondere der deutsche Berufsfußball ein geeignetes Instrument zur Analyse rekrutierungspolitischen Handelns. Die Untersuchung erstreckt sich über den Zeitraum der Spielzeiten 1991/92-1996/97 und umfaßt die 13 Vereine, die in diesem Zeitraum in mindestens vier aufeinanderfolgenden Jahren in der höchsten deutschen Spielklasse vertreten waren. Als Erfolgsmaß wird das produktionsökonomische Maß der Effizienz, definiert als das Verhältnis Input zu Output, herangezogen. Die Inputfaktoren setzen sich aus dem Transferaufwand, den Gehältern der Lizenzspielerabteilung und dem Aufwand für den Nachwuchsbereich zusammen. Die Outputkategorie umfaßt die Faktoren Transferertrag und sportlichen Erfolg. Auf Grundlage dieser Daten erfolgt mit Hilfe der Data Envelopment Analysis (DEA) die Identifikation und Effizienzmessung der Rekrutierungsstrategien, sowie die Abbildung von Entwicklungspfaden. Der Einsatz der DEA, einem nicht-parametrischen Verfahren zur empirischen Schätzung von Input-Output-Funktionen, stellt im Kontext der Erforschung personalpolitischer Effizienz eine methodische Innovation dar. Zur Identifikation der Erfolgsfaktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Erklärung von Effizienzunterschieden zwischen Rekrutierungsstrategien leisten, wird die DEA in einem weiteren Schritt um bivariate Korrelations- und Regressionsanalysen ergänzt. In diesen Analysen wird auf die individuellen Kennziffern von 506 Spielern zurückgegriffen und Aufschluß darüber erwartet, in welchem Ausmaß beispielsweise Fluktuationsraten im Mannschaftskader, Ausländeranteil, Wettkampferfahrung oder Wechselhäufigkeit in der sportlichen Leitung den sportlichen und wirtschaftlichen Erfolg in einer solch humankapitalintensiven Branche bestimmen. Die Auswirkungen von Änderungen in institutionellen Rahmenbedingungen und dem damit verbundenen Einfluss auf das Unterhaltungsprodukt „Fußball-Bundesliga“ wird am Beispiel der aus dem „Bosman-Urteil“ auf dem Arbeitsmarkt für Berufsfußballer in Deutschland resultierenden Veränderungen dargestellt.

*Stand:* Die DEA ist sowohl in der theoretischen Aufarbeitung als auch in der Datenerfassung und Auswertung abgeschlossen. Die theoretischen Grundlagen zur Bestimmung der Erfolgsfaktoren, die einen signifikanten Beitrag zu einer effizienten Rekrutierungsstrategie leisten, sind geschaffen. Die dazugehörige Datenbasis ist für die anstehenden Korrelations- und Regressionsanalysen aufbereitet.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 07/2000: Fortführung und Abschluß der empirischen Analysen  
Auswertung und Fertigstellen der Arbeit

<b>Netzwerke als Ansatz zur Effizienzsteigerung und Qualitätsverbesserung im Gesundheitswesen?</b>	
Dipl.-Vw. Gabi Gotzen	Start: 05/1998
	Ende: 03/2001

*Ziel:* Die Gesundheitsausgaben in Deutschland sind mit rund 15 Prozent des BIP (OECD 1997) nach den USA die höchsten innerhalb der OECD-Länder. Teilweise werden diese auf Faktoren zurückgeführt, die in allen OECD-Ländern zu einem erheblichen Wachstum der Gesundheitsausgaben geführt haben. Ein wesentlicher Teil wird jedoch auf institutionelle Besonderheiten im deutschen Gesundheitssystem zurückgeführt. Spezifisch für das deutsche Gesundheitssystem ist die Fragmentierung der Versorgungsstrukturen, die sich in einer starken Abgrenzung der einzelnen Leistungssektoren ausdrückt. Es wird angenommen, dass diese ‚Schnittstellen‘ zu Ineffizienzen zum Beispiel durch Leistungsduplikationen und Qualitätsverschlechterungen in Form von zeitlichen Verzögerungen oder der Verschiebung von kostenintensiven Patienten in den anderen Sektor führen. Ein Ansatz zur Verringerung dieser angenommenen Ineffizienzen in der Leistungserstellung bestünde theoretisch in einer stärkeren Vernetzung der Versorgungsstrukturen und sektorübergreifenden Kooperationen der Leistungsanbieter. Nach WILLIAMSON (1985) stellen Netzwerke eine im Vergleich zu Markt und Hierarchie intermediäre Form der ökonomischen Organisation dar, die zu ihrer Entstehung zum einen Kooperationsgewinne und zum anderen ein kooperatives Verhalten der Akteure voraussetzen. Ziel dieser Arbeit ist es daher zu untersuchen, ob die entsprechenden Anreize für kooperatives Verhalten oder die institutionellen Rahmenbedingungen, die Voraussetzungen für eine Netzwerkbildung sind, im deutschen Gesundheitswesen gegeben sind. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, welche Auswirkungen Netzwerke haben, da durch Zusammenschlüsse von Anbietern auch regionale Monopole und kartellartige Strukturen entstehen können, die zu zusätzlichen Ineffizienzen und Qualitätsverschlechterungen führen können.

*Vorgehen:* Zunächst wird theoretisch untersucht, welche Kooperationsgewinne für die Akteure im ambulanten und stationären Sektor zu erzielen sind. Hierzu werden anhand der Industrie- und Institutionenökonomie die Erklärungsansätze für das Auftreten von interorganisationaler Kooperation bieten, Hypothesen über die Kooperationswahrscheinlichkeit abgeleitet werden. Hieran anschließend soll anhand der Netzwerktheorie eine optimale Netzwerkform für ein regionales Gesundheitsnetzwerk entworfen werden. Anhand ausgewählter Fallstudien werden die derzeit bestehenden oder geplanten Kooperationen zwischen ambulanten und stationärem Sektor mit den angenommenen Kooperationshypothesen und den theoretisch optimalen Netzwerkformen verglichen. Dieser Vergleich soll schließlich zu einer Einschätzung über die Vorteilhaftigkeit von Netzwerken im Gesundheitswesen führen.

*Stand:* Das Projekt befindet sich noch in der Phase der theoretischen Fundierung, der Herausarbeitung der Kooperationsbereiche und der optimalen Netzwerkform.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 04/2000: Abschluss der theoretischen Aufarbeitung

ab 05/2000: Beginn der empirischen Arbeit und Auswertung der Fallstudien

Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft	
Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: 12/2000

*Ziel:* Neben motivationssteigernder Wirkung von Kapital- oder Erfolgsbeteiligungen der Firmenbelegschaft wird in diesen lohnpolitischen Instrumenten häufig der Schlüssel gesehen, um zu rigide Lohnstrukturen flexibler zu gestalten und damit die Wettbewerbsfähigkeit beteiligter Unternehmen vor dem Hintergrund gestiegener Produktmarktunsicherheiten zu verbessern. Hierbei wird unterstellt, dass die Belegschaft nicht lediglich am Ergebnis, sondern auch am Risiko des Firmenergebnisses beteiligt wird. Am Beispiel der Gewinnbeteiligung wird untersucht, unter welchen Bedingungen eine Risikoteilung zwischen Kapitalgebern und Belegschaft effizient sein kann.

*Vorgehen:* In einem statischen Modell ist die Optimierung der Risikoallokation durch eine Gewinnbeteiligung ineffizient, vielmehr sollten die Arbeitnehmer aufgrund ihrer höheren Risikoaversion gegen Einkommensunsicherheiten versichert werden. Wenn sich Unternehmen jedoch extern finanzieren, kann das Ergebnis wechseln. So nimmt ICHINO (1994) an, dass potentielle Fremdkapitalgeber bei Kreditfinanzierung der Investition die durch den gestiegenen Fremdkapitalanteil erhöhte Wahrscheinlichkeit eines kostspieligen Konkurses antizipieren. Selbst wenn sie risikoneutral sind, führt die gestiegene Konkurswahrscheinlichkeit zu einem Preisabschlag – einer Quasi-Risikoprämie. Die Risikoumverteilung durch eine Gewinnbeteiligung der Belegschaft senkt die Konkurswahrscheinlichkeit, wodurch die Kapitalkosten reduziert werden können. ICHINOS Modell beruht jedoch auf der wenig realistischen Annahme, dass die gestiegene Konkursgefahr unter *symmetrischer* Informationsverteilung lediglich die Renditeforderung der Gläubiger, nicht jedoch die Lohnforderung der Arbeitnehmer erhöht. MYERS/MAJLUF (1984) haben indes gezeigt, dass Außenfinanzierung durch Aufnahme neuen Eigenkapitals allein schon durch *asymmetrisch* verteilte Information zwischen Management und Kapitalmarkt zu einem die Kapitalkosten steigernden Problem adverser Selektion führen kann. Dieses Modell wird dadurch erweitert, dass nicht lediglich ein Fixlohn, sondern auch die Gewinnbeteiligung möglich ist, wodurch die Lohnforderungen zu relevanten Investitionskosten werden. Wird angenommen, dass die Belegschaft – im Gegensatz zum Kapitalmarkt – den gleichen Informationsstand wie das Management hat – lassen sich so möglicherweise die höheren Kapitalkosten bei Außenfinanzierung umgehen. Welche empirischen Implikationen ergeben sich aus dem Modell? Gewinnbeteiligungen zur effizienten Lohnflexibilisierung scheinen nicht universal einsetzbar, sondern vielmehr an bestimmte Firmentypen gekoppelt zu sein: Neben dem Management muss die Belegschaft über hinreichendes Insiderwissen verfügen, die Informationsasymmetrie zu Outsidern ist zumindest temporär nicht behebbar, ebenso müssen solche Firmen ein nicht vollständig innenfinanzierbares Investitionsvolumen aufbringen. Werden diese zentralen Modellannahmen durch Regressoren ausgedrückt, die in einem Discrete Choice-Modell das Vorliegen einer Gewinnbeteiligung erklären sollen, dann sollte mit einer geeigneten Firmenstichprobe ein positiver Zusammenhang erkennbar sein.

*Stand:* Zur Zeit wird das Modell formalisiert sowie an der Operationalisierung der zentralen Modellannahmen gearbeitet. Die empirische Analyse wird die Daten des Hannoveraner Firmenpanels nutzen.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

- 01/2000 - 03/2000: Formalisierung des Modells, Zugang zu geeignetem Firmendatensatz
- 04/2000 - 06/2000: Operationalisierung der zentralen Modellannahmen
- 07/2000 - 12/2000: Datenauswertung und Reinschrift der Arbeit



<b>Der mitbestimmte Aufsichtsrat: Eine vertragstheoretische Analyse über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Kontrolle des Vorstands</b>	
Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	Start: 01/1997
	Ende: 11/2000

Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	Start: 01/1997
	Ende: 11/2000

*Ziel:* Der Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf die Kontrolleffizienz dieses Organs ist stark umstritten. Zum einen wird argumentiert, dass durch diese Art von Mitbestimmung eine offene Diskussion im Aufsichtsrat verhindert wird und dies sich negativ auf dessen Arbeit auswirkt. Andere sehen dagegen in der durch die Tätigkeit im Unternehmen häufig besseren Informationslage der Arbeitnehmervertreter eine Möglichkeit zur Verbesserung der Kontrolltätigkeit. Um die Vor- und Nachteile der Arbeitnehmerbeteiligung genauer zu untersuchen, werde ich mich in dieser Arbeit insbesondere auf die Anreize der verschiedenen Aufsichtsratsmitglieder zur Überwachung des Vorstands konzentrieren. Es soll u.a. gezeigt werden, wie typische Eigenschaften der Aufsichtsratsmitglieder – z.B. können Qualität und Kosten der Kontrolltätigkeit verschieden sein, aber auch die Motivation für die Arbeit im Aufsichtsrat sind sicherlich nicht einheitlich – die Anreize zur Überprüfung der Vorstandsarbeit beeinflussen und darüber hinaus, welche Eigenschaften der Aufsichtsratsmitglieder sich besonders gut ergänzen.

*Vorgehen:* Die besondere Funktionsweise des mitbestimmten Aufsichtsrats wird in dieser Arbeit aus einer vertragstheoretischen Perspektive betrachtet. Ein grundsätzliches Problem von Aktiengesellschaften besteht darin, dass die Eigentümer nicht genau beobachten können, ob der Vorstand in ihrem Sinne agiert oder aber vielmehr eigene Interessen verfolgt. Es existiert also ein Problem nachvertraglicher asymmetrischer Information - ein "hidden action" Problem. Dieses kann gemildert werden, indem der Aufsichtsrat den Vorstand kontrolliert, um Informationen über dessen Arbeitseinsatz zu erhalten und diesem so bessere Arbeitsanreize zu setzen. Da Unternehmensmitbestimmung vertragstheoretisch als Bestellung eines zweiten Typs von Kontrolleur interpretierbar ist, scheint für die Formalanalyse ein Prinzipal-Agenten-Modell mit zwei Kontrolleuren besonders geeignet. In der Tradition von KOFMAN/LAWARRÉE (1993) wird in den wenigen bisher existierenden Modellen mit zwei Kontrolleuren davon ausgegangen, dass diese ohne eigenes Einwirken Informationen über die Tätigkeit des Agenten erhalten. In meiner Arbeit wird dagegen angenommen, dass die Kontrolleure durch die zu wählende Kontrollanstrengung die Qualität der Informationen über den Agenten beeinflussen können. Diese ist allerdings ebenfalls nicht vom Prinzipal beobachtbar und es besteht daher ein zweites hidden-action-Problem. Durch die Kontrolltätigkeit wird die Reputation der Kontrolleure beeinflusst. Dies ist auch der Hauptanreiz, ihrer Tätigkeit gewissenhaft nachzukommen.

*Stand:* Das Modell ist in seiner Grundstruktur abgeschlossen und es müssen nur noch einige Verfeinerungen vorgenommen werden. Bisherige Ergebnisse sind, dass durch die Bestellung eines zweiten Kontrolleurs die Anreize des zuvor alleinig Kontrollierenden verstärkt werden. Ob ein heterogenes Kontrollorgan wie der mitbestimmte Aufsichtsrat effektiver kontrolliert als ein homogener, lässt sich nicht eindeutig klären. Abhängig von den entsprechenden Eigenschaften der Kontrolleure existieren Situationen, in denen dies tatsächlich der Fall ist, aber es gibt durchaus auch Fälle, in denen der Prinzipal zwei homogene Kontrolleure bevorzugt. Generell gilt, dass durch eine verbesserte Kontrolle die Ineffizienz in der Beziehung zwischen Prinzipal und Agent verringert wird.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 02/2000: Verfeinerung des Modells  
 03/2000 - 11/2000: Fertigstellung der Arbeit

<b>Systeme der Unternehmenspolitik</b>	
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	Start: 12/1999
	Ende: 11/2001

*Ziel:* Systeme sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Elemente in bestimmter Art und Weise miteinander interagieren. Diese Interaktionsmuster machen im wesentlichen den systemischen Charakter aus. Die zahlreichen Praktiken in den unterschiedlichen unternehmenspolitischen Bereichen können als Elemente eines Systems der Unternehmenspolitik verstanden werden. Die Frage ist: sind diese Praktiken beliebig kombinierbar oder gibt es Interaktionsmuster, die zur Systembildung führen, so dass trotz der Vielzahl potentiell möglicher Kombinationen nur wenige Systeme tatsächlich auftreten. Die Literatur zeigt, dass Komplementaritäten zwischen den Praktiken ein solches Interaktionsmuster darstellen (vgl. z.B. HOLMSTROM, MILGROM 1994; MILGROM, ROBERTS 1995). Ziel dieses Projektes ist es, theoretisch zu ermitteln und empirisch zu überprüfen, wo Komplementaritäten vorliegen und welche Systeme hieraus resultieren.

*Vorgehen:* Die vorhandene theoretische Literatur zeigt, dass Komplementaritäten zur Systembildung führen. Hierauf aufbauend sollen unternehmenspolitische Systeme hergeleitet werden. Zwar gibt es Literatur, die für ein Set von Praktiken in einem Bereich (z.B. Finanzen, Personal) oder zwischen einzelnen Aspekten verschiedener Bereiche die Systembildung betrachtet (vgl. z.B. HUSELID 1995, ICHNIOWSKI ET AL. 1997), aber Systembildung über die gesamte Unternehmung wurde bisher noch nicht diskutiert. Diese Lücke soll gefüllt werden, indem die vorhandene Literatur nach Hinweisen für Komplementaritäten zwischen einzelnen Praktiken durchsucht wird, um hierauf aufbauend die gesamte Unternehmung umfassende Systeme zu bilden. Nach der Ermittlung der Systeme soll bestimmt werden, welche hiervon unter den deutschen Bedingungen auftreten sollten. In der Literatur ist bisher noch keine solche Übertragung des obigen Ansatzes auf Deutschland, auch nur in Teilbereichen der Unternehmenspolitik, gefunden worden. Die Existenz und Determinanten dieser Systeme der Unternehmenspolitik sollen dann mit Hilfe des IAB-Betriebspanels empirisch überprüft werden. Ein zweiter Schwerpunkt soll auf die Betrachtung der unternehmenspolitischen Systeme im Zeitverlauf gelegt werden. Die bisherige, noch unvollständige Literaturdurchsicht hat ergeben, dass in diesem Bereich noch Forschungsbedarf besteht (PURCELL 1999). Der Zusammenhang zwischen Ausgangssituation, Umweltänderung, Wechselkosten und Systemwechsel soll sowohl theoretisch als auch empirisch herausgearbeitet werden. Hierfür ist aber noch umfangreiche Literaturrecherche notwendig, um einen geeigneten theoretischen und empirischen Ansatz zu finden.

*Stand:* Das Projekt befindet sich am Anfang und ist daher noch in der Phase umfangreicher Literatursuche und -aufbereitung.

*Arbeits- und Zeitplanunmg:*

- 01/2000 - 04/2000: Sichtung und Aufbereitung der Literatur
- 05/2000 - 07/2000: Zeitpunktbezogene Theoriebildung
- 08/2000 - 10/2000: Empirische Untersuchung
- 11/2000 - 01/2001: Zeitverlaufbezogene Theoriebildung
- 02/2001 - 06/2001: Empirische Untersuchung
- 07/2001 - 11/2001: Niederschrift der Arbeit

Der Einfluss von Arbeitsrecht auf die Standortwahl von Unternehmen	
Dr. Kerstin Pull	Start: 06/1997
	Ende: 06/2001

*Ziel:* Kaum ein Thema beherrschte die wirtschaftspolitische Diskussion der letzten Jahre mehr als die Debatte um den „Standort Deutschland“. Neben einer zu hohen steuerlichen Belastung wird dabei vor allem den im internationalen Vergleich eher hohen Arbeitskosten und auch den als zu rigide wahrgenommenen arbeitsrechtlichen Regelungen eine wichtige Rolle für die immer wieder diagnostizierte deutsche Standortchwäche zugesprochen. Doch welche arbeitsrechtlichen Regelungen sind es, die potentielle Investoren abschrecken? Und wie beeinflussen sie das unternehmerische Investitionskalkül?

*Vorgehen:* Ausgangspunkt der theoretischen Überlegungen ist die in Zeiten zunehmender Unsicherheit (siehe etwa die vielfältigen Belege bei SCHNEIDER 1998: 19f) immer bedeutsamer werdende Reversibilität von Investitionen. So wird es für Investoren zunehmend interessant, einmal investierte Mittel bei Bedarf auch wieder „zurückholen“ zu können. Sind Investitionen jedoch *irreversibel*, so wird es bei gegebener Unsicherheit für Unternehmen attraktiv, selbst solche Investitionen, die einen positiven Kapitalwert erwarten lassen, vorerst nicht zu tätigen. Dies liegt daran, dass mit der Investition eine Option vernichtet wird: die Option, sich durch weiteres Abwarten von möglichen negativen Entwicklungen der Ertragsströme isolieren zu können. Die Investition hat einen *Optionswert* (DIXIT/PINDYCK 1994). Arbeitsrechtliche Regelungen sind dann nicht nur als Einflussfaktoren von Kosten und Erträgen einer Investition von Relevanz für Standortentscheidungen, sondern sie müssen auch daraufhin untersucht werden, inwiefern sie die Reversibilität und damit den Optionswert einer Investition beeinflussen.

*Stand:* Industrieökonomische Studien zur Spezifität des eingesetzten Sachkapitals (vgl. etwa GUIISO/PARIGI 1999) legen nahe, dass der Grad, zu dem getätigte Investitionen als irreversibel eingestuft werden müssen, systematisch zwischen einzelnen Branchen variiert. Es ist dann zu erwarten, dass Unternehmen aus Branchen mit eher spezifischem Sachkapital (hoher Irreversibilität), denen bei einer Fehlinvestition kaum Möglichkeiten einer alternativen Nutzung offen stehen, ein solches arbeitsrechtliches Umfeld bevorzugen, welches die verbleibende Option „Abwickeln“ unterstützt: etwa durch einen wenig restriktiven Kündigungsschutz, wie ihn etwa das britische Arbeitsrecht bietet. Unternehmen aus Branchen mit wenig spezifischem Sachkapital (niedriger Irreversibilität), denen im Fall einer Fehlinvestition die Möglichkeit einer alternativen Nutzung offen steht, werden hingegen ein solches arbeitsrechtliches Umfeld bevorzugen, das sie bei dieser Umnutzung unterstützt, indem es etwa einen hohen Anteil allgemeiner Qualifikationen der Mitarbeiter sichert bzw. für eine kooperative Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber Umstrukturierungen sorgt, wie dies regelmäßig für das deutsche Arbeitsrecht angenommen wird. Die so begonnene Hypothesenbildung soll fortgesetzt und in einer nächsten Stufe anhand sekundärstatistischen Materials empirisch überprüft werden.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

- 01/2000 - 06/2000: Konkretisierung der Forschungshypothesen
- 07/2000 - 10/2000: Überprüfung mit Hilfe sekundärstatistischer Daten
- 11/2000 - 06/2001: Erstellung einer ersten Fassung der Habilitationsschrift

<b>Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der Volksrepublik China</b>	
Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 06/2000

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

*Vorgehen:* Da nur sehr wenige in der Regel nicht-ökonomische Studien zur Personalpraxis in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in China vorliegen, wurde sehr bald die Notwendigkeit der Erhebung eines eigenen Datensatzes deutlich. Da neben quantitativen auch qualitative Daten benötigt werden, bietet sich als Forschungsansatz die Fallstudienmethodik an. Zur Vorbereitung der Empirie bestimmten wir potentielle Einflussfaktoren auf die Ausgestaltung der Personalpolitik: Wir vermuteten eine Abhängigkeit der Personalpolitik (a) von den Budgetrestriktionen des chinesischen Partners und (b) von der beidseitigen Verhandlungsmacht in Joint Ventures, (c) von der Produktmarktstrategie des Unternehmens sowie (d) von der lokalen Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften. Zur Überprüfung unserer theoretischen Vorüberlegungen haben wir in den "Regionen" Beijing, Shanghai, Qingdao und Guangzhou (zzgl. Shenzhen) insgesamt über dreißig Interviews mit Unternehmensvertretern sowie zusätzliche Gespräche mit externen Beobachtern (z.B. mit Rechtsanwälten) geführt.

*Stand:* Gegenwärtig werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung ausgewertet. Vorläufig kann festgestellt werden: Die Fallstudien zeigen tendenziell, dass das Ausmaß des "Imports" von Praktiken der "Eisernen Reisschüssel" in Joint Ventures von der Härte der Budgetrestriktionen der chinesischen Partner abhängt. Wenn die chinesische Seite noch stark subventioniert wird und die Personalverantwortung im Joint Venture innehat, dann werden Personalpraktiken der Eisernen Reisschüssel implementiert, wie z.B. eine sehr geringe Lohnspanne zwischen unqualifizierten und qualifizierten Arbeitnehmern. Von der Verhandlungsmacht des ausländischen Investors hängt es dann ab, ob er personalpolitische Veränderungen durchsetzen kann. Unsere Hypothese bezüglich eines Zusammenhangs von Produktmarkt und betrieblicher Personalpolitik konnte bislang ebenfalls tendenziell bestätigt werden: Der Rückgriff auf den Überschuss an "billigen" Arbeitskräften kann nur mit relativ veralteten arbeitsintensiven Produktionsverfahren erfolgen. Jedoch werden die Produkte meist preislich von lokalen Konkurrenten unterboten, welche z.B. durch die Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen Kostenvorteile gegenüber Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung haben. Der erhebliche Kostendruck und die niedrigen Qualifikationsanforderungen an das Personal führen zu einer kostenorientierten und externalisierten Personalpolitik. Hingegen führt eine Nischen- bzw. Differenzierungspolitik auf dem Produktmarkt zu einer Personalpolitik der Abschottung vom Markt: Neuprodukte, Liefer- und Servicekonzepte erfordern relativ qualifiziertes Personal, welches in China knapp ist. Die Unternehmen müssen erhebliche Bildungsanstrengungen unternehmen und versuchen dann, die qualifizierten Arbeitskräfte durch eine Politik des "internen Arbeitsmarktes" an die Unternehmen zu binden. (Bzgl. der regional unterschiedlichen Rechtsdurchsetzung, siehe Hans-Böckler-Projekt, Seite 53.)

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 02/2000: abschließende Auswertung der empirischen Untersuchung

ab 03/2000: Erstellen einer ersten Rohfassung der Arbeit

<b>Hans-Böckler-Projekt: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in der VR China</b>	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 03/2000

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Kerstin Reden M.A.	Start: 01/1998
	Ende: 03/2000

*Ziel:* Seit Einleitung der Reformpolitik bemüht sich die chinesische Regierung um die schrittweise Errichtung einer Rechtsordnung. Ob die erlassenen Rechtsvorschriften jedoch für die Akteure auch tatsächlich zum handlungsbestimmenden Faktor geworden sind, ist ungeklärt. Ziel dieses Projektes ist es daher, die Durchsetzung rechtlicher Normen in China am Beispiel der Handlungsrelevanz arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen in Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in der Praxis zu erfassen und zu analysieren.

*Vorgehen:* Hauptanliegen der Zentralregierung seit 1978 ist der wirtschaftliche Aufbau Chinas. Ihr Vorgehen beruht auf einer weitgehenden Dezentralisierung ökonomischer Kompetenzen an die Lokalregierungen. Dies führt u.a. zu einem innerchinesischen Standortwettbewerb um ausländische Direktinvestitionen, wobei die einzelnen Regionen im Hinblick auf ihre industriellen Ausgangsbedingungen und den Bildungsstand ihrer lokalen Bevölkerung differieren. Wir vermuten, dass die Lokalregierungen dann arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen in ihren Gebieten umsetzen, wenn es für die örtliche wirtschaftliche Entwicklung vorteilhaft ist. Etwa können die Vorschriften in städtischen Regionen mit noch relativ vielen staatseigenen Unternehmen die Restrukturierung der Staatsbetriebe unterstützen, indem betriebliche Sozialleistungen abgebaut und nichtstaatliche Betriebe zur Mitfinanzierung der überbetrieblichen Sozialfonds herangezogen werden. Hingegen kann es für ländliche Regionen, in denen die Bedeutung des Staatssektors niedrig ist, vorteilhafter sein, sowohl "Schlupflöcher" auszunutzen als auch Vorschriften lokal nicht umzusetzen. Da die in diesen Regionen ansässige ländliche Bevölkerung im Gegensatz zu den Stadtbewohnern nie in das System der sozialen Sicherung eingebunden war, wird sie durch die Nichtbeachtung der Regelungen nicht schlechter gestellt, und die Region kann damit zum attraktiven Standort für Investoren in arbeitsintensiven Industrien werden. Unsere Vorüberlegungen haben wir anhand von Fallstudien in den vier "Regionen" Beijing, Shanghai, Qingdao und Guangzhou (zzgl. Shenzhen) überprüft. In Interviews mit über 30 Unternehmensvertretern und weiteren Gesprächen mit externen Beobachtern, wie z.B. Rechtsanwälten, wurden die notwendigen Daten erhoben.

*Stand:* Im Bereich des Sozialrechts fällt generell die hohe Intransparenz auf. Die Höhe der abzuführenden Sozialabgaben schwankt nicht nur erheblich zwischen den Regionen, sondern teilweise auch innerhalb den Regionen. Bezüglich unserer Vorüberlegungen stellen wir tendenziell fest: Je bedeutender der Staatssektor in einer Region, desto höher sind die lokal vorgeschriebenen überbetrieblichen Sozialabgaben veranschlagt. Zudem wird von den Unternehmensvertretern in städtischen Regionen die Wahrscheinlichkeit, für die Nichtbeachtung von Vorschriften bestraft zu werden, als höher eingestuft. Außerdem beobachten wir, dass sich westliche Investoren meist freiwillig an nationale Vorschriften binden, wobei Großinvestoren sogar häufig zusätzliche freiwillige Sozialleistungen anbieten. Hingegen nutzen asiatische Investoren eher die lokal geduldete "Umgehung" von Vorschriften aus – dabei scheinen ihnen in ihren Heimatländern kaum Reputationskosten zu drohen. Des weiteren stellen wir in städtischen Gebieten ein erhöhtes Rechtsbewusstsein der Arbeitnehmer fest. In ländlichen Gebieten wird zwar meist nach außen hin "die Form gewahrt", d.h. die Einhaltung der Rechtsvorschriften bekundet, doch können erhebliche Verstöße festgestellt werden, etwa bei der Überstundenvergütung.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 03/2000: Erstellen des Endberichtes

## Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Richertz, geb. Wagner	Start: 02/1993
	Ende: 06/2000

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

*Vorgehen:* In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Ausgehend von der Annahme, dass Kompensationssysteme wie Selbstselektion indizierende Signale wirken können, wird aufbauend auf den Arbeiten zur hedonistischen Lohntheorie (LUCAS 1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Kompensationssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren und welche Effekte vor diesem Hintergrund Veränderungen der Kompensationssysteme auf die Motivation der Beschäftigten haben können.

*Ergebnisse:* Die empirische Untersuchung bezog sich insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer. Es wurden umfangreiche Fallstudien in Schulen und Krankenhäusern durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mit Hilfe der Conjoint-Analyse standen. Dieses Verfahren ermöglichte es, das relative Gewicht einzelner Komponenten einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln. Die vorliegenden Daten deuten auf systematische, den Präferenzfunktionen der Beschäftigten entsprechende Selbstselektionsprozesse hin. Besonders für die Gruppe der Lehrer konnten diese Selbstselektionsprozesse festgestellt werden: Während die befragten Lehrer in einer öffentlichen Schule die Beschäftigungssicherheit als besonders wichtig einschätzten, waren für Lehrer in einer Privatschule die Lehrmethoden der wesentliche Aspekt der Arbeitsbedingungen. Auch für die Pflegekräfte konnten verschiedene Arbeitnehmergruppen identifiziert werden. Die „typische“ Pflegekraft, die weibliche Vollzeitbeschäftigte, steht einer erfolgsorientierten Entlohnung deutlich ablehnend gegenüber. Festgestellt wurde schließlich, dass eine für die Arbeitnehmer flexible Arbeitszeitgestaltung ein wirksames Instrument ist, um Pflegekräfte anzuwerben bzw. zu halten, und zudem die Motivation der Beschäftigten erhöht. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitsverträge als auch der Arbeitsbedingungen ein wirksames Element von Reformen sein könnten, da diese sowohl die Motivation der Beschäftigten als auch die organisatorische Effizienz erhöhen können. Das Projekt ist fast abgeschlossen, eine erste Fassung der Dissertation wird zur Zeit erstellt.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 06/2000: Fertigstellung einer Rohfassung

*Publikationen:*

Sadowski, Dieter; Richertz, Karin: Deutscher Teilbericht zum Projekt: Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland, Trier.

<b>Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?</b>	
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Start: 05/1997
	Ende: 12/2001

*Ziel:* Steigende Kosten und anhaltender medizinischer Fortschritt im Gesundheitsbereich unterstreichen die Dringlichkeit weiterer Reformbemühungen. Betrachtet man die Vorschläge, die bisher aktiv diskutiert wurden, fällt auf, dass alle Expertengremien (OECD, MONOPOLKOMMISSION, SACHVERSTÄNDIGENRAT) in ihrem Ruf nach mehr vertraglicher Flexibilität und insbesondere einer größeren Rolle für die Krankenkassen übereinstimmen. Gefordert wird insbesondere die Möglichkeit, von den bisherigen universellen Verträgen durch eine Aufhebung des Kontrahierungszwanges abweichen zu können. Ziel dieses Projektes ist es zu analysieren, welche Vor- bzw. Nachteile sich mit der Einführung von selektiven Verträgen für die Krankenkassen und Anbieter verbinden.

*Vorgehen:* Um diesen Aspekt theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Industrieökonomie zurückgegriffen, die sich insbesondere für den Bereich der Distribution von Konsumgütern eingehend mit der selektiven Ausgestaltung von Verträgen befasst hat (BESANKO/PERRY 1994). Was den Einfluß auf die Marktstruktur und hier vor allem den Einfluß auf die Mitbewerber betrifft, kann die Klasse der sogenannten „Strategic Commitment“- Modelle als Ausgangspunkt dienen (AGHION/BOLTON 1987). Anwendungen dieser Modelle im Gesundheitsbereich finden sich erstmals in dem von GAL-OR (1997) vorgestellten Cournot-Duopol Modell. In diesem Projekt wird nun die Sichtweise der Akteure in den Vordergrund gestellt. Es wird ein Modell formuliert, in dem die Interaktion von Krankenkassen und Anbietern für zwei alternative Vertragstypen - *universell/einheitlich* vs. *selektiv* - modelliert und analysiert wird. Anstelle von Lageparametern wie bei GAL-OR (1997) wird in diesem Modell die Investition der Anbieter in qualitätssteigernde Maßnahmen als Entscheidungsparameter gewählt. Die Fokussierung auf Investitionen in Qualität trägt dem gestiegenen Wettbewerb unter den Krankenkassen um „gute Risiken“ als Versicherungsnehmer sowie der Erkenntnis, dass weder Qualitätssteigerung noch Kostenersparnis ohne aktives Qualitätsmanagement und Einsatz sogenannter „evidence based medicine“ möglich sein werden, Rechnung. Die Modellergebnisse sollen zum einen Aussagen über die relative Attraktivität verschiedener Vertragstypen für die einzelnen Akteure ermöglichen und außerdem Prognosen über die Reaktionen der beiden Gruppen auf die unterschiedlichen Anreizstrukturen ermöglichen.

*Stand:* Die Darstellung des institutionellen Rahmens sowie der unterschiedlichen Reformvorschläge ist abgeschlossen. Auch die Auswertung der relevanten theoretischen Vertragsliteratur wurde beendet. Die entwickelte Modellskizze für die Verhandlungen zwischen den Parteien wurde vollständig überarbeitet und vereinfacht.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 06/2000: Abschluss der Modellentwicklung  
07/2000 - 12/2000: Plausibilitätsprüfung, Rohfassung  
01/2001 - 12/2001: Fertigstellung der Arbeit



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

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Die Arbeit am Manuskript wurde im Lauf des Jahres 1999 fortgeführt.

<b>Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz – Forschungsprojekt zur Begleitung und Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz</b>	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Kfm. Joachim Junkes; Petra Riemer-Hommel, Ph.D., Dipl.-Vw. Florian Turk	Start: 01/1997
	Ende: 12/2001

*Ziel:* Im internationalen Vergleich ist erkennbar, dass empirische Forschung zur Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unterrepräsentiert ist. Dies ist nicht zuletzt auf das Fehlen geeigneter Mikrodatenbanken zurückzuführen. Ziel dieses Projekts ist es, ein solches Betriebspanel aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik zu erstellen und dies für wissenschaftliche Untersuchungen zu nutzen. Die zentrale Idee ist die Nutzung qualitativ hochwertiger Datenbestände mit Hilfe des Verfahrens der Paneldatenanalyse. Das Vorbild des Projekts ist eine langjährige Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Landesamt für Statistik und den Universitäten Lüneburg und Hannover. Diese Zusammenarbeit lieferte bereits wichtige arbeitsmarktökonomische und -politische Erkenntnisse und wird gegenwärtig neben Rheinland-Pfalz in 14 weiteren Bundesländern umgesetzt bzw. angestrebt.

*Stand:* Im Rahmen der laufenden Datenaufbereitung wurde die Welle von 1998 ergänzt, so dass seit der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation auf die aus der EU-einheitlichen NACE-Klassifikation abgeleiteten WZ93-Systematik für das produzierende Gewerbe zum 01.01.1995 die Wellen der Jahre 1995 bis 1998 zur Verfügung stehen. Ebenso ist es gelungen, nach umfangreicher Recherche beim Kooperationspartner, dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz in Bad Ems, das noch vorhandene Datenmaterial der aus der WZ79 abgeleiteten SYPRO-Klassifikation der Wirtschaftszweige des produzierenden Gewerbes aufzubereiten: dies sind die Wellen der Jahre 1983 bis 1994. Im Bereich der Industrie liegt folglich eine Vollerhebung aller meldepflichtigen Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten für die Jahre 1983 bis 1998 vor.

Im Rahmen der ökonometrischen Untersuchungen wurde im Oktober 1999 eine praxisbezogene Studienform (PbSf) gestartet, die Fragen der Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der rheinland-pfälzischen Industrie nachgeht. Von den vorläufigen Ergebnissen des Jahres 1998 ausgehend haben wir vier Teilbereiche identifiziert, die den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Firmentyp näher beleuchten sollen. Zum einen geht es dabei um die Überprüfung der Mittelstandshypothese, also um die Frage, ob und inwieweit mittelständische Firmen überproportional zum Beschäftigungswachstum beitragen. In ähnliche Richtung zielt die Frage, ob Firmenneugründungen eine außergewöhnliche Rolle spielen. Weiter ist in einem Grenzland wie Rheinland-Pfalz wichtig, die Exportabhängigkeit des Firmenerfolgs und der Beschäftigung zu bestimmen, ebenso wie die Erörterung der Frage, welchen Einfluss der technische Fortschritt auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts hat. Aufgrund von Rigiditäten am (internen und externen) Arbeitsmarkt kann nicht davon ausgegangen werden, dass zu vermutende Wirkungen unverzüglich eintreten, vielmehr ist mit zeitlichen Verzögerungen zu rechnen, weshalb die Verknüpfung der einzelnen Jahresquerschnitte zu einem Firmenpanel zwingend ist. Im Rahmen der PbSf wird mit dem „SYPRO-Panel“, basierend auf den Jahren 1983 bis 1994, gearbeitet.

*Arbeitsplan:* Der Endbericht der PbSf „Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie“ wird in der zweiten Hälfte des Jahres 2000 fertig gestellt. Ausgehend von diesen Ergebnissen werden die Untersuchungen auf den Zeitraum ab 1995 ausgedehnt und um weitere Fragestellungen bereichert.

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

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

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

*Stand:* Es wurde ein Datensatz der wesentlichen Beteiligungen deutscher Konzerne erstellt. Alle Rohdaten sind erhoben und wurden für die quantitative Analyse aufbereitet. Zusätzlich wurden noch Performance-Daten der Konzerne erfasst. Insgesamt steht ein Datensatz mit ca. 2000 Beteiligungen von 100 deutschen Konzernen zur Verfügung. Die qualitative Untersuchung der Geschäftsberichte wurde durchgeführt. Literatur zu den Themen Globalisierung, Internationalisierung, Multinationale Unternehmen und empirischen Untersuchungen zu diesen Themen wurden gesichtet und aufbereitet. Auf der Grundlage der Literaturrecherche wurde eine theoretische Konzeption erarbeitet. Erste Ergebnisse der qualitativen Untersuchung der Motive deutscher Unternehmen, im Ausland zu investieren, wurden inzwischen publiziert. Außerdem wurden Ausmaß und geographische Verteilung der Direktinvestitionen deutscher Konzerne untersucht. Dabei wurde insbesondere auf die Relation der nationalen zu den internationalen Investitionen Wert gelegt.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

- 01/2000 - 03/2000: Interpretation und Zusammenfassung der Ergebnisse
- 04/2000 - 07/2000: Reaktionsweisen und Handlungsmöglichkeiten der Politik
- 08/2000 - 12/2000: Fertigstellung der Arbeit

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

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

*Vorgehen:* Um ein strukturiertes Bild des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten zu geben, werden diese – in Analogie zur Ökonomischen Theorie des Föderalismus – als Resultat der Bestrebungen des MNU, die mit einer grenzüberschreitenden Personalpolitik verbundenen (De-)Zentralisationskosten zu minimieren, modelliert. Im Rahmen des „Fiscal Federalism“ variiert die ökonomisch optimale Bereitstellungsebene der jeweils betrachteten Kollektivgüter in Abhängigkeit der auf diese einwirkenden (De-)Zentralisationskosten. Ein ähnliches Kalkül läßt sich für den Bereich internationaler Personalpolitik in MNU theoretisch herleiten, wobei der Einfluss relevanter Kostenkategorien in Abhängigkeit der betrachteten HR-Praktiken, Nationalitäts- und Organisationscharakteristika differiert. Je höher die personalpolitischen Dezentralisationskosten ceteris paribus ausfallen, desto stärkere Heimatlandeffekte sind zu erwarten; Umgekehrtes gilt im Falle steigender Zentralisationskosten. Die theoretisch prognostizierten Muster des Auftretens von Heimat- und Gastlandeffekten wurden durch einen Vergleich des personalpolitischen Agierens angelsächsischer MNU-Tochtergesellschaften in der Bundesrepublik Deutschland mit demjenigen einheimischer deutscher Firmen einer empirischen Überprüfung unterzogen. Als Untersuchungsmethode wurde eine Erhebung mittels per Post verschickter, standardisierter Fragebogen gewählt.

*Stand:* Die relevante theoretische und methodologische Forschungsliteratur ist ausgewertet. Die Analogien zwischen ökonomischer Föderalismustheorie und MNU-Personalpolitik wurden ebenfalls herausgearbeitet. Hieraus ließen sich dann Forschungshypothesen ableiten, die anschließend als personalpolitische Variablen operationalisiert worden sind und nach umfangreichen Pretests mit Wissenschaftlern, Methodenexperten und Unternehmenspraktikern Eingang in die endgültige Formulierung von Fragebögen fanden. Parallel hierzu wurden aus Unternehmensdatenbanken zwei voneinander unabhängige Zufallsstichproben gezogen: Deutsche Tochtergesellschaften angelsächsischer MNU und ‚rein‘ deutsche Unternehmen. Insgesamt wurden 1160 Fragebögen an die Personalleiter der betreffenden Firmen verschickt. Die Quote brauchbarer Rückläufe liegt mit ca. 25% im oberen Bereich des bei solchen Untersuchungen zu Erwartenden. Erste statistische Auswertungsergebnisse bestätigen die theoretisch abgeleiteten Hypothesen, wonach sich in mehreren Bereichen die Personalpolitiken angelsächsischer Tochtergesellschaften und deutscher Firmen signifikant unterscheiden und dass die Heimat- und Gastlandeffekte in Abhängigkeit der (De-)zentralisationskosten praktikenspezifisch variieren.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 05/2000: Statistische Analyse und Interpretation des Datenmaterials

06/2000 - 11/2000: Erstellen einer Rohfassung der Dissertation

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

*Ziel:* In den neunziger Jahren ist die Kritik an der „Klagenflut“ vor deutschen Arbeitsgerichten und an manchen Entscheidungen des „Ersatzgesetzgebers Bundesarbeitsgericht“ lauter geworden (vgl. GROMANN-HÖFLING 1995; RÜTHERS 1996). Ob eine Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit, die gerade wieder diskutiert wird, angezeigt ist und wie sie gegebenenfalls gestaltet sein sollte, lässt sich jedoch beim derzeitigen Wissensstand kaum entscheiden: Die Funktionsweise der Arbeitsgerichtsbarkeit ist bislang kaum untersucht worden (vgl. WETH 1998). Was sind, ökonomisch gesehen, die Aufgaben der Arbeitsgerichtsbarkeit? Auf welche Weise und wie gut kommen die Gerichte diesen Aufgaben nach? Unter welchen Bedingungen zum Beispiel werden Richter eher zu „Ersatzgesetzgebern“, indem sie das bestehende Recht durch neue Urteile ergänzen?

*Vorgehen:* Dem Forschungsprogramm des Instituts entsprechend werden diese Fragen interdisziplinär, aus juristischer und ökonomischer Sicht, angegangen. Zunächst werde ich die ökonomischen Funktionen der Arbeitsgerichtsbarkeit herausarbeiten: Die Gerichte legen einerseits individuelle Konflikte bei (Fallerledigung). Andererseits schaffen Gerichte, durch die Produktion von Urteilen, die über den Einzelfall hinaus eine gewisse Verbindlichkeit besitzen, neues Recht (Rechtsschöpfung). Das so geschaffene Richterrecht ist ein „Kapitalgut“ (vgl. LANDES/POSNER 1976): Es erleichtert die künftige Rechtsfindung und schafft ein höheres Maß an Rechtssicherheit für die potenziellen Streitparteien. Wie effektiv Arbeitsgerichte die skizzierte Doppelfunktion erfüllen, möchte ich im nächsten Schritt empirisch messen. Produktionstheoretisch gesehen dienen die Zeit der Richter und das bestehende Recht (einschließlich des Richterrechts) als Inputs; der Output lässt sich zweidimensional mit der Zahl der erledigten Fälle (Fallerledigung) sowie mit der Zahl der in Fachzeitschriften und Datenbanken publizierten und daher für die künftige Rechtsprechung verfügbaren Urteile (Rechtsschöpfung) abbilden. Die technische Effizienz bzw. X-Effizienz lässt sich im Gerichtsvergleich mit Hilfe der Data Envelopment-Analyse (DEA) empirisch ermitteln. Dies ist auf der Ebene der Bundesländer für die Landesarbeitsgerichte im Zeitraum 1961-1998 vorgesehen. Im dritten Schritt möchte ich die Ergebnisse der DEA mit einem Nutzenkalkül der Arbeitsrichter erklären: Richter benötigen zur Abfassung weitreichender Urteile deutlich mehr Zeit als für die schnelle Fallerledigung etwa durch einen Vergleich. Einen Anreiz zur Rechtsschöpfung haben Richter aber dennoch, da sie durch die Urteilsproduktion ihre Beförderungschancen erhöhen. Diese und andere Hypothesen sollen mit Hilfe eines eigens zusammengestellten Datensatzes, der Informationen auf Gerichts- und individueller Richterebene kombiniert, überprüft werden.

*Stand:* Die Daten werden derzeit erfasst. Erste Expertengespräche zur „Organisationspolitik“ in den Arbeitsgerichten wurden bereits geführt; diese Gespräche sollen fortgeführt werden. Nach der Datenerhebung soll das Nutzenkalkül der Richter formalisiert werden.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

- 01/2000 - 06/2000: Vervollständigen des Datensatzes
- 07/2000 - 06/2001: Ausarbeitung der Theorie und Datenauswertung
- 07/2001 - 06/2002: Fertigstellen des Endberichts

<b>Der Arbeitgeberbeitragssatz zur GKV als anteilige Investition in das Humankapital des Arbeitnehmers - Sachwalter- und Treuhänderfunktionen von Institutionen in der Gesundheitskapitalbildung</b>	
Dipl.-Vw. Florian Turk	Start: 11/1999
	Ende: 12/2001

*Ziel:* Ein hervorstechendes Merkmal und konstitutives Element der GKV ist die dualistische Finanzierung der Kassenbeiträge. Eine anteilige Finanzierung der Krankenkassenbeiträge durch den Arbeitgeber liegt aber nur bei vordergründiger Betrachtung des Sachverhalts vor. Die Beiträge zur GKV stellen für die Unternehmen gesetzliche Personalnebenkosten dar. Die Personalnebenkosten hängen damit u. a. vom Beitragssatz des Arbeitgebers, vom versicherungspflichtigen persönlichen Einkommen bzw. Lohn des Beschäftigten und der Beitragsbemessungsgrenze ab. Eigenständiges Ziel der Reformbestrebungen im Gesundheitswesen und der Arbeitsmarktpolitik ist in Bezug auf die paritätische Finanzierung die Sicherstellung der relativen Konstanz der Lohnnebenkosten. Reformansätze zielen auf die Fixierung der Beitragssätze oder aber auf die Bildung von Obergrenzen. Weiterhin wird die Umwandlung der Arbeitgeberanteile in höhere Löhne diskutiert. Ansätze zur Begrenzung der Ausgabenentwicklung in der GKV und auch zur Stabilisierung des Arbeitgeberbeitragssatzes ignorieren, so der Ausgangspunkt dieses Projekts, die invertierte Funktion der Gesundheitsnachfrage und damit den Investitionscharakter der Gesundheitsausgaben. Die Beitragssätze der Arbeitgeber sind als anteilige Investition in das Gesundheitskapital der Arbeitnehmer zu sehen. Aus dieser Perspektive sind die Rolle der Arbeitgeber als ergänzender Sachwalter der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen und die Investitionstätigkeit zu analysieren, die Investitionsentscheidung zu modellieren und Gestaltungsempfehlungen abzuleiten.

*Vorgehen:* Die Beantwortung der Frage soll sich an bildungsökonomischen Ansätzen zu Investitionen in Humankapital unter der Berücksichtigung von Informationsproblemen orientieren. Der Stand der theoretischen Diskussion zur Bildung von Gesundheitskapital geht nicht über ein dynamisches Modell von Grossmann und einige Erweiterungen hinaus. Die Diskussion innerhalb der Reformbestrebungen der Finanzierung des Gesundheitswesens gehen nicht auf den Investitionscharakter bzw. das Gesundheitskapital als Bestandteil des Humankapitals ein. Ausgehend von dem insgesamt als unzureichend angesehenen Stand der Forschung wird derzeit untersucht, wie die Investitionstätigkeit und -entscheidung über die Arbeitgeberbeiträge in das Gesundheitskapital des Arbeitnehmers modelliert werden können.

*Stand:* Das Projekt ist in der Anfangsphase der Theorien- und Literaturlaufarbeitung. Auf dieser Basis sind die Ausgangshypothesen zu formulieren und ist die Theorieentwicklung zu beginnen.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 06/2000: Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Theoriebausteine  
 07/2000 - 12/2001: Theorienformulierung und empirische Operationalisierung

<b>Die Schiedsstelle nach §18a KHG – Wie bewährt sich das Procedere der Aushandlung von Pflegesätzen in einer Atmosphäre von Rechtsunsicherheit?</b>	
Dipl.-Kffr. Susanne Vaudt	Start: 07/1996
	Ende: 06/2001

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

*Ziel:* Der Krankenhausbereich ist seit der Gesundheitsstrukturreform (GSG) 1993 verstärkt durch Verrechtlichung gekennzeichnet. Dabei sorgt nicht nur eine durch die Reformen ausgelöste ‚Gesetzesflut‘ für Rechtsunsicherheit, sondern auch längerfristig bestehende gesetzliche ‚Lücken‘. Für Krankenhäuser gilt es bei der Kalkulation des prospektiven Budgets bzw. Pflegesatzes, komplexe, teilweise unterschiedlich interpretierbare, neue gesetzliche Regelungen zu beachten. Dadurch verzögert sich in einer Vielzahl von Fällen die endgültige Festlegung des Pflegesatzes und Verhandlungen verlaufen häufiger zunächst ergebnislos. In der Folge entscheiden sich Krankenhäuser und Krankenkassen zunehmend für eine Anrufung der Schiedsstelle zur Festsetzung der Pflegesätze nach §18a KHG.

*Vorgehen:* Theoretische Grundlagen der Arbeit sind Ansätze aus der empirischen Sozialpsychologie zur Verfahrensgerechtigkeit im Hinblick sowohl auf die beiden unterschiedlichen Schlichtungsformen „arbitration“ und „mediation“ (mit bzw. ohne verbindliche Entscheidungskompetenz des Schlichters) als auch unterschiedlichen Konflikttypen (Interessen- vs. Rechtskonflikte) (u.a. THIBAUT/ WALKER: 1975; LIND/TYLER: 1988). Gemäß der Theorie wäre zu erwarten, dass sich bei Rechtskonflikten eine „arbitrational-“ Schlichtung als überlegen erweist. Die Schiedsstelle verfügt, rein rechtlich gesehen, jedoch nicht über diese für ein „arbitration-“ Verfahren notwendige verbindliche Entscheidungskompetenz. Im Hinblick auf die beiden unterschiedlichen Schlichtungsformen (mit vs. ohne Entscheidungskompetenz des Schlichters) bei unterschiedlichen Konflikttypen (Interessens- vs. Rechtskonflikten) wäre daher sowohl empirisch zu bestätigen, dass die Schiedsstelle auch in der Wahrnehmung der direkt an der Pflegesatzrunde Beteiligten, keine „arbitration-“ Institution darstellt, als auch zu untersuchen, inwiefern diese Form der institutionellen Ausgestaltung der Schiedsstelle unter der seit einigen Jahren zu beobachtenden Rechtsunsicherheit (noch) optimal erscheint. Im Rahmen dieser Optimalitätsüberlegungen sollen dabei die subjektiven Verfahrenspräferenzen aller an der Aushandlung von Pflegesätzen beteiligten Gruppen entscheidend sein, die abschließend transaktionskostentheoretisch zu modellieren sind. Um die Verfahrenspräferenzen von Krankenhäusern, Krankenkassen, Landeskrankenhausesellschaften, Schiedsstellen und Genehmigungsbehörden genau ermitteln zu können, werden z. Zt. qualitative Interviews in Rheinland-Pfalz und im Saarland durchgeführt.

*Stand:* Das theoretische Fundament ist vorläufig ausgearbeitet, Forschungshypothesen wurden formuliert und Fragebögen konzipiert. Inzwischen konnten mit jeder der oben genannten Interessengruppen Expertengespräche geführt werden, weitere Interviews stehen noch aus. Als erster Eindruck lässt sich festhalten, dass Rechtsunsicherheit in den Verhandlungen für alle Beteiligte deutlich wahrnehmbar ist. Gleichfalls spürbar wird der Wandel hin zum Typus grundsätzlicher (Rechts-) Konflikte. Dennoch zeigt sich der überwiegende Teil der Befragten mit der derzeitigen institutionellen Ausgestaltung von Schiedsstelle bzw. gesamten Verhandlungsprocedere zufrieden. Ein Grund hierfür mag darin liegen, dass auch im bisherigen Procedere an anderer Stelle schon immer eine „arbitration-“ Komponente ‚verborgen‘ gewesen ist, die bei den aktuell auftretenden Rechtskonflikten nun schlichtungstechnisch ‚eine Lücke füllt‘. Diese, in Gestalt der Genehmigungsbehörde des zuständigen Landesministeriums auftretende „arbitration-“ Institution wird z.Zt. noch eingehender untersucht.

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 06/2000: Durchführung der empirischen Umsetzung

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

<b>Wage Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach.</b>	
MSc. Sergi Vilà	Start: 10/1996
	Ende: 09/2000

*Ziel:* Laut der vorherrschenden Theorie wird das arbeitsplatzbedingte Gefahrenrisiko auf einem vollkommenen Markt durch ein positives Lohndifferential (ex-ante Kompensation) bzw. Abfindungen nach dem Auftritt der Gefahr (ex-post Kompensation) vollständig ausgeglichen werden. Die unvollkommene und asymmetrische Information zugunsten des Arbeitgebers über das Gefahrenrisiko kann jedoch sowohl zu einer Verzerrung solcher Ausgleichsmechanismen führen als auch die Entscheidung des Arbeitgebers bezüglich der Investition in Sicherheitsmaßnahmen beeinflussen. Hierbei soll die folgende Frage beantwortet werden: Welche Effekte hat die unvollkommene und asymmetrische Information über das arbeitsbezogene Gefahrenrisiko auf die oben genannte Kompensation sowie auf die Höhe des Risikos?

*Vorgehen:* Mein Projekt gliedert sich in die folgenden Teile: eine Darstellung des Forschungsstands, daraus folgende Überlegungen, ein theoretisches Modell und Schlußfolgerungen. Das Projekt weist darauf hin, dass unter Unsicherheit Merkmale der individuellen Entscheidungs- und Lernprozesse in Betracht gezogen werden müssen, um den Ausgleich für arbeitsbedingte Schäden und Arbeitsschutzinvestitionen verstehen zu können. Hierbei ist besonders auf den systematischen Optimismus in Bezug auf das Risiko, Status Quo Bias, und die menschliche Beeinflussung des Gefahrenrisikos einzugehen. Die Betrachtung der Information und der obengenannten Merkmale der Entscheidungs- und Lernprozesse in der ökonomischen und psychologischen Literatur wird anschließend dargestellt. Die Modellierung beabsichtigt, diese Merkmale mathematisch und innerhalb eines bayesianischen Rahmens zu konzipieren. Mathematische Ergebnisse zu den Effekten solcher sich auf die Unvollkommenheit der Information beziehenden Aspekte werden einen innovativen Beitrag zu diesem Bereich leisten. Das Grundmodell geht von einem Arbeitsmarkt mit zwei Agenten, risikobehaftete Firma und Arbeiter, aus. Die Information über die Höhe des Gefahrenrisikos ist unvollkommen. Die Firma hat eine genauere Einschätzung des Risikos. Eine dreiperiodige Zeitstruktur kennzeichnet das Modell. In  $t=0$  werden dem Arbeiter das Lohnniveau und die Höhe des Gefahrenrisikos am Arbeitsplatz angeboten. Der Arbeiter entscheidet in  $t=1$ , den Arbeitsplatz anzunehmen oder abzulehnen. In  $t=2$  trifft der Arbeiter die weitere Entscheidung, an dem Arbeitsplatz zu bleiben oder zu kündigen. In  $t=3$  geht der Vertrag zu Ende. Der Arbeiter wird den Arbeitsplatz nur annehmen, wenn die Kompensation nach seiner ursprünglichen Einschätzung des Gefahrenrisikos ausreichend ist. Der Auftritt oder Nicht-Auftritt der Gefahr in  $t=2$  resultiert in einer bayesianischen Korrektur dieser Einschätzung, gemäß der der Arbeiter von neuem entscheidet, ob er den Arbeitsplatz behält. Nach den Ergebnissen dieses Grundmodells werden weitere Annahmen bezüglich der obengenannten Merkmale des Entscheidungsprozesses eingeführt.

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

*Arbeits- und Zeitplanung:*

01/2000 - 03/2000: Vervollständigung des Modells

04/2000 - 09/2000: Erstellen einer ersten Version der Dissertation



### 3.2.6 Personal- und Organisationsentwicklung

Im Berichtsjahr 1999 nahmen die folgenden Mitarbeiter und Stipendiaten ihre Tätigkeit am IAAEG auf:

*Ludewig, Oliver* (geb. 1972), 1993-1999 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Dienstleistungsökonomie. Ab 1994 zusätzlich Studium der Politikwissenschaft. September 1995 - Juli 1996 Auslandsstudium an der Dublin City University in Irland. Juni 1999 Abschluss des Studiums als Diplom-Volkswirt. Thema der Diplomarbeit: Betriebsräte und Personalanpassung – Eine Betriebspanel-Analyse. Seit 1. Juli 1999 Stipendiat am IAAEG.

*Turk, Florian* (geb. 1974), 1994-1999 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Services Administration and Management. Abschluss als Diplom-Volkswirt. Thema der Diplomarbeit: Institutionenökonomische Theorie zur Verteilung unternehmerischer Wertschöpfung. Seit 1. November 1999 Stipendiat am IAAEG.

*Voetmann, Tim* (geb. 1974), 1993-1999 Studium der Wirtschaftsmathematik mit dem betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt Dienstleistungsmanagement an der Universität Trier mit dem Abschluss Diplom-Wirtschaftsmathematiker. Thema der Diplomarbeit war die numerische Lösung schlecht-gestellter, konvexer, semi-finiten Probleme durch Proximal-Punkt Methoden. Seit 1999 Stipendiat an der Universität Trier sowie EDV- und mathematischer Berater am IAAEG.

## **4. Infrastruktur**

### **4.1 Bibliothek**

Trotz des zu niedrig bemessenen Haushaltsansatzes konnte die Bibliothek des IAAEG im Jahre 1999 durch deckungsfähige andere Titel des Institutshaushalts ihren Bestand kontinuierlich ausbauen, die insbesondere für einen verstärkten Erwerb in- und ausländischer Monographien eingesetzt werden konnten. Dadurch wuchs der Bibliotheksbestand auf fast 55.000 bibliographische Einheiten. Zudem konnte ein Teil der durch die rigorosen Sparmaßnahmen vergangener Jahre abbestellten Loseblattwerke durch den Kauf neuer Grundwerke aktualisiert werden.

Offene Monographienbestellungen für den Zeitraum bis Ende 1997 wurden bei den verschiedenen Lieferanten und Institutionen im In- und Ausland reklamiert. Der gesamte Zeitschriftenbestand der IAAEG-Bibliothek wurde auf fehlende Hefte überprüft und durch Reklamation bei den Lieferanten oder Fernleihbestellung vervollständigt. Die Titeldaten im Bibliothekskatalog und in der institutseigenen Zeitschriftenliste wurden entsprechend korrigiert und die kompletten Jahrgänge gebunden.

Dadurch wurden die Vorarbeiten für die Meldung der Zeitschriftenbestände an die Zeitschriftendatenbank (ZDB) geleistet. Durch Schulung an der Universitätsbibliothek Trier in das aktuelle ZDB-spezifische Erfassungsformat konnten die Bibliothekarinnen mit der Korrektur der Bestandsangaben bereits gemeldeter Titel am Online-ZDB-Zugang der Universitätsbibliothek beginnen und werden sich im Jahr 2000 dieser Aufgabe verstärkt widmen.

1999 wurde außerdem eine Revision der innerhalb des Instituts entliehenen Bücher anhand der Ausleihscheine vorgenommen. Dabei wurde die Ausleihkartei überarbeitet und vermisste Bücher erfasst.

Mit der Version 4.0 der integrierten Bibliothekssoftware BIS-LOK wurde als zusätzliches Modul der WWW-OPAC eingeführt. Dies machte den Umstieg von der Novell Netware-Version zu der Linux-Version erforderlich, welcher auch mit erheblichen Geschwindigkeitszuwächsen einherging. Die Eingangsseite mit Informationen über die Bibliothek sowie die Recherchemöglichkeiten wurden entsprechend der institutsinternen Vorgaben angepasst. Auf der Eingangsseite präsentiert sich die Bibliothek mit allgemeinen Informationen, ihrem Bestand und den Benutzungsmodalitäten. Der WWW-OPAC verzeichnet den gesamten Bestand an Monographien und Zeitschriftentiteln sowie bestellte Titel. Damit stellt die Bibliothek ihren Katalog weltweit allen Interessierten zur Verfügung. Zudem können Aufstellungssystematik und Zeitschriftenliste der Institutsbibliothek eingesehen und heruntergeladen werden.

Neben umfassenden bibliographischen Internet-Recherchen führten die Bibliothekarinnen zahlreiche Literaturrecherchen in verschiedenen Online-Datenbanken (z.B. Social Science Citation Index, Dissertation Abstracts Online, Celex, Juris) für die Wissenschaftler des Instituts durch.

Der Umzug des Instituts in den Universitätsbereich erforderte 1999 bereits erste Planungskonzepte zur Raumaufteilung der Bibliothek; die detailliertere Gestaltung der Bibliotheksräume wird erst im Zuge des Baufortschritts in den nächsten Jahren erfolgen.

Anfang Dezember 1999 trat die Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk-Frohn ihren Mutterschaftsurlaub an. Durch das Fehlen dieser fachkundigen, engagierten Kollegin wird in den kommenden Monaten der Einsatz der nun auf drei reduzierten Bibliotheksmitarbeiterinnen bei der Abwicklung des laufenden Geschäftsbetriebs besonders gefordert.

## Übersicht 1: Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- ◆ Geschäftsbeziehungen zu 66 inländischen und 98 ausländischen Lieferanten
- ◆ Bearbeiten von 1.491 Bestellungen im System BIS-LOK
- ◆ Akzessionieren von 2.215 bibliographischen Einheiten
- ◆ Inventarisieren von 387 Geschenken und 17 Tauschgaben
- ◆ Ausstellen von 370 Auszahlungsanordnungen (133 in DM, 237 in Fremdwährungen) für 754 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- ◆ Erstellen von 1.329 Titelaufnahmen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 1.384 Bände, von 188 Korrekturen sowie von 209 rekatalogisierten Bänden;  
Anlegen von 706 Autorensätzen, 51 Körperschaftssätzen und 166 Serientiteln
- ◆ Etikettieren von 1.964 Bänden
- ◆ Verwalten von 199 laufenden Loseblattausgaben
- ◆ Bearbeiten von 25 Fortsetzungen
- ◆ Verwalten von 10 laufenden bibliographischen und fachlichen CD-ROM-Datenbanken
- ◆ Verwalten von 538 Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern:  
29,55 % = 159 deutsche Titel  
70,45 % = 379 ausländische Titel
- ◆ Bearbeiten von 1.528 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste:  
55 Neuaufnahmen, 100 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben
- ◆ Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 354 Bände

## Übersicht 2: Zugang 1999: Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten (in Klammern: zum Vergleich Kennziffern für 1998)

	<b>Inland</b> BE	<b>Ausland</b> BE	<b>Summe</b> BE
<b>Monographien</b>	770 (542)	623 (715)	1393 (1257)
<b>Fortsetzungen</b>	26 (52)	18 (27)	44 (79)
Summe	796 (594)	641 (742)	1437 (1336)
<b>Zeitschriften:</b>			
Neu-Abo	0 (0)	6 (3)	6 (3)
Laufendes Abo	173 (134)	350 (268)	523 (402)
Rückergänzung	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Summe	173 (134)	356 (271)	529 (405)
<b>Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM</b>	13 (68)	12 (14)	25 (82)
<b>Gesamtsumme</b>	<b>982 (796)</b>	<b>1009 (1027)</b>	<b>1991 (1832)</b>

## 4.2 EDV

Das Netzwerk des Instituts wird von dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften betreut. Das Aufgabenspektrum umfasst die Software- und Internetberatung der Institutsmitarbeiter sowie die Pflege und Beschaffung von Hard- und Software.

Der erste Schwerpunkt der Arbeit lag in diesem Jahr auf der Überprüfung des Institutsnetzwerkes im Hinblick auf potentielle Probleme beim Datumswechsel 1999/2000. Nach der endgültigen Mitteilung der Firma Novell, dass das bisher eingesetzte Netzwerkbetriebssystem Netware 3.11 nicht Jahr-2000-fähig sei und auch ein Update der Software nicht möglich sei, wurde unter Einbeziehung des Rechenzentrums beschlossen, auf die Netware Version 5.0 umzusteigen. Da der alte Rechner den gestiegenen Hardware-Anforderungen nicht genüge, wurde jedoch die Anschaffung eines neuen Server-Computers notwendig. Nach dessen Anschaffung und erfolgreicher Installation Mitte Juni erfolgte im Rahmen von drei Phasen die Migration der einzelnen Benutzer. Zusammen mit dem neuen Server wurden auch das Backup-System, welches nun serverseitig arbeitet, und die unabhängige Stromversorgung des Servers erneuert, so dass die Ausfallwahrscheinlichkeit und die Gefahr eines Datenverlusts deutlich verringert werden konnten.

Das zweite Problem stellten die vor allem in der Bibliothek benutzten Discports dar, mit deren Hilfe CD-Rom-Recherchen ermöglicht werden, da diese ebenfalls nicht Jahr-2000-fähig sind. Das im Dezember angeschaffte Ersatzgerät wird jedoch ab Januar 2000 die Discports ersetzen.

Das dritte Problem bestand in der überalterten Telefonabrechnungsanlage, deren korrekte Funktion von der Herstellerfirma nicht garantiert werden konnte. Daher wurde diese durch eine Softwarelösung ersetzt, die auf einer ausrangierten Workstation in Einsatz gebracht werden konnte.

Auf der Softwareseite ergaben sich nur geringfügige Probleme durch den Datumswechsel, die durch die Installation entsprechender Patches und Updates behoben werden konnten. Dies war insbesondere bei den Workstations notwendig, die unter dem hauptsächlich benutzten Betriebssystem Windows 95 laufen. Die eingesetzte Standardsoftware umfasst weiterhin vor allem MS Office 97, SPSS 8.0, Corel Draw 8.0 und Scientific Word 3.0. Aus wissenschaftlicher Sicht sind die Programme Matlab 5.0, Warwick DEA und das Regressionspaket Stata zu nennen.

Der zweite Schwerpunkt der Arbeit im abgelaufenen Jahr bestand im Aufbau eines WWW-Opac für die Bibliothek. Dieser steht für das BISLOK-Paket nur in einer Variante für das Betriebssystem UNIX zur Verfügung, weshalb auch die Bibliotheksverwaltung auf dieses Betriebssystem umgestellt wurde. Aufgrund der günstigen Anschaffungs- und Verwaltungskosten wurden daher zwei weitere Server mit dem Betriebssystem LINUX ausgestattet und in Betrieb genommen. Neben einer deutlich erhöhten Arbeitsgeschwindigkeit bei der Verwaltung der Bibliotheksbestände stehen diese nun komplett im WWW für die weltweite Recherche zur Verfügung. Außerdem konnten durch den hohen Sicherheitsstandard des UNIX-Systems Jahr-2000-Probleme weitgehend ausgeschlossen werden. Trotz der überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastung des EDV-Teams aufgrund des Datumwechsels konnte die Möglichkeit der effizienten Nutzung der vorhandenen Netzwerk- und Softwareressourcen gewährleistet werden.

## 5. Gastforscher und Besucher

### 5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

*Ass.-Prof. Dr. Gert-Peter Reissner, Universität Graz, Österreich*

Herr Reissner hielt sich als Humboldt - Forschungsstipendiat vom 01.03.-31.08.1999 im IAAEG auf. Er ist Habilitand an der Karl-Franzens-Universität Graz und arbeitete während seines Aufenthaltes an seiner Habilitationsschrift, die die Haftungsfragen bei Betriebsübergang behandelt.

Im Zuge der Teilnahme Österreichs an der europäischen Integration mussten zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften der EU aus deren Sekundärrecht ins innerstaatliche Recht transferiert werden. Besonders ausgeprägte Anpassungserfordernisse bestanden hierbei in Bezug auf die Betriebsübergangsrichtlinie 77/187/EWG. Diese Richtlinie ordnet eine ex-lege-Übertragung bestehender Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber aufgrund des Übergangs an und stand damit im diametralen Gegensatz zur traditionellen österreichischen Rechtslage, nach der die einschlägige Problematik mit allgemeinen zivilrechtlichen Überlegungen abgehandelt wurde und der Arbeitnehmer daher - abgesehen von den Fällen der Universalsukzession- auf eine zwischen ihm, dem Veräußerer und dem Erwerber vereinbarte Vertragsübernahme angewiesen war.

Durch die §§ 3-6 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wurden die europarechtlichen Vorgaben im Großen und Ganzen korrekt im österreichischen Arbeitsrecht etabliert.

Die Habilitationsschrift behandelt eingehend § 6 AVRAG, der die Haftungsfragen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen regelt. Die Einordnung dieser Bestimmung in den bisherigen Rechtsbestand ist besonders strittig. So ist im bürgerlichen Recht § 1409 ABGB, im Handelsrecht § 25 HGB zu beachten, im Sozialversicherungsrecht ist etwa § 67 ASVG mit der allgemeinen Regelung in Beziehung zu setzen.

Von großem Interesse für die Durchführung des Forschungsprojektes war der durch ein Stipendium der Alexander von Humboldt - Stiftung finanzierte Aufenthalt am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). Die gute Ausstattung der Bibliothek ermöglichte den Einblick in die in der deutschen Rechtstheorie und -praxis gemachten Erfahrungen mit der fast 20 Jahre früher erfolgten Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie in § 613a BGB. Weiter konnten wertvolle Aufschlüsse über das Zusammenspiel der legislativen und judiziellen Aktivitäten auf Europaebene einerseits und nationaler Ebene andererseits gewonnen werden. Aus rechtsvergleichender Sicht war es besonders lohnend, die Diskussion um die Aufhebung der grundlegenden Haftungsbestimmung des § 419 BGB zu verfolgen, zumal die entsprechende österreichische Regelung in § 1409 ABGB seit Jahrzehnten de lege ferenda in Diskussion steht.

*Prof. Dr. Maria Matey-Tyrowicz, Universität Warschau, Polen*

Professor Maria Matey-Tyrowicz lehrt an der Universität in Warschau und besuchte das Institut vom 02.08. bis 29.08.1999. Dieser Aufenthalt wurde im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennen zu lernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

*Prof. Dr. Herbert Szurgacz, Universität Breslau, Polen*

Professor Szurgacz lehrt an der Universität in Breslau und besuchte das Institut vom 02.08. bis 29.08.1999. Dieser Aufenthalt wurde ebenfalls im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts „Anpassungsprobleme“ zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

*Dr. Artur Tomanek, Universität Breslau, Polen*

Er besuchte das IAAEG vom 05.-31.07.1999. Dieser Aufenthalt wurde ebenfalls im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts „Anpassungsprobleme“ zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

*Claire Bosse, Universität Utrecht, Niederlande*

Frau Bosse arbeitet an einer rechtsvergleichenden Dissertation zum Betriebsinhaberwechsel und hielt sich in der Zeit vom 13.-16.09.1999 im IAAEG auf.

*Martina Ganglberger, Universität Linz, Österreich*

Sie hielt sich vom 20.-24.09.1999 im IAAEG zu Forschungszwecken auf. Frau Ganglberger arbeitet an einer Dissertation zum Thema „Der Einfluss des europäischen Arbeitsrechts auf das Arbeitsrecht in Österreich“.

*Dr. Young-Mun Kim und Herr Je-Hong Seo, Korea University in Seoul*

Die Herren Kim und Seo hielten sich vom 01.-03.09.1999 auf Empfehlung von Herrn Professor Ha aus Seoul im IAAEG auf. Angesichts einer großen Welle der Umstrukturierung koreanischer Unternehmen ist die arbeitsrechtliche Frage in Korea sehr aktuell. Die beiden Forscher informierten sich über die aktuelle Rechtslage in der EU und in Deutschland hinsichtlich des Betriebsübergang, da es in Korea derzeit noch keine rechtliche Regelung zu diesem Sachverhalt gibt.

*Anita Damsteegt, Bernd Barentsen, Universität Leiden, Niederlande*

Sie besuchten das IAAEG vom 12.-22.10.1999 auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Heerma van Voss. Frau Damsteegt und Herr Barentsen bereiten jeweils eine Dissertation zum vergleichenden europäischen Arbeitsrecht vor.

*Jan Heinsius, Universität Leiden, Niederlande*

Er besuchte das IAAEG vom 25.-28.10.1999. Herr Heinsius ist Doktorand von Herrn Profes-

sor van Voss. Sein Dissertationsprojekt befasst sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und ihre Auswirkung auf die Arbeitnehmer“.

*Simona Küng, Universität Zürich, Schweiz*

Sie besuchte das IAAEG vom 20.-22.05.1999 auf Empfehlung von Herrn Professor Rehbin-der aus Zürich. Frau Küng arbeitet an einer rechtsvergleichenden Dissertation zum Kündi-gungsschutz in Deutschland, in der Schweiz, in Italien und Frankreich.

*Nicola Smit, Rand Africaans Universität Johannesburg, Südafrika*

Im Rahmen des Kooperationsprojekts mit der Rand Africaans Universität hielt sich Frau Smit vom 14.06.-08.07.1999 am IAAEG auf. Sie arbeitete in dieser Zeit an ihrer Dissertation zum Thema „Transfer of Undertakings“.

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

Die beiden Gastwissenschaftler besuchten das Institut vom 23.-27.08.1999, um an ihrem ge-meinsamen Projekt zum Thema „Das Arbeitsrecht der Europäischen Union und der Zustand des ungarischen Arbeitsrecht“ zu arbeiten. Professor Kiss besuchte das IAAEG im Rahmen dieses Projekts nochmals vom 08.-18.11.1999.

*Prof. Dr. Tamas Prugberger und Dr. Andras Fabok, Universität Miskolc, Ungarn*

Sie besuchten das IAAEG vom 12.04.-23.04.1999 und vom 15.08.-21.08.1999. Herr Prugber-ger und Herr Fabok besuchten das IAAEG im Rahmen des deutsch-ungarischen Kooperati-onsprojekts, das vom DAAD finanziert wird. Das gemeinsame Projekt umfaßt zwei Themen: 1. Die arbeitsrechtlichen Wirkungen der Privatisierung in Deutschland und Ungarn, und 2. Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts im Vergleich mit Deutschland.

*Prof. Dr. Martine Le Friant, Université de Montpellier, Frankreich*

Sie besuchte das IAAEG am 15.11.1999. Frau Le Friant arbeitet an einer rechtsvergleichen- den Arbeit zum Thema „Arbeitslosigkeit in Europa – rechtliche und politische Maßnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa“ und infor-mierte sich darüber in der Bibliothek des IAAEG und in einem mehrstündigen Gespräch mit Herrn Professor Birk.

*Martin Bänziger, Universität Zürich, Schweiz*

Er hielt sich vom 14.-30.04.1999 im IAAEG auf. Herr Bänziger arbeitet an seiner Dissertation zum Thema „Personal-Leasing“. Im Rahmen dieser rechtsvergleichenden Studie nutzte er die Bibliothek des IAAEG.

*Filip Dorsemont, Universität Antwerpen, Belgien*

Er hielt sich vom 15.-28.02.1999 im IAAEG auf. Herr Dorsemont arbeitet an seiner Disser-tation zum Thema „The legal position of trade unions in Belgian labour law“. Ein Kapitel seiner Arbeit beinhaltet den Vergleich des belgischen mit dem deutschen Rechtssystem, über das er sich im IAAEG informierte.

## 5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

*Zhao Xin*

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

*Dr. Antoine Faure-Grimaud*

Dr. Faure-Grimaud von der London School of Economics war vom 27.09.-01.10.1999 am IAAEG. Er leitete einen Intensiv-Workshop zur Theorie vollständiger Verträge, an dem die Mitglieder des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ sowie interessierte wissenschaftliche Mitarbeiter der Universität Trier teilnahmen.

*Prof. Dr. Klaus Schmidt*

Er hielt vom 04.-06.10.1999 Vorlesungen und Übungen zur Theorie unvollständiger Verträge. Prof. Schmidt arbeitet an der Universität München.

*Prof. Dr. Oliver Fabel*

Prof. Dr. Fabel, Universität Konstanz, leitete vom 11.-13.10.1999 einen Intensivworkshop zur ökonomischen Verhandlungsanalyse. Er ist dem IAAEG durch seine Mitgliedschaft im Internationalen Wissenschaftlichen Beirat des Graduiertenkollegs seit mehreren Jahren verbunden.

## 5.3 Besucher

Eine Gruppe von zwölf rumänischen Wirtschaftswissenschaftlern und Studierenden der Universität Brasov unter Leitung von Dr. Tiberiu Foris besuchten das IAAEG und informierte sich über dessen Forschungstätigkeit. Die Universität Brasov unterhält mit dem Lehrstuhl für Europäische Wirtschaftspolitik der Universität Trier (Prof. Dr. Ambrosi) ein Austauschprogramm für Studierende und junge Wissenschaftler.

Eine italienische Besuchergruppe aus Bozen, bestehend aus Wissenschaftlern des Bozener Arbeitsförderungsinstituts und Gewerkschaftern informierte sich ebenfalls über die Arbeit des IAAEG. Der Kontakt wurde durch den ehemaligen MEST-Studenten Mario Giovanacci hergestellt.

Hartmut Seifert, WSI, Düsseldorf.

Dietmar Dathe, WZB, Berlin.

Ulrich Walwei, IAB, Nürnberg.

Hubert Krieger, European Foundation, Dublin.

Trevor Buck, Leicester Business School, Leicester (Großbritannien).

Armand Spineux, Institut des sciences du travail, Louvain-La-Neuve (Belgien).

Franca Alacevich, Universität Florenz (Italien).

Agnes Borgulya, Universität Pécs (Ungarn).

David Marsden, London School of Economics (Großbritannien).



## **6. Wissenschaftliche Aktivitäten**

### **6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe**

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

*Rolf Birk*

„Einflüsse des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen auf die Arbeitsmärkte in international-arbeitsrechtlicher Sicht“, Vortrag anlässlich der Tagung „Deregulierung der Arbeitsmärkte – Fluch oder Segen“ der Adecco Foundation vom 22.-24.02.1999 auf Schloß Marbach am Bodensee.

„Gestaltungsspielräume von Eurobetriebsräten“, Vortrag anlässlich der Tagung „Umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften im vereinten Europa – Wirtschafts- und rechtssoziologische Perspektiven“ der Universität Bochum am 05.03.1999 in der Sozialforschungsstelle Dortmund.

„Die Osterweiterung der Europäischen Union: Soziale Aspekte“, Vortrag anlässlich der Tagung „Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Ost- und Mitteleuropa“ der Otto-Brenner-Stiftung vom 16.-18.03.1999 in Berlin.

„Le transfer d’entreprise dans le droit du travail de la Communauté Européenne – à propos des directives 77/187 et 98/50 -“, Vortrag anlässlich der Tagung „O impacto do direito comunitário no direito trabalho“ an der Katholischen Universität Porto vom 24.-28.03.1999 in Porto, Portugal.

„Ärztlicher Beruf und Arbeitsrecht in nationaler und europäischer Perspektive“, Vortrag anlässlich der Tagung „Organisation und Struktur der Ärzteschaft – Rechtliche Aspekte der ärztlichen Tätigkeit“ der Bezirksärztekammer in Trier am 14.04.1999.

„Le droit du travail au seuil du 21ième siècle“, Vortrag anlässlich der X. Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho der Cooperativa de Ensino Universidade Lusíada vom 26.-30.05.1999 in Porto, Portugal.

„Stand und Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der 2. Sommerakademie für Europäisches Wirtschaftsrecht der Europäischen Rechtsakademie (ERA) und der Europäischen Rechtsanwaltsvereinigung (AEA) am 06.07.1999 in Trier.

„Rechtliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“, Vortrag anlässlich der Tagung „Arbeitslosigkeit – Wege aus der Krise“ des Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vom 09.-10.09.1999 in Nürnberg.

„Die Umsetzung der Europäischen Sozialcharta und die erzielten Erfolge“, Vortrag anlässlich der Tagung der Internationalen Menschenrechtsorganisation für das Recht, sich zu ernähren (FIAN) am 18.09.1999 in Köln.

„Labor Law in Europe“, Vortrag an der Faculty of Law der University of Michigan am 25.10.1999 in Ann Arbor, USA.

„Der Stand der arbeitsrechtlichen EU-Gesetzgebung“, Vortrag anlässlich der Tagung „Europäisches Arbeits- und Sozialrecht“ der Europäischen Rechtsakademie (ERA) am 06.12.1999 in Trier.

### 6.1.2. Gastvorträge und Werkstattgespräche

Filip Dorsemont, Antwerpen/Belgien, „Ein Vergleich des belgischen mit dem deutschen Rechtssystem“, 24.02.1999.

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Miskolc/Ungarn, „Mängel des ungarischen Betriebsverfassungsrechts“, 20.04.1999.

Privatdozentin Nicola Smit, Johannesburg/Südafrika, „Die europarechtlichen Regelungen des Betriebsübergangs“, 05.07.1999.

Privatdozent Dr. Gerd-Peter Reissner, Graz/Österreich, „Die Umsetzung der RL 77/187 und 98/50 in Österreich“, 27.07.1999.

Prof. Dr. Herbert Szurgacz, Breslau/Polen, „Der Stand der Arbeitsrechtsverhältnisse in Polen“, 20.08.1999

Prof. Dr. György Kiss zusammen mit Prof. Dr. Gyula Berke, Pécs/Ungarn, „Der Zustand des ungarischen Arbeitsrechts im Vergleich mit dem Arbeitsrecht der EU“, 26.08.1999.

Privatdozent Jan Heinsius, Leiden/Niederlande, „Der Übergang von Unternehmen im Konkursfall“, 27.10.1999.

### 6.1.3 Lehraktivitäten

*Rolf Birk*

SS 1999:                    Forschungsfreisemester

WS 1999/2000:           Arbeitsrecht I

SS 2000                    Arbeitsrecht II  
                                   Übung im Arbeitsrecht  
                                   Vergleich der unterschiedlichen Systeme von Arbeitsverhältnissen  
                                   in Europa (Vorlesungen im Rahmen des MEST-Programms)

Seminar für Sokrates und Erasmus Studenten am 19.-20.02.1999 im IAAEG.

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: „Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, 11.-12.12.1998 und 05.-06.02.1999.

Vorlesungen an der Universität Padua vom 12.-16.04.1999.

Vorlesungen an der Juristischen Fakultät der Universität Champaign, Illinois, USA, im Oktober 1999.

### 6.1.4 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuss) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit acht weiteren international renomierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig

Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Seit dem 1. Oktober 1996 hatte Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Die Präsidentschaft endete am 21.10.1998. Herr Prof. Birk ist ab dem 21.10.1998 Vizepräsident des unabhängigen Sachverständigenausschusses.

### **6.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen**

#### *Rolf Birk*

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

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

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

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

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

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung

Gutachter für den Leverhulme Trust, London

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften

Gutachter für diverse Deutsche Gerichte

Gutachter für die Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, Wien

## 6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 6.2.1 Konferenzen und Workshops

*SAMF-Tagung: Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen.*

Veranstalter: SAMF/IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 14.-15. Januar 1999

*Workshop mit dem Institut des sciences du travail de UCL (Belgien): New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe.*

Veranstalter: IAAEG/IST

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 21.-22. April 1999

*3. Gutachterkolloquium des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats zum Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: Katholische Akademie Trier

Dauer der Veranstaltung: 02.-03. Juli 1999

*Intensiv-Workshop von Dr. Antoine Faure-Grimaud (LSE): Theory of Complete Contracts.*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 27. September - 01. Oktober 1999

*Intensiv-Workshop von Prof. Dr. Klaus Schmidt (Universität München): Theorie unvollständiger Verträge.*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 04.-06. Oktober 1999

*Intensiv-Workshop von Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Konstanz): Verhandlungsanalyse.*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 11.-13. Oktober 1999

*Jahrestagung der German Industrial Relations Association: Theorieansätze für die Analyse der Industriellen Beziehungen.*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 07.-08. Oktober 1999

*Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“*

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

Dauer der Veranstaltung: 10.-11. Dezember 1999

## 6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Peter Rauen, MdB, Bonn - Berlin: „Sportfinanzierung als politisches Problem“, 04. Februar 1999.

Prof. Volkmar Liebig, Ulm: „Software zur Simulation des Existenzgründungsprozesses junger Unternehmen“, 19. Februar 1999.

Dr. Gesine Stephan, Hannover: „Arbeitgeberlohndifferentiale“, 10. Mai 1999.

Anke Johannis; Dr. Liebers, Frankfurt: „Arbeitsorganisation und Karriereentwicklung in einer internationalen Wirtschaftskanzlei“, 11. Mai 1999.

Prof. Dr. Michelle White, Ann Arbor (USA): „Consumer Bankruptcy“, 31. Mai 1999.

Dr. Annalisa Tonarelli, Florenz (Italien): „La disparation de l'employeur majeur dans un vilage italien: une analyse socio-économique“, 25. Juni 1999.

Prof. Dr. Viktor Vanberg, Freiburg: „Rationalität und Regeln – zu den verhaltenstheoretischen Grundlagen der Ökonomik“, 05. Juli 1999.

## 6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

### *Rolf Dockter*

„Rekrutierungsstrategien im deutschen Berufsfußball“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

### *Gabi Gotzen*

„The German Health Care System and Recent Reform Perspectives“, Gastvortrag, Universität Katowice (Polen), 26.03.1999.

„Netzwerke als Ansatz zur Effizienzsteigerung im Gesundheitswesen“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

### *Joachim Junkes*

„Analyse der Wirkungen technischen Fortschritts – Eine Möglichkeit der Nutzung von Mikrodaten aus der amtlichen Statistik Rheinland-Pfalz unter Berücksichtigung der Datenschutzproblematik“, Workshop „Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Nutzung von Unternehmensdaten aus der amtlichen Statistik“, Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 24.-25.02.1999.

„Gewinnbeteiligung der Unternehmensbelegschaft“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

### *Sabine Lindenthal*

„Reputationseffekte und Kontrolleffektivität des mitbestimmten Aufsichtsrats: eine vertragstheoretische Analyse“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

### *Kerstin Pull*

„Betriebliche Sozialpolitik und Shareholder Value“. Tagung der Europäischen Kommission, des IAB und der IHK Berlin „Der Sozialstaat als Standortfaktor – Neue Märkte für Soziale Dienste“, IHK Berlin, Berlin 06.-07.09.1999 (gemeinsam mit Backes-Gellner).

### *Kerstin Reden*

„Personalpolitik in Joint Ventures und Tochterunternehmen in der VR China“, Gutachterkol-

loquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

*Petra Riemer-Hommel*

„Selektive Verträge in der Krankenversorgung“, GOR Arbeitsgruppe „Operations Research im Gesundheitswesen“, BfA Berlin, 12.03.1999.

„Ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realoptionsansatzes“, 2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, 18.-19.03.1999.

„Ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realoptionsansatzes“, Forschungskolloquium an der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung (WHU), Koblenz 01.04.1999.

„The Evolution of Contracting in German Health Care – Can Sickness Funds play a more active Role?“, Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„The Changing Nature of Contracts in German Health Care“, 2<sup>nd</sup> World Conference „Private and Public Choices in Health and Health Care“, International Health Economics Association, Rotterdam (Niederlande) 06.-09.06.1999.

„Selektive Verträge in der Krankenversorgung“ Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

*Dieter Sadowski*

„Regulierung durch Bench-Marking: hilflos, symbolisch oder listig?“, SAMF-Tagung „Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen“, IAAEG, Trier 15.01.1999.

„Muss guter Rat teuer sein? Die Versprechungen und Leistungen heutiger Unternehmensberatung“, Das Marienthaler Samstagsgespräch von Pro AK – Forum für Kultur und Wirtschaft e.V., Marienthal 27.02.1999.

„Co-determination and Corporate Governance in Germany“, 1<sup>st</sup> Humboldt-Forum on Economics and Management on „Corporate Governance“ in Honor of Horst Albach, Humboldt Universität Berlin, 04.06.1999.

*Matthias Schmitt*

„National Business Systems and HRM in Multinational Enterprises: Host- or Home-Country Effects?“ Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„Empirische Analysen der Personalpolitik Multinationaler Unternehmen: Methodologische Probleme des Fragebogendesigns“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

*Martin Schneider*

„Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Eine ökonomische Analyse der Häufigkeit von Kündigungsschutzprozessen“, 2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, Universität zu Köln, 18./19. März 1999 (gemeinsam mit Frick).

„Continuous Transformation? Labour Court Litigation and Employment Relations in Eastern Germany“, Workshop „New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, IAAEG, Trier 21.-22.04.1999.

„Continuous Transformation? Labour Court Litigation and Employment Relations in Eastern Germany“, 12<sup>th</sup> Maastricht Workshop on Law and Economics, Universität Maastricht, 31.03-

01.04.1999.

„Effizienz in der Arbeitsrechtsprechung?“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

*Susanne Vaudt*

„Verrechtlichung von Pflegesatzverhandlungen: Auswirkungen auf die Schiedsstelle nach dem KHG“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

*Sergi Vilà*

„Compensation Mechanisms for Occupational Health and Safety: A New Approach“, Gutachterkolloquium, Katholische Akademie zu Trier, 02.-03.07.1999.

## **6.2.4 Tagungsmoderationen**

*Dieter Sadowski*

„Europäisierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbeziehungen“, SAMF-Tagung, Trier 14.-15.01.1999.

„Sportökonomie“, Seminar, Trier 04.-05.02.1999.

„New developments in the socio-economic analysis of industrial relations in Europe“, Workshop mit dem IST (Louvain-La-Neuve), Trier 22.04.1999.

„Graduiertenkolleg Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, 3. Gutachterkolloquium, Trier 02.-03.07.1999.

„Theorieansätze für die Analyse der Industriellen Beziehungen“, GIRA-Jahrestagung 1999, Trier 07.-08.10.1999.

## **6.2.5 Lehraktivitäten**

*Rolf Dockter*

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

*Gabi Gotzen*

„Neuere Entwicklungen im Gesundheitswesen“, PbSf im Grundstudium, WS 1998/99 und SS 1999 (gemeinsam mit Riemer-Hommel).

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

Übung zur Vorlesung „Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen“ im SS 1999.

*Joachim Junkes*

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

Übung zur Vorlesung „Operations Research im Dienstleistungsmanagement“ im WS 1999/2000.

„Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie – Mikroökonomische und

-ökonometrische Analysen mit Hilfe des Betriebspanels Rheinland-Pfalz“, PbSf im Grundstudium, WS 1999/2000 (gemeinsam mit Riemer-Hommel).

*Sabine Lindenthal*

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1999, (gemeinsam mit Sadowski und Riemer-Hommel).

*Kerstin Pull*

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

„Comparative Industrial Relations und Human Resources Management“, Hauptseminar im SS 1999, (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Schneider und Vaudt).

*Kerstin Reden*

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

*Petra Riemer-Hommel*

„Neuere Entwicklungen im Gesundheitswesen“, PbSf im Grundstudium, WS 1998/99 und SS 1999 (gemeinsam mit Gotzen).

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 99 (gemeinsam mit Sadowski und Lindenthal).

„Firmen- und Beschäftigungsentwicklung in der Industrie – Mikroökonomische und -ökonometrische Analysen mit Hilfe des Betriebspanels Rheinland-Pfalz“, PbSf im Grundstudium, WS 1999/2000 (gemeinsam mit Junkes).

„Examenskolloquium für SAM Prüfungskandidaten“ im WS 1999/2000.

*Dieter Sadowski*

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

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

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

„Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen“, Vorlesung im SS 1999.

„Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, Vorlesung im SS 1999.

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, Hauptseminar im SS 1999 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

„Public Choice“, Arbeitsgemeinschaft im SS 1999 (gemeinsam mit Lindenthal und Riemer-Hommel).

*Matthias Schmitt*

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

*Martin Schneider*

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



Pull).

„Comparative Industrial Relations and Human Resource Management“, Hauptseminar im SS 1999 (gemeinsam mit Sadowski und Pull).

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Pull und Vaudt).

*Susanne Vaudt*

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

„Fallstudien zur betrieblichen Personalpolitik“, Proseminar im WS 1999/2000, (gemeinsam mit Pull und Schneider).

Soweit nicht ausdrücklich anders vermerkt, fanden die oben aufgeführten Lehrveranstaltungen an der Universität Trier statt.

## **6.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen**

*Kerstin Pull*

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

Gutachterin für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaft.“

*Dieter Sadowski*

Stellvertretender Vorsitzender der Promotionskommission des FB IV.

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

Koordinator des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

Mitglied des Vorstands der German Industrial Relations Association.

Mitglied der wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg Arbeitsgemeinschaft.

Betreuer im ERASMUS-Programm in „Law and Economics“ der Universität Hamburg.

Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Berater für Krankenhäuser und Pharmaunternehmen.

Mitglied des Beirats des Betriebspanels des IAB, Nürnberg.

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten Rheinland-Pfalz.

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

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

Mitglied des International Beratenden Ausschusses von Pro Vita Sana, Luxemburg.

Mitglied des Fachbeirats „Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle“ des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion Saarland -Rheinland-Pfalz -Lothringen - Luxemburg - Wallonie - Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens.

Mitglied der Programmkommission des Weltkongresses der International Industrial Relations Association im Jahre 2003 in Berlin.

Mitglied im unabhängigen Expertenbeirat des Landes Nordrhein-Westfalen zur Erarbeitung der zukünftigen Struktur der nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für die „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „Zeitschrift für Wirtschafts- und

Sozialwissenschaften“, „International Review of Law and Economics.“

Prof. Dr. Sadowski ist für den Zeitraum von Oktober 1999 bis Juli 2000 als „Fellow“ an das Wissenschaftskolleg zu Berlin – Institute for Advanced Study berufen worden. Das Wissenschaftskolleg sieht sich in der akademischen Tradition des 1938 gegründeten Institute for Advanced Study in Princeton. Es will nach eigener Darstellung herausragenden Gelehrten die Möglichkeit bieten, entlastet von den üblichen Verpflichtungen des Universitätsalltags, in einem anregenden internationalen und interdisziplinären Milieu ihrer Forschung nachzugehen.

## **6.2.7 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen**

### *Rolf Dockter*

„Die Einflußnahme institutioneller Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmarkt für Berufssportler in Deutschland“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

### *Gabi Gotzen*

„On the Measurement and Determination of Trade Union Power“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 08.02.1999.

„State Takeover Legislation“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 28.06.1999.

### *Joachim Junkes*

„Flexible Labor Compensation, Risk Sharing, and Company Leverage“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 07.01.1999.

„Umverteilung in Demokratien“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 28.06.1999.

„Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmensfinanzierung – Mikroökonomische Analyse von Effizienzwirkungen am Beispiel der Gewinnbeteiligung“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

### *Sabine Lindenthal*

„Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta Analysis“ Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 25.01.99.

„Einführung in die ‚Public Choice‘ Theorie“ Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 12.04.1999.

„Grundlagen der kollektiven Entscheidungsfindung“ Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 19.04.1999.

„Reputationseffekte als Anreiz: eine vertragstheoretische Fundierung“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

### *Oliver Ludewig*

„Diktaturtheorie“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 07.07.1999 (gemeinsam mit Schmitt).

„Unternehmenspolitische Systeme“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organi-

sationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

„Die mathematische Genauigkeit verschiedener Statistikprogramme“, Brown Bag Vortrag, Schloss Quint, 07.09.1999.

#### *Kerstin Pull*

„Standortfaktor Arbeitsrecht: Der Optionswert von Investitionen in alternativen rechtlichen Arrangements“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

#### *Petra Riemer-Hommel*

„Arbeitgeberverbände und Tarifbindung“, Arbeitsgemeinschaft „Arbeitsökonomie“, Universität Trier, 01.02.1999.

„Präferenzaggregation“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 17.05.1999 (gemeinsam mit Lehmann).

„Selektive Verträge in der Krankenversorgung“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

#### *Matthias Schmitt*

„Diktaturtheorie“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 07.07.1999 (gemeinsam mit Ludewig).

„Internationale personalpolitische Zentralisierung in Multinationalen Unternehmen: Empirische Befunde“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

„Fragebogenevaluation: Strategien zum Umgang mit fehlenden Angaben bei skalierten Daten“, Brown Bag Vortrag, Schloss Quint, 14.09.1999.

#### *Martin Schneider*

„Medianwähler“, Arbeitsgemeinschaft „Public Choice“, Universität Trier, 26.04.1999 (gemeinsam mit Turk).

„Eine betriebswirtschaftliche und rechtsökonomische Analyse zur Tätigkeit der Landesarbeitsgerichte“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 10.12.1999.

#### *Susanne Vaudt*

„Rechtsunsicherheit im Gesundheitswesen und Pflegesatzverhandlungen: Die Rolle der Schiedsstelle“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

#### *Sergi Vilà*

„Nichteheliche Lebensgemeinschaften oder Ehe? Einflüsse auf die Wahl der Partnerschaftsformen beim ersten Zusammenzug im Lebenslauf“, Brown Bag Vortrag, Schloss Quint, 15.06.1999.

„Compensation Mechanisms for Occupational Hazard Risk“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, IAAEG, Trier 11.12.1999.

## 6.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

### *Gabi Gotzen*

„Strukturreform 2000 im Gesundheitswesen – Auf dem Weg zu einer neuen Krankenhauspolitik“, Seminar an der Academie Weiskirchen, 19.05.1999.

### *Joachim Junkes*

„Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Nutzung von Unternehmensdaten aus der amtlichen Statistik“, Workshop im Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 24.-25.02.1999.

„2. Köln-Bonner-Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Köln, 18.-19.03.1999.

### *Sabine Lindenthal*

„2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Köln, 18.-19.03.1999.

### *Kerstin Pull*

„Der Sozialstaat als Standortfaktor – Neue Märkte für Soziale Dienste“, Tagung, IHK Berlin 06.-07.09.1999.

„Personalwirtschaftslehre: Theorieverständnis, Praxisbezug, Gestaltungsfunktion“, Workshop, Bielefeld 10.-12.11.1999.

„Modellgestützte Personalarbeit“, Workshop, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main 25.-26.11.1999.

### *Kerstin Reden*

„China an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Soziale Umbrüche und neue Herausforderungen“, Tagung, Ost-West-Kolleg, Brühl 18.-21.1.1999.

### *Petra Riemer-Hommel*

„GOR Arbeitsgruppe Operations Research im Gesundheitswesen“, BfA Berlin, 12.03.1999.

„2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Köln, 18.-19.03.1999.

„Strukturreform 2000 im Gesundheitswesen – Auf dem Weg zu einer neuen Krankenhauspolitik“, Seminar an der Academie Weiskirchen, 19.05.1999.

„2<sup>nd</sup> World Conference Private and Public Choices in Health and Health Care“, International Health Economics Association, Rotterdam (Niederlande) 06.-09.06.1999.

„GKV-Reform 2000“, Symposion des Arbeitskreises katholischer Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz, Ludwigshafen 01.09.1999.

### *Matthias Schmitt*

„2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Köln, 18.-19.03.1999.

### *Martin Schneider*

„2. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie“, Universität Köln, 18.-19.03.1999.

12<sup>th</sup> Maastricht Workshop on Law and Economics, Univ. Maastricht, 31.03-01.04.1999.

„Personalwirtschaftslehre: Theorieverständnis, Praxisbezug, Gestaltungsfunktion“, Workshop, Bielefeld 10.-12.11.1999.

„Modellgestützte Personalarbeit“, Workshop, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main 25.-26.11.1999.

*Susanne Vaudt*

„Strukturreform 2000 im Gesundheitswesen – Auf dem Weg zu einer neuen Krankenhauspolitik“, Seminar an der Academie Weiskirchen, 19.05.1999.

„GKV-Reform 2000“, Symposium des Arbeitskreises katholischer Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz, Ludwigshafen 01.09.1999.

## **7. Veröffentlichungen**

### **7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe**

#### **7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht**

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht hat sich auch im Jahre 1999 günstig entwickelt. Erneut konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

#### **7.1.2 Monographien und Aufsätze**

*Rolf Birk*

Der Einfluß des europäischen Arbeitsrechts auf das deutsche Arbeitsrecht, in: Bitburger Gespräche, Jahrbuch 1998, Beck, München 1998, S. 149-163.

Die provozierte Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in: Festschr. f. W. Zöllner, Heymanns Köln 1999, S.687-696.

Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht, Beitrag zum 50. Jubiläum der RdA, in: RdA 1999, Heft 1-2, S. 13-18.

Zur Vereinbarkeit des § 23 Abs. 7 AngG mit der Regelung der Freizügigkeit im Primär- und Sekundärrecht der EU, in: ZAS, Heft 1/1999, S. 1-13.

Birk/ Waas: The European Works Council according to German Law, in: Comité d'entreprise européens/European Works Councils, Antwerpen 1999, S. 135-151.

Le droit du travail au seuil du 21ième siècle; Das Arbeitsrecht an der Schwelle des 21. Jahrhunderts, in: X. Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Anais, Livraria Almedina, Coimbra 1999, S. 25-36.

Elemente eines Gemeinschaftsrechts der Arbeitsbeziehungen, in: Müller-Graff (Hrsg.), Gemeinsames Privatrecht in der Europ. Gemeinschaft, Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V., 2. Aufl., Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1999, S. 385-401.

*Anke Johanns*

Die Änderung der Richtlinie zum Betriebsübergang, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1999, 448 – 463 (zusammen mit Dr. Bernd Waas).

*Bernd Waas*

Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1999, 161 Sn.;

Tarifvertrag und Betriebsübergang - Die Fortgeltung tarifvertraglicher Regelungen beim Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 1 S. 2 – 4 BGB - ; Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1999, 124 Sn.;

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

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

German national report: The European Works Council according to German Law, in: Rigaux/Dorssemont (ed.): Comités d'entreprise européens – examen juridique du comité d'entreprise européen: vers un amendement de la directive CE 94/45? – European Works Councils – A legal analysis of the European Works Council: towards a revision of Directive (EC) No 94/45?, Intersentia Rechtswetenschappen, Antwerpen/Groningen, 1999, Sn. 135 - 152 (zusammen mit Prof. Dr. jur. Dr. h. c. Rolf Birk);

Tarifrechtliche Probleme des Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Unternehmen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1999, 841 - 846;

Die Änderung der Richtlinie zum Betriebsübergang, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1999, 448 – 463 (zusammen mit Anke Johanns);

Retention of title clauses in Germany, in: Davies (Hg.): Retention of Title Clauses in Sale of Goods Contracts in Europe, 20 Sn. (Manuskript); Dartmouth, 1999;

Anmerkung zur Entscheidung des ArbG Berlin – 5 BV 5735/98 (Zustimmung des Betriebsrats zur Durchführung einer Betriebsänderung nach § 122 InsO), Deutsche Zeitschrift für Wirtschafts- und Insolvenzrecht 1999, 244 – 245;

Zum Anwendungsbereich des § 278 BGB im Verhältnis von Werkunternehmer und Besteller, Zeitschrift für Versicherungsrecht, Haftungs- und Schadensrecht 1999, 1202 - 1208;

Zur Rechtsnatur der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag nach deutschem Recht, in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 1999, 540-546;

Unterbrechung der Verjährung von Gewährleistungsansprüchen bei erfolglosen Nachbesserungsversuchen des Schuldners – zugleich Besprechung der Entscheidung des BGH v. 2. 6. 1999, in: Betriebs-Berater 1999, 2472-2474;

## 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 7.2.1 Quint-Essenzen

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

55. Petra Riemer-Hommel: Einkaufsmodelle und selektive Verträge in der Krankenversicherung, März 1999.
56. Bernd Frick, Martin Schneider: Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Eine ökonomische Analyse der Häufigkeit von Kündigungsschutzprozessen, April 1999.
57. Kerstin Reden, Dieter Sadowski: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Joint Ventures und ausländischen Tochterunternehmen in der Volksrepublik China – Ein Zwischenbericht, Mai 1999.
58. Kerstin Pull: What is the fair wage? – a model of as-if-co-operation, Juni 1999.
59. Kerstin Pull: Führt der internationale Standortwettbewerb zu einer Erosion sozialer Standards? – Einsichten aus der neuen Investitionstheorie, Juni 1999.
60. Dieter Sadowski, Joachim Junkes, Sabine Lindenthal: Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights, November 1999.

### 7.2.2 Monographien und Aufsätze

#### *Joachim Junkes*

Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 60 (gemeinsam mit Sadowski und Lindenthal).

Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten? In: Frick, Bernd; Norbert Kluge; Wolfgang Streeck (Hg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung: Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung der Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt/Main, New York: Campus 1999: 53-88 (gemeinsam mit Sadowski).

Technischer Fortschritt und Beschäftigungsentwicklung – Eine Möglichkeit der Nutzung von Mikrodaten aus der Industrieberichterstattung Rheinland-Pfalz unter Berücksichtigung der Geheimhaltungspflicht. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Nutzung von Unternehmensdaten aus der amtlichen Statistik. Schriftenreihe „Spektrum der Bundesstatistik“, Band 14. Wiesbaden: Metzler-Poeschel 1999: 45-54 (gemeinsam mit Sadowski).

*Sabine Lindenthal*

Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 60 (gemeinsam mit Sadowski und Junkes).

*Kerstin Pull*

Betriebliche Sozialpolitik und Maximierung des Shareholder Value: ein Widerspruch? – Eine empirische Analyse alternativer Erklärungsansätze. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 69(1999): 51-70 (gemeinsam mit Backes-Gellner).

Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen? – Gutenbergs Solidaritätsaxiom und die institutionenökonomische Unternehmenstheorie. In: Albach, Horst et al. (Hg.): Die Theorie der Unternehmung in Forschung und Praxis. Berlin: Springer 1999: 537-549 (gemeinsam mit Sadowski und Schneider).

Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? In: Schmähl, Winfried (Hg.): Betriebliche Sozial- und Personalpolitik: Neue Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen. Frankfurt/Main, New York: Campus 1999: 66-104 (gemeinsam mit Sadowski).

What is the fair wage? – a model of as-if-co-operation. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 58.

Führt der internationale Standortwettbewerb zu einer Erosion sozialer Standards? Einsichten aus der neuen Investitionstheorie. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 59.

*Kerstin Reden*

Ein Zwischenbericht: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Joint Ventures und ausländischen Tochterunternehmen in der Volksrepublik China. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 58 (gemeinsam mit Sadowski, unter Mitarbeit von Cuiping Pang).

*Petra Riemer-Hommel*

Einkaufsmodelle und selektive Verträge in der Krankenversorgung, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 55.

Chancen und Risiken selektiver Verträge in der Gesundheitsversorgung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsband 5, 1999, S. 81-93.

Die Evolution der nationalen Überwachungssysteme: Der Einfluß von Regulierung und internationalem Wettbewerb aufgezeigt am Beispiel der Vereinigten Staaten und der Bundesrepublik Deutschland. In: Kutschker, M. (Hg.): Management verteilter Kompetenzen in multinationalen Unternehmen. Wiesbaden: Gabler – mir Edition 1999: 149-176 (gemeinsam mit Hommel)

Die ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realoptionsansatzes. In: Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Christian Grund (Hg.): Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung im Rahmen betrieblicher Personalpolitik. München, Mering: Hampp 1999: 131-155 (gemeinsam mit Hommel).

*Dieter Sadowski*

Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Steigerung der Effizienz oder Ausdünnung von Verfügungsrechten? In: Frick, Bernd; Norbert Kluge; Wolfgang Streeck (Hg.): Die wirtschaftlichen Fol-



gen der Mitbestimmung: Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung der Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt/Main, New York: Campus 1999: 53-88 (gemeinsam mit Junkes).

Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? In: Schmähl, Winfried (Hg.): Betriebliche Sozial- und Personalpolitik: Neue Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen. Frankfurt/Main, New York: Campus 1999: 66-104 (gemeinsam mit Pull).

Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen? – Gutenbergs Solidaritätsaxiom und die institutionenökonomische Unternehmenstheorie. In: Albach, Horst et al. (Hg.): Die Theorie der Unternehmung in Forschung und Praxis. Berlin: Springer 1999: 537-549 (gemeinsam mit Pull und Schneider).

Ein Zwischenbericht: Die Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in Joint Ventures und ausländischen Tochterunternehmen in der Volksrepublik China. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 58 (gemeinsam mit Reden, unter Mitarbeit von Cuiping Pang).

Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft 1999: Quint-Essenzen Nr. 60 (gemeinsam mit Lindenthal und Junkes).

Technischer Fortschritt und Beschäftigungsentwicklung – Eine Möglichkeit der Nutzung von Mikrodaten aus der Industrieberichterstattung Rheinland-Pfalz unter Berücksichtigung der Geheimhaltungspflicht. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Nutzung von Unternehmensdaten aus der amtlichen Statistik. Schriftenreihe „Spektrum der Bundesstatistik“, Band 14. Wiesbaden: Metzler-Poeschel 1999: 45-54 (gemeinsam mit Junkes).

#### *Martin Schneider*

Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Eine ökonomische Analyse der Häufigkeit von Kündigungsschutzprozessen. In: Backes-Gellner, Uschi; Matthias Kräkel; Christian Grund (Hg.): Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung im Rahmen betrieblicher Personalpolitik. München, Mering: Hampp 1999: 157-183 (gemeinsam mit Frick).

Vertrauen: Voraussetzung oder Ergebnis effizienter Arbeitsbeziehungen? – Gutenbergs Solidaritätsaxiom und die institutionenökonomische Unternehmenstheorie. In: Albach, Horst et al. (Hg.): Die Theorie der Unternehmung in Forschung und Praxis. Berlin: Springer 1999: 537-549 (gemeinsam mit Pull und Sadowski).

Gerichtliche Konfliktregulierung in turbulenten Arbeitsbeziehungen: Die Funktion der Arbeitsgerichtsbarkeit in der ostdeutschen Transformation. In: Industrielle Beziehungen 6(1999)4: 455-475.

### **7.2.3 Herausgeberschaften**

#### *Dieter Sadowski*

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

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

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

Managementforschung, Berlin/New York: de Gruyter (seit 1991 Herausgeber-Beirat).  
 Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Mering: Hampp-Verlag (seit 1994).  
 European Journal of Law and Economics, Amsterdam: Kluwer (Editorial Board seit 1993).  
 Studien zum ausländischen und internationalen Arbeitsrecht, Baden-Baden: Nomos-Verlag (seit 1993; gemeinsam mit Birk).  
 Recht oder ökonomisches Gesetz? Die Arbeitsbeziehungen in der Bauwirtschaft. Sonderheft „Industrielle Beziehungen“ 6(1999)3: 235-387.  
 International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik (gemeinsam mit Birk)  
 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen (gemeinsam mit Frick).

#### **7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen**

##### *Joachim Junkes*

Rezension zu: Grauer, Frank: Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 69(1999)4: 500-503.

##### *Kerstin Pull*

Rezension zu: Brettel, Malte: Gestaltung der Führung im Krankenhaus. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 69(1999): 270-273.

##### *Kerstin Reden*

Abschied vom Klischee des „kollektivistisch“ orientierten Chinesen. In China Contact & Wirtschaftswelt China (1999)7: 28.

„Auf traditionelle Stärken besinnen“: China als Absatzmarkt für den Mittelstand. In: China Contact & Wirtschaftswelt China (1999)10: 12-14.

##### *Petra Riemer-Hommel*

Die ökonomische Bewertung von Arbeitsflexibilisierungsmaßnahmen mit Hilfe des Realoptionsansatzes“, WHU-Forschungspapier (gemeinsam mit Hommel).

Selektive Verträge in der Krankenversorgung, Tagungsband GOR Arbeitsgruppe „Operations Research im Gesundheitswesen“, S. 10-11.

##### *Dieter Sadowski*

Niedergelassene Ärzte – Zielgruppe für das Krankenhaus-Management. In: Das Krankenhaus 91(1999)1: 28-31 (gemeinsam mit Doerfert und Latz).

## **7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften**

### **7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht**

*Sven-Frederik Balders*

Die Neubesetzung der Stellen streikender Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland.

*Erhard Hernichel*

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

*Michael Gotthardt*

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD

*Christopher Kasten*

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

*Christoph Teichmann*

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht

### **7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik**

Im Berichtsjahr 1999 sind in der Reihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ keine neuen Arbeiten publiziert worden. Zusammen mit den beiden 1998 erschienenen Büchern umfasst die Reihe insgesamt zehn Bände.

## 8. Mitarbeiter des IAAEG

<b>Mitarbeiter</b>	<b>Telephon: +49-(0)651-9666 plus (Durchwahl)</b>	<b>E-Mail: Initialien@iaaeg.uni- trier.de</b>
<b>Direktorium</b>		
(Sekretariat) Prof. Dr.Dr.h.c. Rolf Birk	210/ 211	BIRK
(Sekretariat) Prof. Dr. Dieter Sadowski	130/ 129	SADO
<b>Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe</b>		
Dr. Kerstin Pull	133	KP
Dr. Martin Schneider	131	MAS
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter	213	RD
Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal	119	SL
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	128	OL
Kerstin Reden, M.A.	125	KR
Dipl.-Vw. Matthias Schmitt	120	MSC
Dipl.-Vw. Florian Turk	0651-201-3223	ft@zentras.uni-trier.de
MSc. Sergi Vilà	126	SEV
<b>Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe</b>		
Ass. jur. Anke Johans	215	AJ
Ass. jur. Sandra Liebmann	216	SAL
Ass. jur. Sandra Isenberg	212	SI
Akad. Oberrat Dr. jur. Bernd Waas	217	BW
<b>Bibliothek</b>		
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	235	PI
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	235	ADS
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	235	AZ
Bibl.- Sekr. Annette Schmitz	235	AS
<b>EDV-Abteilung</b>		
Leitung-EDV (Rolf Dockter)	213	RD
EDV und Mathe-Beratung (Tim Voetmann)	128	TV
EDV-Arbeitsraum	134	
<b>Instandhaltung</b>		
Ernst Holstein	127	
<b>Fax und Internet-Homepage</b>		
Fax Wirtschaftswissenschaften	100	
Fax Rechtswissenschaften	200	
Fax Bibliothek	300	
IAAEG Homepage		<a href="http://www.iaaeg.uni-trier.de">http://www.iaaeg.uni-trier.de</a>

## Personalebewegungen und Personalstand

*Personalebewegungen 1999 und Personalstand am 31.12.1999*

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.88		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Johanns, Anke	01.09.99		IAAEG
Kibler, Franz	01.07.91	30.04.99	IAAEG
Lang, Astrid	15.01.99		IAAEG
Liebmann, Sandra	01.12.99		IAAEG
Mayer, Dr. Elisabeth	01.08.90	30.09.99	IAAEG
Waas, Akad. Rat Dr. Bernd	01.04.89		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Dockter, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf	01.09.95		DM
Gotzen, Dipl.-Vw. Gabi	01.12.97		ZENTRAS
Junkes, Dipl.-Kfm. Joachim	01.07.96		Universität
Lindenthal, Dipl.-Vw. Sabine	01.10.96		IAAEG
Ludewig, Dipl.-Vw. Oliver	01.07.99		DM
Pull, Dr. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Reden, M.A. Kerstin	01.11.96		DM
Riemer-Hommel, Ph.D. Petra	01.04.97		Universität
Schmitt, Dipl.-Vw. Matthias	01.10.96		IAAEG
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		IAAEG
Turk, Dipl.-Vw. Florian	01.12.99		DM
Vaudt, Dipl.-Kffr. Susanne	01.07.96		Universität
Vilà, MSc. Sergi	01.10.96		DM
Voetmann, Dipl.-Math. Tim	01.10.99		DM

<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Xin, Zhao	01.12.98	17.02.99	DM
Bänziger, Martin	14.04.99	30.04.99	-
Barentsen, Bernd	12.10.99	22.10.99	-
Berke, Gyula	23.08.99	27.08.99	-
Bosse, Claire	13.09.99	16.09.99	-
Dorsemont, Filip	15.02.99	18.02.99	-
Damsteegt, Anita	12.10.99	22.10.99	-
Fabok, Andras	12.04.99	23.04.99	DAAD
Fabok, Andras	15.08.99	21.08.99	DAAD
Ganglberger, Martina	20.09.99	24.09.99	-
Heinsius, Jan	25.10.99	28.10.99	-
Kim, Young-Mun	01.09.99	03.09.99	-
Kiss, György	23.08.99	27.08.99	-
Kiss, György	08.11.99	18.11.99	-
Küng, Simona	20.05.99	22.05.99	-
LeFriant, Martine	15.11.99		-
Matey, Maria	02.08.99	29.08.99	DFG
Prugberger, Tamás	12.04.99	23.04.99	DAAD
Prugberger, Tamás	15.08.99	21.08.99	DAAD
Reissner, Gerd-Peter	01.03.99	31.08.99	AvH-Stiftung
Seo, Je-Hong	01.09.99	03.09.99	-
Smit, Nicola	14.06.99	08.07.99	-
Szurgacz, Herbert	02.08.99	29.08.99	DFG
Tomanek, Artur	05.07.99	31.07.99	DFG
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.84		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.93		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.93		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bibl. Renate	01.08.83		IAAEG
Schmitz, Bibl. Ass. Annette	01.04.91		IAAEG
Schrenk-Frohn, Dipl.-Bibl. Andrea	01.08.90		IAAEG
Zeuner, Dipl.-Bibl. Annette	01.07.98		IAAEG

<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Dymke, Andreas	01.04.97	31.07.99	IAAEG
Höing, Claudia	15.06.95		IAAEG
Liebmann, Sandra	01.08.99	30.11.99	IAAEG
Profanter, Marc	01.07.96		IAAEG
Schulz, M.A. Caroline	01.04.95		IAAEG
Weller, Bernd	01.09.99		IAAEG
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Breuer, Tanja	01.08.99		IA AEG
Döring, Ute	15.02.98		IAAEG
Faust, Bianca	01.05.99	30.06.99	IAAEG
Fischer, Fabian	01.11.99		IAAEG
Fricke, Silke	15.06.98		IAAEG
Friedla, Nina	01.01.99		IAAEG
Fürwentsches, Alexander	01.05.98		IAAEG
Haak, Martina	01.01.98		IAAEG
Heser Claudia	01.01.98	31.08.99	IAAEG
Kalweit, Andrea	01.07.99	31.08.99	IAAEG
Kielholz, Stefan	01.10.99		IAAEG
Kley, Xenia	01.05.95	31.10.99	IAAEG
Lehmann, Hanna	01.11.97	31.10.99	IAAEG
Lemke, Stephanie	15.06.98		IAAEG
Ludewig, Oliver	01.01.97	30.06.99	IAAEG
Neumann, Guido	01.11.96		IAAEG
Pang, Cuiping	01.01.99	31.12.99	DM
Rabus, Johannes	01.10.98	30.06.99	IAAEG
Turk, Florian	01.09.96	30.11.99	IAAEG
Voetmann, Tim	01.01.98	30.09.99	IAAEG

DM - Drittmittel

