
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2003

und

Forschungsplan 2004 ff.

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

Direktoren:

Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend bis April 2003)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend ab Mai 2003)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

- Fiona Geist, Ass. jur., Tel. (06 51) 2 01 - 47 56
- Oliver Ludewig, Dipl.-Vw., Tel. (06 51) 2 01 - 47 57

1	Vorwort.....	5
2	Organe der Stiftung	8
2.1	Das Kuratorium	8
2.2	Der Beirat.....	8
2.3	Das Direktorium	9
3	Forschung: Programm und Ergebnisse	10
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung	10
3.1.1	Die Ziele der Forschung	10
3.1.2	Forschungsprojekte	10
3.1.2.1	Abgeschlossene Forschungsprojekte.....	12
3.1.2.2	Laufende Forschungsprojekte	18
3.1.2.3	Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten	32
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	35
3.2.1	Die Ziele der Forschung	36
3.2.2	Produkte der Forschung.....	36
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung	37
3.2.3.1	Qualifikation der ForscherInnen	37
3.2.3.2	Lehrtätigkeiten	37
3.2.3.3	Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke.....	38
3.2.4	Fremdeinschätzung.....	39
3.2.5	Forschungsprojekte	40
3.2.5.1	Abgeschlossene Projekte.....	40
3.2.5.2	Laufende Projekte	44
4	Habilitationen und Promotionen	54
4.1	Habilitationen	54
4.2	Promotionen.....	54
5	Infrastruktur	55
5.1	Bibliothek.....	55
5.1.1	Ausstattung der neuen Räumlichkeiten	55
5.1.2	Der Umzug.....	56
5.1.3	Bibliothekarische Arbeit	56
5.2	EDV	58
5.3	Öffentlichkeitsarbeit	58
5.4	Datenbestände und Zugänge.....	60
5.5	Umzugsimpressionen.....	61
6	Gastforscher und Besucher.....	62

6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher	62
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	62
7	Wissenschaftliche Aktivitäten	63
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	63
7.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	63
7.1.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	63
7.1.3	Lehraktivitäten	64
7.1.4	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights	64
7.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	65
7.1.6	Ehrungen	65
7.1.7	Interne Weiterbildungsveranstaltungen	65
7.1.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	65
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	66
7.2.1	Konferenzen und Workshops	66
7.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	66
7.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	66
7.2.4	Tagungsmoderationen.....	67
7.2.5	Lehraktivitäten	67
7.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	68
7.2.7	Interne Weiterbildungsveranstaltungen	69
7.2.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	70
8	Veröffentlichungen	71
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	71
8.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht....	71
8.1.2	Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft.....	71
8.1.3	Monographien und Aufsätze.....	71
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	72
8.2.1	IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen).....	72
8.2.2	Monographien und Aufsätze.....	74
8.2.3	Herausgeberschaften.....	75
8.3	Gemeinsame Herausgeberschaften.....	76
8.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	76
8.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	76
8.3.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen	77
9	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	79
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung.....	79
9.2	Mitarbeiter des IAAEG	80
9.3	Organigramm.....	81

10 Publikationsreihen	82
10.1 Aus dem IAAEG	82
10.2 Mit Beteiligung des IAAEG	83
11 Presseschau.....	84

1 Vorwort

Im Jahr 2003 hat das IAAEG wichtige Veränderungen erlebt: die Übersiedlung des Instituts auf den Campus der Universität, die Habilitation zweier Nachwuchsforscher und eine dadurch und durch erfolgreiche Promotionen bedingte Personalfluktuation. An der langfristigen Ausrichtung der Forschung des Instituts hat sich jedoch nichts geändert, im Gegenteil, der wirtschaftliche und vor allem politische Erfolg der anstehenden Erweiterung der Europäischen Union um zehn ost- und südeuropäische Mitgliedstaaten wird sich auf den Arbeitsmärkten entscheiden. Die Herstellung funktionsfähiger europäischer Arbeitsmärkte sowie Unternehmens- und Betriebsverfassungen mit rechtlichen Mitteln hat von Anfang an die Forschung des Instituts bestimmt.

In der *juristischen* Arbeitsgruppe hat sich Dr. Sebastian Krebber mit einer Arbeit über „Unternehmensübergreifende Arbeitsabläufe im Arbeitsrecht“ habilitiert; die Arbeit wird demnächst in der renommierten Reihe „Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht“ der Universität Köln erscheinen. Er und PD Dr. Bernd Waas sind mit Lehrstuhlvertretungen an den Universitäten Heidelberg und Hagen beauftragt worden und waren weitgehend beurlaubt. Dr. jur. Anke Johanns ist ausgeschieden und zum Bundeskartellamt gewechselt. Vorübergehend war Frau Sandra Clemens im Institut mit einem Projekt über Arbeitsvölkerrecht beschäftigt. Nach 12 Jahren sind die juristischen Mitglieder des Beirats, die Kollegen Ehmann und Krause ausgeschieden, neu hinzu gewählt wurden vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität die Kollegen Raab und Reiff. Angesichts der Ungewissheit darüber, wie lange die Beurlaubungen der Privatdozenten dauern werden, und des zum Ende des Jahres 2006 bevorstehenden Ausscheidens des juristischen Direktors, werden derzeit keine längerfristigen Arbeitsverträge in der juristischen Arbeitsgruppe abgeschlossen.

In der *wirtschaftswissenschaftlichen* Arbeitsgruppe ist PD Kerstin Pull zum Wintersemester als Ordinaria an die Universität Tübingen gewechselt, Dr. Martin Schneider hat am Ende des Sommersemesters die *venia legendi* für Betriebswirtschaftslehre erhalten, er ist zu

Beginn des Jahres 2004 zum Akademischen Rat ernannt worden. Da Dr. rer. pol. Florian Turk in ein amerikanisches Pharma-Unternehmen gewechselt ist und die Neubesetzung der Stellen erst im April 2004 erfolgen kann, war auch die wirtschaftswissenschaftliche Gruppe im Jahre 2003 geschwächt. Haushaltssperren haben ein Übriges getan, auch die Unterstützung durch Wissenschaftliche Hilfskräfte auszudünnen. Um den intellektuellen Aderlass möglichst gering zu halten, ist im Jahre 2003 ein alter Vorschlag des Kuratoriums verwirklicht worden, indem die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe sich ein kleines Netz korrespondierender Mitglieder geschaffen hat: die Prof. Dres. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Bernd Frick (Witten-Herdecke) und Kerstin Pull (Tübingen). Es ist vereinbart worden, sich kontinuierlich gegenseitig auszutauschen, in Forschungsprojekten sowie bei der Nachwuchsförderung zu kooperieren. Wir berichten gerne und stolz, dass auch schon ein Schüler von Herrn Frick einen Ruf an die Universität Münster erhalten hat: Herr Prof. Dr. Alexander Dilger, vormals Greifswald. Unter den Veröffentlichungen sei nur eine hervorgehoben, der Aufsatz „Europeanization of collective bargaining“ (Sadowski/Ludewig/Turk), 2003 im *International Handbook of Trade Unions* erschienen, das von angesehenen Rezensenten Lob erhalten hat, das verlegen macht. (vgl. Abschnitt 3.2.2)

Auch in der Zusammenarbeit zwischen der juristischen und der ökonomischen Arbeitsgruppe ist ein wichtiger Schritt getan worden: Sebastian Krebber und Dieter Sadowski haben eine gemeinsame Arbeitsgemeinschaft für die Forscher des Instituts veranstaltet, in deren Zentrum die Differenzen zwischen ökonomischen und rechtswissenschaftlichen Zugängen zu konkreten arbeitsrechtlichen Regulierungen standen und in der auch die unterschiedlichen Methoden des Institutionenvergleichs studiert wurden.

Beim Umzug aus dem barocken Schlösschen Quint in das ehemalige französische Hospital André Genet haben wir uns daran erinnert, dass ein Kollegium vom Typ Oxford – „college“ – in der Urzeiten der europäischen Universität Klöstern und Hospitälern noch sehr verwandt war, es fasste Lehrer und junge Graduierte zum Lernen und Leben zusammen und beruhte oft

auf Stiftungen. Der Einzug der Universitäten in Schlösser ist so gesehen eine moderne Verirrung. Bestimmend war dann nicht mehr, die Gemeinschaft von Lehrern und Schülern, sondern die Repräsentation der das Gelehrtentum tragenden Staatsmacht' (K. Rückbrod, : Universität und Kollegium Baugeschichte und Bautyp. Darmstadt 1977, 152). „Gelehrtentum versteht sich [damals] als „Geistesadel“ und usurpiert den sozialen Raum der Aristokratie.“ (H.Friese/ P. Wagner: Der Raum des Gelehrten. Berlin 1993, 17).

Vergisst man für einen Moment, dass die Übernahme fremder Bausubstanz für beide Optionen auch damals schon oft aus fiskalischem Druck erfolgte, sowohl der Einzug der Universitäten in aufgelassene Klöster als auch in leer stehende Schlösser, so ist es, beabsichtigt oder nicht, für die wissenschaftliche Erkenntnis doch wohl hilfreich eine gewisse Distanz zu haben und wie wir nun im *obersten* Stock eines Hochhauses den Forschungen nachgehen zu können: „Kritischer Geist muss Abstand zum Alltag herstellen, dies „verlangt die Eroberung eines Blickpunktes jenseits des Gegebenen“ (Castoradis 1990, zit. nach Friese/Wagner, 73).

Die Umwidmung des Hôpital André Genet beschert uns zudem wichtige Elemente des klassischen Kollegiums: die Mensa im Erdgeschoss, die Sportanlagen der benachbarten Landesgartenschau, keine Brauerei, aber immerhin einen Biergarten – und als Schatzkammer betrachten wir unsere Bibliothek.

Den Umzug gewünscht und gefördert – aber nicht erzwungen, wie übrigens auch nicht Herr Minister Zöllner – hat der früh verstorbene

Präsident der Universität Trier Rainer Hettich. Um sein Ziel der Campuserweiterung und der räumlichen Konzentration der universitären Einrichtungen zu erreichen, hat er uns zugesagt: eine eigenständige Bibliothek, einen eigenen Seminarraum und eine gewisse Abgeschlossenheit. Wir sind Herrn Präsidenten Schwenkmezger dankbar, dass er alle diese Versprechen eingehalten hat. Die räumliche Nähe zur Universität und die unmittelbare Teilhabe an universitären Dienstleistungen, vor allem des Rechenzentrums, zeigen schon merklliche Vorteile.

Nun ist es an uns, den Umzug und personellen Umbruch für eine neue schwingvolle Phase an Forschung zu nutzen, der Auftrag des Instituts jedenfalls ist angesichts der steigenden Herausforderungen der Europäischen Einigung und der hohen Arbeitslosigkeit aktueller denn je. Das IAAEG hat seine besondere Stellung im Reigen der deutschen und europäischen Forschungsinstitute bewahrt und wird sie auch unter den Bedingungen gegenwärtiger Knappheit zu halten versuchen.

Über die wohlwollende Anerkennung der deutschen Richterin am Europäischen Gerichtshof, Frau Prof. Dr. Ninon Colneric, anlässlich ihres Festvortrages zur Einweihung der neuen Räume im November 2003, haben wir uns besonders gefreut.

Wir danken Herrn Staatsminister Zöllner und Herrn Präsidenten Schwenkmezger sowie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die anhaltende Unterstützung unserer Arbeit.

Trier im April 2004

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend bis April 2003)

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend ab Mai 2003)

Kennzahlen-Übersicht 2003

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	8(20)	3(6)	11(26)
Habilitanden je Direktor	1(2)	2	3(4)
Habilitationen je Direktor	2	2	4
Dissertationen je Direktor	2	1(2)	3(4)
Zweitgutachten je Direktor	3	1	4
Examensarbeiten je Direktor	3	9	12
Fluktuation	2	2(3)	4(5)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	5	5,33	10,33
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	9	20(20,5)	29(29,5)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 75 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	6	6	12
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	38	57(72)	95(110)
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	11,5(15)	16(32)	27,5(45)
Ausländische Gastforscher	12	1	13
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	11	4	15
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	3	10(15)	13(18)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	1	2
Gastvorträge/Werkstattgespräche	3	9	12

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

*Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet

**Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet

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. (vgl. auch 2.4)

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Für die Jahre 2003 bis einschließlich 2005 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, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vakgroep Publiekrecht, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Matthew Finkin, Albert J. Harno Professor of Law and Professor in the Institute of Labour and Industrial Relations, University of Illinois at Urbana Champaign, USA
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht an Universität Köln, Deutschland
- Dipl.-Volksw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg

- Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, The London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. em. Dr. Dr. h.c. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Prof. Lowell Turner Ph.D., Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, International Initiative Office, USA
- Barbara Weiler, Mitglied des Europäischen Parlaments, Europabüro, Deutschland

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät Trier, als Vorsitzender
- Prof. Dr. Heinz-Dieter Harges, Fachbereich IV - Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V - Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, Prodekan des Fachbereiches V - Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Paul Windolf, Fachbereich IV - Soziologie

Der Beirat ist am 13. Juni 2003 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

Die Mitgliedschaft von Kuratorium und Beirat ist Ende 2002 ausgelaufen. Der überwiegende

Teil der Kuratoriumsmitglieder stand für eine weitere Amtszeit zur Verfügung. Die Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell hat Herr Prof. Dr. Ulrich Becker angetreten. Auf Herrn Dr. Alfred Wisskirchen ist Frau Renate Hornung-Draus gefolgt. Für Herrn Ralf Walter ist nunmehr Frau Barbara Weiler Mitglied des Kuratoriums.

Aus dem Beirat sind die Herren Prof. Dr. Horst Ehmann und Prof. Dr. Peter Krause aus dem Fachbereich V – Rechtswissenschaften ausgeschieden. Ihre Nachfolger sind Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Peter Reiff. Für Herrn Prof. Dr. Wolfgang Filc ist Herr Prof. Dr. Heinz-Dieter Hardes aus dem Fachbereich IV – Volkswirtschaftslehre als Mitglied des Beirats nachgefolgt.

Die Grundlagen für die Arbeit des Beirates und Kuratorium wurden in dem Jahresbericht 2002 ausführlich dokumentiert.

2.3 Das Direktorium

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

Bis April 2003 hat Herr Birk die Geschäfte des Instituts geführt. Nachdem Herr Sadowski vom Europäischen Hochschulinstitut sowie der Universität Florenz zurückgekehrt ist, hat er die Geschäftsführung turnusgemäß wieder übernommen.

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die 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- als auch für die Individualforschung. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm gliedert sich in langfristig verfolgte Ziele, mittelfristige Forschungsziele sowie kurzfristige Projekte.

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

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

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

- (2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

- (3) Arbeitskollisionsrecht

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

- (4) Internationales Arbeitsrecht

Auf dem Gebiet des internationalen Arbeitsrechts soll zum einen eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht) versucht werden, zum anderen steht die weitere rechtsvergleichende Aufarbei-

tung des Arbeitskollisionsrechts im Vordergrund.

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

Bei den *kurzfristigen* Forschungsprojekten handelt es sich 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 Gegenstand rechtlicher Regelung bilden.

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

- (1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grund-

rechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu. In anderen Ländern wie auch auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden.

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

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

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

Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt.

Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus, stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbrei-

tung und nationale Ausgestaltung sollten deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

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

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

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

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

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

3.1.2.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen

Dr. Hans-Peter Klös, Dr. Lothar Funk, Susanne Seyda (IW Köln); Start: 11/2002
 Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, Akad. ORat PD Dr. Bernd Waas Ende: 09/2003

Die Menschen sind heute vitaler und leistungsfähiger als je zuvor – auch im Alter. Dennoch scheiden sie hierzulande immer früher aus dem Erwerbsleben aus: Bei der Beschäftigung von Menschen über 50 belegt Deutschland im internationalen Vergleich einen der hintersten Plätze. Gleichzeitig altert und schrumpft die Erwerbsbevölkerung. Dieser demographische Wandel erfordert eine grundlegende Neuorientierung von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften.

Die Autoren des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft haben in einem internationalen Vergleich untersucht, welche gesetzlichen und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen beschäftigungspolitisch erfolgreichere Länder geschaffen haben, um die Berufstätigkeit älterer Arbeitnehmer und die Reintegration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt zu fördern. Aus dem Ländervergleich leiten die Autoren kompakte Handlungsempfehlungen für Gesetzgeber und Tarifpartner in Deutschland ab.

Die Arbeit ist 2003 von der Bertelsmann Stiftung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Verlag Bertelsmann Stiftung herausgegeben worden:

Vorwort

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

I. Einleitung

1. Anlass der Untersuchung
2. Gang der Untersuchung

II. Problembefund

1. Empirische Evidenz zur Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt
 - 1.1 Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt
 - 1.2 Rentenzugangsalter
 - 1.3 Weiterbildung
 - 1.4 Die deutsche Beschäftigungslücke

2. Anreizhemmende Rahmenbedingungen
 - 2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen
 - 2.2 Tarifliche Rahmenbedingungen

III. Volkswirtschaftliche Effekte der geringen Alterserwerbstätigkeit in Deutschland

1. Belastung der sozialen Sicherungssysteme
 - 1.1 Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit
 - 1.2 Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung
 - 1.3 Gesamtausgaben
 - 1.4 Fazit
2. Entgangene Wertschöpfungspotenziale
 - 2.1 Humankapital
 - 2.2 Quantifizierung der entgangenen Wertschöpfung

IV. Lernen vom Ausland

1. Verdichtung der Länderstudien
2. „Policy mix“ der Vergleichsländer
3. Die Lehren aus dem Vergleich
 - 3.1 Systemimmanente und externe institutionelle Anreize zur Frühverrentung
 - 3.2 Flexibilität des Arbeitsmarktes
 - 3.3 Humankapitalbildung und lebensbegleitendes Lernen

V. Handlungsempfehlungen

1. Tarifpolitik
2. Sozialpolitik
3. Regulierungspolitik
4. Qualifizierungspolitik

VI. Länderstudien

- Schweiz
- USA
- Dänemark
- Großbritannien
- Irland
- Finnland
- Niederlande

Literatur

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

Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach (Universität Bremen);	Start:	07/2000
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk u.a.	Ende:	07/2003

Leitung des Forschungsprojekts:

Prof. Dr. Thomas Kieselbach/Universität Bremen

Associated partner:

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; IAAEG Trier unter Mitarbeit von Rechtsanwalt Franz Kibler, Trier.

Weitere Beteiligte:

Prof. Dr. Hans De Witte, Universität Leuven;

Prof. Dr. Sebastiano Bagnara, Universität Siena;

Prof. Dr. Louis Lemkow, Universität Barcelona;

Prof. Dr. Wilmar Schaufeli, Universität Utrecht;

Dr. Arnold Bakker, Universität Utrecht;

Prof. Dr. Ronald Jeurissen, Universität Nyenrode.

Ziel: Im Rahmen des internationalen von der Europäischen Kommission unterstützten Projekts „Social convoy and sustainable employability (SOCOSE)“ sollen die rechtlichen Bedingungen von Outplacement/Replacement, im weiteren Sinne die Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer, analysiert und rechtsvergleichend dargestellt werden.

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

spielen auch Maßnahmen der Arbeitsförderung eine erhebliche Rolle, weshalb auch deren gesetzliche Regelung zu berücksichtigen ist.

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

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

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

Die Ergebnisse des Projekts einschließlich des Beitrags von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk werden 2004 veröffentlicht.

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande

	Start:	04/2002
Akad. Oberrat PD Dr. Bernd Waas	Ende:	08/2003

Seit geraumer Zeit wird allerorten auf das „Beschäftigungswunder“ geblickt, das man in den Niederlanden ausgemacht zu haben glaubt. In der Tat bewegen sich die Arbeitslosenzahlen dort auf einem geradezu neiderregenden Niveau. Als verantwortlich hierfür gilt nicht zuletzt eine Verfassung des Arbeitsmarkts, die zwar einen weitgehenden Schutz der Arbeitnehmer enthält, dabei aber unnötige Starrheiten vermeidet.

Aus deutscher Sicht ist das Interesse an den Niederlanden um so größer, als die Arbeitsmarktverfassung hierzulande vielfach als zu rigide betrachtet wird. Die Kritik an manchen Regelungen des deutschen Arbeitsrechts ist dabei in eine Diskussion eingemündet, in der auch die Frage gestellt wird, ob die deutsche Arbeitsrechtsordnung nicht geradezu einen Standortnachteil für die hier operierenden Unternehmen darstelle. Nicht zu leugnen ist immerhin, dass allein schon aufgrund einer zunehmenden Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen mehr denn je eine kritische Prüfung geboten ist, ob Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts, soweit sie überhaupt legitimen Interessen und Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen, vorhandene Entscheidungsspielräume nicht möglicherweise allzu sehr einengen und zu Verkrustungen der bestehenden Strukturen Anlass geben.

Wer Überlegungen zu einer Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts anstellt, kommt am niederländischen Recht schwerlich vorbei. Das gilt nicht allein deshalb, weil es den Anschein hat, als hätte man dort Flexibilität und Sicherheit auch und gerade unter dem Gesichtspunkt einer wirksamen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu einem befriedigenderen Ausgleich gebracht. Es gilt vielmehr auch deshalb, weil sich die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in den Niederlanden bei allen Unterschieden, die nicht zu leugnen sind, doch in weitem Umfang ähneln. Dabei sollte man übrigens keinesfalls nur an eine größere Flexibilität auf Arbeitgeberseite denken. Denn aus dem niederländischen Arbeitsrecht lässt sich auch manche Anregung für eine Flexibilisierung der

Rechtspositionen der Arbeitnehmer ableiten. Nur beispielhaft sei hier der gesetzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit genannt, der zunächst in den Niederlanden verwirklicht wurde, und – knapp ein Jahr später – beim entsprechenden Anspruch nach dem deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erkennbar Pate gestanden hat.

Ziel der Arbeit ist es näher zu beleuchten, in welcher Weise der Gesetzgeber in den Niederlanden die Ziele „Schutz des Arbeitnehmers“ und „Gewährleistung der notwendigen Flexibilität“ ins Gleichgewicht gebracht hat. Zu diesem Zweck werden ausgewählte Bereiche des Individualarbeitsrechts (insbesondere Arbeitnehmerbegriff, sog. atypische Arbeitsverhältnisse, Kündigungsschutz, Arbeitszeitrecht, Betriebsübergang) und Kollektivarbeitsrechts (insbesondere Mitbestimmung und Tarifvertragsrecht) untersucht. Aufbauend auf einer Darstellung der Grundzüge des niederländischen Arbeitsrechts wird insbesondere auf das vor einigen Jahren in Kraft getretene Gesetz über Flexibilität und Sicherheit näher eingegangen. Auf dieser Grundlage entwickelt der Autor sodann „Bausteine“ einer „Flexicurity“. Diese „Bausteine“ können, so lautet die zentrale These der Arbeit, auch Anstöße für eine Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts liefern. Das Werk wendet sich an politisch Verantwortliche. Der Autor ist Privatdozent an der FernUniversität Hagen und durch zahlreiche Veröffentlichungen zum deutschen, ausländischen und europäischen Arbeitsrecht hervorgetreten.

Die Arbeit ist in der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ bei der Nomos Verlagsgesellschaft veröffentlicht.

Unternehmensübergreifende Arbeitsabläufe im Arbeitsrecht

Priv.-Doz. Dr. Sebastian Krebber, LL.M. (Georgetown)

Start: 10/1999

Ende: 07/2003

Klassischen Produktionsmethoden folgend, baut das Individualarbeitsrecht auf der Zweierbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, dem Arbeitsverhältnis. Bezugspunkte des Betriebsverfassungsrechts sind der Betrieb und die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers. Jüngere Theorien zu Organisation, Produktion, Management und Marketing lehren nun aber, dass der Ressourcenbedarf von Unternehmen nicht mehr durch internes Wachstum, den Kauf anderer Unternehmen sowie die Bildung von Gesellschaften und Konzernen erfolgen soll, weil diese Wege wie auch die jeweiligen Gegenakte (internes Schrumpfen, Verkauf von Unternehmen oder Unternehmensteilen, Umbildung von Konzernen, Auflösen von Gesellschaften, Unternehmensaufspaltungen) zu unflexibel, zu zeitaufwendig und zu kostspielig seien. Der Ressourcenbedarf soll vielmehr mittels unternehmensübergreifender Prozesse gestillt werden. Je nach der Tiefe der Umsetzung des Leitmotivs der Unternehmenskooperation verschwimmen die rechtlichen Unternehmensgrenzen bis zur Unkenntlichkeit: Auch Arbeitsprozesse werden im Rahmen der Kooperation organisiert und durchgeführt wie innerhalb eines Unternehmens. Arbeitsabläufe unternehmensübergreifend zu *organisieren* bedeutet, dass Entscheidungen, die typischerweise dem eigenen Arbeitgeber zustehen, infolge der Zusammenarbeit einem anderen Unternehmen übertragen werden. Arbeitsabläufe unternehmensübergreifend *durchzuführen* hat zur Folge, dass Arbeitnehmer im Betrieb eines oder mehrerer anderer Arbeitgeber eingesetzt werden können.

Wenn sich Organisation und Durchführung von Arbeitsprozessen aber nicht mehr an den rechtlichen Unternehmensgrenzen ausrichten, entstehen Sachverhalte, die sich in das eingangs genannte Koordinatensystem des Arbeitsrechts nicht mehr einordnen lassen. Die tatsächlichen und die arbeitsrechtlichen Strukturen decken sich nicht mehr. Gegenstand der Arbeit ist, wie solche Sachverhalte mit dem Instrumentarium des Arbeitsrechts erfasst und bewältigt werden können.

Die Untersuchung wurde im November 2002 abgeschlossen und im Sommersemester 2003 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier als Habilitationsschrift angenommen.

Die Habilitationsschrift wird in der Schriftenreihe des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, Verlag C. H. Beck, München, veröffentlicht.

Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen

	Start:	10/1999
Ass. jur. Anke Johanns	Ende:	10/2003

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 angloamerikanischen 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 das Konzept des „shareholder value“ zu eigen gemacht hat und seine Unternehmenspolitik auf dessen Steigerung ausrichtet.

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 werden zunächst die „klassischen“ Gehaltsbestandteile aufgeführt und ihre Funktionen und Ziele denen von Aktienoptionsprogrammen gegenübergestellt. Die Vor- und Nachteile der Gewährung von Aktienoptionen werden umfassend dargestellt und kritisch betrachtet. Dabei stellt sich heraus, 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.

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 und 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.).

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um eine Promotionsarbeit, die am 7. Oktober 2003 mit dem Rigorosum abgeschlossen wurde.

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen

Ass. jur. Sandra Liebmann

Start: 01/2000

Ende: 12/2003

Gegenstand des Dissertationsvorhabens sind die Auswirkungen grenzüberschreitender Insolvenzverfahren auf Arbeitsverhältnisse und die Durchsetzbarkeit von Lohnforderungen der Arbeitnehmer.

Im ersten Teil der Arbeit soll dieser Problem-bereich zunächst nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt werden. Dabei wird insbesondere deutlich, dass die Vorrechte der einzelnen Gläubiger im Insolvenzverfahren in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU teilweise völlig verschieden ausgestaltet sind.

Der zweite Teil der Arbeit widmet sich dem in Europa geltenden internationalen Insolvenzrecht, wobei der Schwerpunkt auf der Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes in internationalen Insolvenzsachverhalten liegt.

Ausgangspunkt der Darstellung bildet die VO (EG) Nr.1346/2000 des Rates vom 29.05.2000 über Insolvenzverfahren, die am 31.05.2002 in Kraft treten wird. Mit dieser Verordnung existiert erstmals eine einheitliche Rechtsquelle zur Regelung des internationalen Insolvenzrechts in Europa. Sie schafft für den Insolvenz-bereich einheitliche Kollisionsnormen, die die Vorschriften des internationalen Insolvenzrechts der von ihr erfassten Staaten ersetzen.

Der Anwendungsbereich der Verordnung ist jedoch sachlich (sie trifft z.B. keine Regelung für Insolvenzverfahren über das Vermögen von Versicherungsunternehmen und Kreditinstituten) und räumlich (sie trifft keine Regelung über die Wirkungen eines Insolvenzverfahrens gegenüber Drittstaaten und gilt nicht im Verhältnis zu Dänemark, das sich aufgrund von Sonderbestimmungen in den Protokollen zum EG-Vertrag nicht an Maßnahmen nach Titel IV des Vertrages beteiligen muss) begrenzt. Eine autonome Regelung des internationalen Insolvenzrechts in den EU-Mitgliedstaaten ist durch die Insolvenzverordnung daher nicht überflüssig geworden.

Der deutsche Gesetzgeber hatte 1992 den Versuch unternommen, im Rahmen des Regie-

rungsentwurfs 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 EGIInsO, die überwiegend auf Ablehnung stößt und über die Wirkungen des Insolvenzverfahrens auf Arbeitsverhältnisse gar keine Regelung mehr enthält.

Ziel einer Neuregelung des internationalen Insolvenzrechts in Deutschland, aber auch in den anderen Mitgliedstaaten der EU, muss es daher sein, das geltende internationale Insolvenzrecht an die Verordnung anzupassen und eine transparente Lösung gegenüber Drittstaaten zu schaffen. Hier liegt ein Schwerpunkt dieser Arbeit.

Die Arbeit wurde zur Begutachtung vorgelegt.

3.1.2.2 Laufende Forschungsprojekte

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

	Start:	07/1990
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk	Ende:	fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

Betriebsverfassungsrecht (16 Fälle)

Verbands- und Koalitionsrecht (1 Fall)

Tarifvertragsrecht (2 Fälle)

Arbeitskampfrecht (3 Fälle)

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

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

Start: 02/1997

Ende: 06/2004

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

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

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

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

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKomm-EMRK)

Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong; Prof. Dr. Wolfram Karl; Start:	02/2000
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk u.a. Ende:	12/2004

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

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Prof. Dr. Dres. h.c. Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2004 zu rechnen.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

	Start:	01/1999
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	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 14.04.1994 (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.

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

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.

Inhalt:

Allgemeines

- Gründungsverträge
- Neuere Entwicklungen
- Gesamtbetrachtungen
- Gemeinschaftscharta
- Europäische Verfassung – Soziale Grundrechte
- Beitrittskandidaten
- Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik

Freizügigkeit

- Art. 39
- VO 1612/68
- VO 1408/71
- weitere Aspekte, wie Aufenthaltsrecht oder Entsendung

Beschäftigungspolitik

Arbeitsverhältnis

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

Gleichbehandlung

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

Betriebliche Altersversorgung

Mitbestimmung

- Europäischer Betriebsrat
- Information und Konsultation
- Umstrukturierungen

Soziale Sicherung

Kollektivvertragsrecht

Gesellschaftsrecht

Strukturfonds

Regionalfonds

Industriepolitik

Sozialfonds

Berufsbildung und Berufsausübung

Arbeitsschutz

- u. a. die Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die Arbeitszeitrichtlinien

Sozialpolitik, Soziale Dimension

Einwanderungspolitik, Asyl, Nationales Staatsangehörigkeitsrecht

Drittstaaten

Kollisionsrecht

Datenschutz

Weiß/Sewerinski, Employee Involvement in Europe

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

Start: 02/2002

Ende: 12/2004

Bei der von Prof. Dr. Manfred Weiß und Prof. Dr. Michal Sewerinski herausgegebenen Loseblatt-Publikation „Employee Involvement in Europe“ handelt es sich um den Nachfolger des „Handbook on European Employee Co-Management“ (Hg.: Prof. Dr. Walter Kolvenbach/Prof. Dr. Peter Hanau). Die Herausgeber haben es sich zum Ziel gesetzt, einen tieferen Einblick zu gewähren in die zum großen Teil noch recht unterschiedlichen Mitbestimmungsregelungen in den Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und in denen der Beitrittskandidaten. Dieses wird durch Länderberichte erreicht. Darüber hinaus soll der Erläuterung von durch internationalen Organisationen erlassenen Mitbestimmungsvorschriften breiter Raum eingeräumt werden.

Prof. Dr. Dres. h.c. Birk wurde von den Herausgebern gebeten, seine Erfahrungen im Bereich des Europarates auf dem Gebiet der Arbeitnehmermitbestimmung für das Werk fruchtbar zu machen. Bei der Bearbeitung des Kapitels „Council of Europe“ geht es vor allem darum, die in der Europäischen Sozialcharta enthaltenen Mitbestimmungsregelungen anhand der Entscheidungen des European Committee of Social Rights (früher: Committee of Independent Experts of the European Social Charter), zu deren Mitgliedern Prof. Dr. Dres. h.c. Birk zählt, zu erläutern.

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

	Start:	03/2002
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	Ende:	03/2004

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

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

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

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

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

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und Mitarbeiter	Start:	04/2002
	Ende:	04/2004

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

Dieser Befund hat in Deutschland schon vor Jahrzehnten zu einer teilweisen Ausdehnung des staatlichen Arbeitsrechts auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen geführt. Dies gilt nicht oder nicht in gleichem Maße für die meisten anderen Mitgliedstaaten der EU. Und für das europäische Arbeitsrecht stellt sich in mancherlei Beziehung die gleiche Frage. Daran schließt sich allgemein die weitere wichtige Frage an, ob nicht das Arbeitsrecht generell einen anderen Zuschnitt braucht, als dies bislang der Fall ist, ob es nämlich eine Vielzahl bezahlter Tätigkeiten mit in seinen Regelungsbereich einbeziehen bzw. zu einer Ordnung der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden sollte.

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

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

Start: 01/2002

Ende: 12/2005

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

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

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

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

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien

Ass. jur. Astrid Lang

Start: 03/1999

Ende: 08/2004

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. Es ist daher von großem Interesse, den Inhalt der Tarifverträge der wichtigsten italienischen Unternehmen im einzelnen zusammenzustellen. Besonderes Gewicht liegt hierbei auf dem Vergleich der FIAT-Unternehmensgruppe mit der Zanussi-Elektrolux-Gruppe. Während FIAT für ein eher traditionelles Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis steht, gilt Zanussi-Elektrolux als der "Pionier" der industriellen Beziehungen in Italien. Die Unternehmensgruppe Zanussi-Elektrolux hat am 21. Juli 1997 mit den Gewerkschaftsverbänden Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uim-Uil ein beispielhaftes Abkommen geschlossen, das den Charakter der industriellen Beziehungen in Italien nachhaltig verändert hat. Durch das Abkommen ist die Rolle der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen gestärkt worden. Insbesondere sind über die im Sozialpakt vom 23. Juli 1993 festgelegten Rechte der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen weit hinaus gehende Mitbestimmungs- und Informationsrechte vorgesehen.

Der Grund für diese Entwicklung war die Übernahme von Zanussi 1985 durch das schwedische Unternehmen Elektrolux, in deren Unternehmenstradition der Arbeitnehmerbeteiligung eine große Bedeutung beigemessen wird. Durch den Einfluss des Sozialpaktes und nicht zuletzt die Unternehmenspolitik von Unternehmen wie der Zanussi-Elektrolux-Gruppe scheint ein Umdenken in dem traditionell konfliktorientierten Land stattzufinden, das ein vertrauensvolleres und fruchtbareres Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Folge haben könnte.

Vorgehen: Umfassende Auswertung der Literatur, Rechtsprechung und weiterer einschlägiger Materialien. Astrid Lang hat exemplarische Unternehmen im Rahmen einer Forschungsreise nach Italien aufgesucht, um vor Ort durch Gespräche mit Personalmanagern und Arbeitnehmervertretern nähere Erkenntnisse über den Stand der betrieblichen Mitbestimmung in der Praxis zu gewinnen.

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr

	Start:	04/2000
Ass. jur. Sandra Isenberg	Ende:	04/2004

Durch die Entscheidungen des BAG und des BGH zum *Eismann*-Franchisesystem sowie durch die Regelung der Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbständiger in dem rückwirkend zum 01.01.1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit (BGBl. I 2000, 2) ist die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen in der wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland wieder mehr in den Blickpunkt gerückt. Die Arbeit beschäftigt sich im Kern mit der Frage, wie arbeitnehmerähnliche Personen in grenzüberschreitenden Situationen behandelt werden sollen, d. h. in erster Linie, ob sie im Rahmen des Internationalen Privatrechts einen ähnlichen Schutz wie Arbeitnehmer genießen oder aber wie „reine“ Selbständige behandelt werden sollen.

Zunächst wird ein exemplarischer Überblick über die materiellrechtliche Einordnung dieser Personen in verschiedenen Rechtsordnungen der EG gegeben, da die Frage nach der anwendbaren Rechtsordnung dann besonders interessant ist, wenn je nach Anknüpfung unterschiedliche Ergebnisse erzielt werden. Einige EG-Mitgliedstaaten kennen die Figur des arbeitnehmerähnlichen Selbständigen nicht, andere können eine detaillierte Regelung für sie vorweisen.

In Deutschland versteht man darunter solche Erwerbstätige, die zwar nicht persönlich von einem Arbeitgeber abhängig – also nicht weisungsgebunden – sind, aber bei denen eine wirtschaftliche Abhängigkeit dazu führt, dass sie ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig erscheinen. Darunter werden z. B. Heimarbeiter, teilweise auch Telearbeitnehmer, Einfirmenvertreter, Franchisenehmer oder Freie Mitarbeiter in Rundfunk und Fernsehen gefasst. Der deutsche Gesetzgeber hat für sie einige Sonderregelungen geschaffen (z. B. § 5 I ArbGG, § 12 a TVG, § 2 BUrlG). Anders ist dies beispielsweise in Frankreich. Die genannten Gruppen fallen größtenteils kraft gesetzlicher Anordnung in die Kategorie der Arbeit-

nehmer und genießen damit den vollen Schutz des Arbeitsrechts. Doch auch hier wird lebhaft diskutiert, ob nicht eine dritte Kategorie für bestimmte Grenzfälle geschaffen werden sollte.

Bei der Herausarbeitung der internationalprivatrechtlichen Kernfragen soll auch ein intensiver Blick auf das Europäische Primär- und Sekundärrecht (Art. 39 EGV, VO 1408/71, Entsenderichtlinie, VO 44/2001) geworfen werden.

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich

Ass. jur. Meike Strauß	Start:	10/2001
	Ende:	10/2004

Die Anwendung moderner Informationstechnologien im Arbeitsleben wirft eine Vielzahl von Fragen auf, deren Behandlung im französischen Arbeitsrecht unter Berücksichtigung der deutschen Rechtslage dargestellt werden soll.

Es wird untersucht, inwieweit sich die modernen Informationstechnologien auf den Arbeitnehmerbegriff, insbesondere auf das Subordinationsverhältnis auswirken. So führt die Einsetzung moderner Technologien wie des Computers zu einer Wandlung der Arbeitsprozesse. Die Telearbeit beispielsweise ermöglicht die Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb mit Hilfe informationstechnischer Geräte. In diesem Zusammenhang finden die sich aus dieser Arbeitsform ergebenden besonderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen Berücksichtigung.

Auch im Rahmen des Einstellungsverfahrens gewinnt der Einsatz moderner Technologien wie beispielsweise computergestützte Fragebögen und spezielle Auswertungssoftware immer mehr an Bedeutung. Da die Einstellung eine nicht unerhebliche Investitionsentscheidung ist, hat der Arbeitgeber auch aus diesem Grund ein großes Interesse daran, möglichst viele Informationen über den künftigen Arbeitnehmer zu erhalten und diese auszuwerten. Dem steht jedoch das Interesse des Bewerbers auf Schutz seiner Privatsphäre entgegen.

In den Betrieben ändern sich die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer wie auch die Überwachungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers. E-Mail und Internet werden inzwischen in allen Bereichen des Arbeitsalltags von den Mitarbeitern genutzt. Dabei treten spätestens bei der Frage der konkreten Ausgestaltung der Nutzung der neuen Technologien Interessenkonflikte auf. Es stellt sich die Frage, welche Kontrolltechniken der Arbeitgeber anwenden darf, um möglichem Missbrauch (z.B. unerlaubte Versendung privater E-Mails oder Missbrauch des Internetzugangs) vorzubeugen oder diesen zu erfassen, und welche rechtlichen Konsequenzen daran zu knüpfen wären.

In diesem Zusammenhang soll auch die Zulässigkeit von Video- und Telefonüberwachung sowie die Anwendung von Personalinformationssystemen, die entscheidungsrelevante Daten über das Personal vollständig und geordnet erfassen und auswerten, erörtert werden.

In einem weiteren Teil wird die Frage der Nutzung der Informationstechnik von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen behandelt.

Im Rahmen dieser Untersuchung sollen die Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der deutschen und französischen Rechtslage herausgearbeitet werden. Dabei geht es um Fragen des Arbeitsvertrags- sowie des Arbeitsschutzrechts und um die Rolle des Comité d'entreprise (Unternehmensausschuss), der délégués du personnel (Belegschaftsvertreter) sowie des Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Gesundheits- und Sicherheitsausschuss).

Arbeits- und Zeitplanung:

10/2001 – 10/2002: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

11/2002 – 10/2004: Niederschrift der Arbeit

Das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit und dessen Schutz durch das Governing Body Committee on Freedom of Association der IAO

Ref. jur. Sandra Clemens	Start:	10/2003
	Ende:	03/2006

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

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

Da die allgemeinen Überwachungsverfahren der IAO als nicht ausreichend für die Durchsetzung dieses Grundrechts angesehen wurden, wurde 1951 von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das sog. Governing Body Committee on Freedom of Association (Ausschuss für Vereinigungsfreiheit) geschaffen, das sich im Laufe der Jahre zum wichtigsten Überwachungsorgan für die Einhaltung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit entwickelte. Ist eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation eines Mitgliedstaates der Auffassung, dass ihre Regierung gegen die Übereinkommen Nr. 87 oder 98 oder die Verfassung der IAO bzgl. der Vereinigungsfreiheit verstößt, so kann sie sich mit einer Beschwerde an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

wenden.

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

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

Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich

	Start:	07/2003
Ass. jur. Fiona Geist	Ende:	06/2005

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

Im Rahmen einer solchen Untersuchung lohnt sich ein Blick nach Frankreich. In den letzten Jahren hat sich hier im Bereich der Arbeitszeit viel verändert. Interessant ist dabei, dass in der französischen Beschäftigungspolitik seit 1978 insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit eine große Rolle spielt. Diese Entwicklung hat ihren Höhepunkt 1997 nach dem Regierungswechsel erreicht. Mit den Gesetzen 98-461 vom 13. Juni 1998 „d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail“ (loi Aubry I) und 2000-37 vom 19. Januar 2000 „relative à la réduction négociée du temps de travail“ (loi Aubry II) hat sich die Linksregierung von Premierminister Jospin zum Ziel gesetzt, durch eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden zusätzliche Beschäftigung zu fördern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die genaue Umsetzung der Reduzierung der Arbeitszeit – seit dem 1. Januar 2002 für alle Betriebe verbindlich – hat das Gesetz dabei im Wesentlichen den Sozialpartnern überlassen. Finanzielle Anreize (z. B. Senkung der Sozialabgaben) sollten die Arbeitgeber zu Verhandlungen und letztendlich zum Abschluss von Tarifverträgen bewegen.

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

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

Bei den Gesetzen Aubry I und II stellt sich die Frage, inwieweit sie – neben der Einführung

der 35-Stunden-Woche gem. Art. L. 212-1 Code du travail – eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich gebracht haben. So wurde den Arbeitgebern im Rahmen der Umsetzung die Gelegenheit gegeben, die arbeitszeitliche Organisation in ihren Betrieben umzustellen. Als Beispiel ist die Möglichkeit einer unterschiedlichen Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr gem. Art. L. 212-8 Code du travail zu nennen.

Das Gesetz Fillon hat die Einführung der 35-Stunden-Woche zwar nicht rückgängig gemacht, die im Code du travail herbeigeführten Änderungen gehen jedoch hin zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. So wurde beispielsweise mit dem Dekret 2003-258 vom 20. März 2003 der Umfang des jährlich möglichen Kontingents an Überstunden erhöht.

Nach einem Überblick über die Geschichte der Arbeitszeit und ihrer Flexibilisierung, werden zum einen die Gesetze Aubry I und II und zum anderen das Gesetz Fillon und die durch sie herbeigeführten Änderungen im Code du travail vorgestellt. Der anschließende Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Frage, inwieweit durch die Gesetze tatsächlich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eingetreten ist. Dabei soll auch die Rolle weiterer Flexibilisierungsansätze, wie befristete Arbeitsverträge, Teilzeit und Leiharbeit, näher beleuchtet werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

07/2003 - 06/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

07/2004 - 06/2005: Niederschrift der Arbeit

Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Ref. jur. Volker Johannes Widhammer

Start: 04/2003

Ende: 01/2005

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

Gegenstand der Arbeit ist in diesem Zusammenhang die Vorschrift des Art. 52 des "estatuto de los trabajadores", des zentralen Regelungswerkes des spanischen Arbeitsrechtes. Dieser Artikel betrifft die sogenannte "extinción del contrato por causas objetivas", also die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen.

Diese Regelung wurde durch die Ley 11/1994 in das "estatuto de los trabajadores" (ET) eingefügt. Sie beschäftigt seither aufgrund ihrer eigenwilligen Systematik und der Tatsache, dass die dort enthaltenen Kündigungsgründe völlig unabhängig vom Verschulden des Arbeitnehmers sind, sowohl Literatur und Rechtsprechung.

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

Nach der Darstellung der materiellen Voraussetzungen der objektiven Kündigungsgründe

werden die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung aus objektiven Gründen erläutert.

Darüber hinaus wird hinsichtlich der möglichen Rechtsfolgen einer Kündigung das spanische System der Differenzierung in rechtmäßige, rechtswidrige und nichtige Kündigung dargestellt.

Weiterhin wird die Bedeutung der Reform durch den Real Decreto-Ley 5/2002 und die Ley 45/2002 für die Rechtsfolgen der Kündigung aus objektiven Gründen behandelt.

Arbeits- und Zeitplanung:

04/2003 - 02/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

03/2004 - 01/2005: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.3 Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

Die Reform des ungarischen Insolvenzrechts

Ungarische Akademie der Wissenschaften/ DFG	Start:	01/2002
	Ende:	01/2004

Leitung des Forschungsprojekts:

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

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc.

Beteiligte:

Prof. Dr. Peter Miskolczi Bodnar, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Judit Fazekas, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Josef Radnay, Péter Pázmány Katholische Universität Budapest;

Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Bülow, Universität Trier;

Prof. Dr. Peter Gröschler, Johannes Gutenberg Universität Mainz;

Prof. Dr. Horst Konzen, Johannes Gutenberg Universität Mainz.

Ziel des deutsch-ungarischen Forschungsprojektes ist die Überarbeitung des ungarischen Insolvenzrechts, das durch ein Gesetz aus dem Jahr 1991 geregelt ist. Dabei geht es vor allem um die Anpassung des ungarischen Insolvenzrechts an die europäische Verordnung über Insolvenzverfahren vom 29.05.2000 (VO EG 1346/2000, ABl. EG L 160 vom 30.06.2000), die am 31.05.2002 in Kraft tritt und nach dem Beitritt zur Europäischen Union auch in Ungarn unmittelbar gelten wird. Derzeit weist das ungarische Insolvenzrecht Ungenauigkeiten auf und ist zumindest partiell mit der europäischen Insolvenzverfahrensverordnung unvereinbar. Aus diesen Defiziten ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte, die jeweils von Untergruppen der Projektbeteiligten bearbeitet werden:

a) Anpassung an das europäische Recht

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

der Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang im ungarischen Recht ausreichend berücksichtigt sind.

b) Verfahrensvereinheitlichung

Die Trennung zwischen dem (vergleichsähnlichen) Konkursverfahren und dem Liquidationsverfahren im ungarischen Insolvenzrecht steht im Kontrast zur Verfahrensvereinheitlichung in den neueren Insolvenzrechten. Es ist daher zu fragen, inwieweit die Gründe der Vereinheitlichung, die beispielsweise in Deutschland gelten, auch in Ungarn zutreffen.

c) Insolvenzschildner und Verbraucherinsolvenz

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

d) Wirkung der Insolvenz auf schwebende Verträge, insbesondere Arbeitsverträge

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

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

Centre for Comparative and International Labour Law, Rand Afrikaans University (Johannesb.), University of Stellenbosch; IAAEG	Start: 09/1997 Ende: fortlaufend
--	-------------------------------------

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

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

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

Externe Dissertationsprojekte

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

- Abgeschlossene Dissertationsprojekte*
- | | | |
|--|-----|--|
| (1) Works Councils in Großbritannien
(Claudia Heser) | (9) | Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung
(Marcel Weiß) |
| (2) Internationale Telearbeit
(Anne Kaumanns) | | |
| (3) Die Abgrenzung des Arbeitnehmers vom freien Mitarbeiter im US-amerikanischen Arbeitsrecht
(Jens Steudter) | | |
- Laufende Dissertationsprojekte*
- | | | |
|--|--|--|
| (1) Arbeitnehmererfindung im Konzern
(Anja Bartenbach) | | |
| (2) Das Sanktionssystem des Europäischen Betriebsrätegesetzes (EBRG)
(Florian Bauckhage) | | |
| (3) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung
(Thomas Egger) | | |
| (4) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores)
(Jan-Hendrik Froesch) | | |
| (5) Der Leiharbeiter in der Personal-Service-Agentur (PSA)
(Gerald Peter Müller) | | |
| (6) Der plan de sauvegarde de l'emploi im französischen Recht unter besonderer Berücksichtigung des L. 2002/73 de modernisation sociale vom 17.01.2002
(Thomas Münch) | | |
| (7) Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zuständigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien
(Maria Engracia Salán García) | | |
| (8) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
(Petra Schramm) | | |
-

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Holtmann: Anreizsysteme in Mikrofinanzbanken		
	Grunwald: Zertifizierungskonzept für arbeitsprozessorientierte Weiterbildung im neuen IT-Weiterbildungssystem		<i>Schneider: Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit</i>
Betriebs-, Unternehmensverfassungs- und Organisationspolitik	Machalet: Bildungsregulierung in der EU		
	Stysial: Integrationsvereinbarungen		
	Sadowski/Ludewig: Organisationskapital		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	Leilich: Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen		
<i>Turk: Betriebliche Gesundheitsleistungen</i>			
allgemeine Unternehmenspolitik	Ludewig: Unternehmenspolitische Systeme		Riemer-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
	<i>Henke: Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen</i>		
Synthese	<i>Sadowski, Ludewig, Turk: Europeanization of Collective Bargaining</i>		Petermann, Bernd: Äquivalenz von Bildungsabschlüssen
Daten, Methoden	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv		
	Sadowski, Schneider, Ludewig: Ökonometrie allg.		
	Ludewig: Panelanalysen		
	Schneider: DEA		

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte. Schattiert: IAAEG-finanziert; kursiv: in 2003 abgeschlossen

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen gerichteten Forschungsprogramms sind ebenso wie die Bündelung der Themen unter dem Gesichtspunkt „Bildungsrechtsregimes und Wettbewerbsfähigkeit“ in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden, so dass weitere Ausführungen redundant wären.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen

Unter den Veröffentlichungen des Jahres 2003 sticht die Habilitationsschrift von Kerstin Pull über das Arbeitsrecht als Standortfaktor bei grenzüberschreitenden Direktinvestitionen hervor. Die Idee, sich dazu gedanklich in eine amerikanische Muttergesellschaft zu versetzen, die den europäischen Markt durch Produktion entweder in England oder in Deutschland zu versorgen gedenkt, und das Investitionskalkül im Hinblick auf Eigenheiten des englischen Regulierungssystems im Vergleich zum deutschen Regulierungssystems zu rekonstruieren, ist ingenios, da sie sich auf eine Differentialdiagnose der Struktur von Investitionen beschränkt und nicht den Versuch macht, die unterschiedlichen Direktinvestitionen in ihrer Gesamthöhe zu erklären. Die mit eigenen Daten erhobenen empirischen Schlussfolgerungen, dass die Vor- und Nachteile eines Arbeitsrechtssystems sich nicht einheitlich länderweise, sondern branchenspezifisch zeigen, ist ein außerordentlich wichtiges Ergebnis, dass die politische Debatte entkrampfen könnte.

Politisch belangvoll ist auch die Grundbotschaft aus der vertragstheoretischen Analyse Florian Turks, die Bedingungen aufzeigt, unter denen Arbeitgeber ein genuines Interesse an Investitionen in das Gesundheitskapital ihrer Arbeitnehmer haben. Turk schafft es, die Diskussion um betriebliche Gesundheitspolitik von der Höhe der Arbeitgeberbeiträge in die Sozialversicherung zu lösen und auf ein zunächst institutionenfreies Fundament zu stellen. Erst danach zieht er Konsequenzen, wie die spontane Investitionsbereitschaft von Arbeitgebern rechtlich gestützt und wie sie geschwächt werden kann.

Ebenfalls vertragstheoretischer Natur sind die

Einsichten aus der Dissertation von Sergi Vilà, wie verzerrte Risikowahrnehmungen von Arbeitnehmern das Berufsunfallrisiko verändern und wie das Recht auf solche Verzerrungen reagieren sollte. Diese der „behavioural economic theory“ zugehörige Arbeit stellt einen gewissen Anschluss an neuere, gewichtige Strömungen in der ökonomischen Theorie her. Auch die Arbeit von Kerstin Pull über Ultimatumspiele und der Versuch, Fairnesstheorien experimentell zu prüfen, nutzt derzeit hochgeschätzte Ansätze in der ökonomischen Theorie.

Wir berichten auch gerne, dass das ehemalige Mitglied der Forschungsgruppe, Dr. Sabine Lindenthal, gemeinsam mit dem Kölner Lehrstuhlinhaber für Personalwirtschaftslehre Dirk Sliwka einen Aufsatz über die Investitionsfolgen von Mitbestimmungsrechten in der Zeitschrift für Betriebswirtschaft veröffentlicht hat.

Der Aufsatz „Europeanization of collective bargaining“, der im International Handbook of Trade Unions erschienen ist, versucht mit ökonomischen Kategorien die zaghafte Europäisierung der Arbeitsbeziehungen clubtheoretisch verständlich zu machen und so die Diskussion zwischen Euro-Optimisten und Euro-Pessimisten der Sphäre von Meinungen zu entziehen.

Die Habilitationsschrift Schneiders wagt sich auf das schwierige Gebiet effizienzfördernder Anreize für Arbeitsrichter. Die gelungene Arbeit wird im Jahre 2004 veröffentlicht werden.

Gutachten

Prof. Sadowski und seine Arbeitsgruppe waren für das Jahr 2003 wieder von der Europäischen Kommission (Generaldirektion V) in Kooperation mit dem Koordinator Prof. Spineux, Louvain-la-Neuve, als deutsche nationale Experten für die Studie der Repräsentativität der Sozialparteien in Europa ausgewählt worden. In diesem Jahr wurden die folgenden Branchen bearbeitet: zentraler öffentlicher Dienst und Sicherheitsdienste.

Das für die Volkswagenstiftung von Prof. Sadowski übernommene Gutachten über Modellversuche in der Universitätsorganisation wurde im Frühjahr 2003 abgeschlossen.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

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

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Vw. Tanja Machalet (ehemals Breuer)
- Dipl.-Math. Bret Kragel
- Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA
- Dipl.-Vw. Oliver Ludewig
- Petra Riemer-Hommel Ph.D.
- Katharina Stysial MA

Und als korrespondierende Mitglieder: Dipl.-Kfm. Stefan Grunwald (Cert IT GmbH Berlin), Dipl.-Vw. Martin-Holtmann, MPA (Weltbank) und Cuiping Pang MA. (Xiamen University, Department of Economics, China).

Die Teilnahme an den unter 7.2.7 angeführten internen Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Kollegiaten verpflichtend. Insbesondere die Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vor-

träge überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (7.2.2) und Tagungen im IAAEG (7.2.1) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 7.2.8. aufgelistet.

Erstmalig haben an den Arbeitsgemeinschaften des Graduiertenkollegs kontinuierlich und aktiv juristische Mitarbeiter mitgewirkt und so das beiderseitige Verständnis befruchtet und den Graduierten juristisch fundierte Einblicke in das Arbeitsrecht gegeben.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

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

Martin Schneider und Petra Riemer-Hommel sind auch wieder im Berichtszeitraum an der Bordeaux Business School für Graduiertenprogramme engagiert worden.

Die Qualifikationsstrategie der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe schließt Studierende des Hauptstudiums ein, insbesondere Wissenschaftliche Hilfskräfte, aber auch andere interessierte Studierende. Die schon im letztjährigen Bericht erwähnte Kritik einer Studiengruppe an der „varieties of capitalism“-These von Hall und Soskice ist mittlerweile als Aufsatz von Schmollers Jahrbuch angenommen worden. PD Dr. Martin Schneider hat diese Publikation in Zusammenarbeit mit cand. rer. pol. Mihai Paunescu, der Mitglied dieser studentischen Forschungsgruppe war, erstellt.

Neben der weiteren Qualifizierung der Mitarbeiter, dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen

gen erlauben es, die Studenten, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren. Wie erfolgreich diese Rekrutierungsstrategie ist, zeigt die Tatsache, dass drei der Wissenschaftler (Prof. Pull, PD Schneider und Dr. Turk), die in 2003 erfolgreich ihre Qualifikationsprojekte beendeten, auf diesem Wege ins IAAEG kamen.

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.5 detailliert aufgeführt.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

In dem seit 1993 bestehende einjährigen Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“, an dem neben der Universität Trier die Universitäten Université Catholique de Louvain (Belgien), Université de Toulouse 1 - Sciences Sociales (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universidad de Granada (Spanien), Università degli Studi di Milano (Italien), London School of Economics and Political Sciences (Großbritannien), University College Dublin (Irland), Universidad Autónoma de Barcelona (Spanien) und die Universität Bremen beteiligt sind, sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissenschaftlern) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch darin zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services, Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier ange-

lehnt ist. Seit seiner Gründung wird das Programm an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Kooperationen und Außenaktivitäten

Prof. Sadowski war Mitglied des Programmkomitees des Weltkongresses der International Industrial Relations Association, der im September 2003 in Berlin stattfand. Er betreute die Arbeiten zum Track 2 „Changing Contours of the Employment Relationship and New Modes of Labor Regulation“ gemeinsam mit Prof. Linda Dickens, Warwick.

Für die Anbindung des IAAEG in internationale Forschungsnetzwerke ist das Europäische Hochschulinstitut in Florenz, an dem Prof. Dr. Dieter Sadowski von August 2002 bis einschließlich März 2003 am Department für Sozial- und Politikwissenschaften arbeitete, von potenziell großer Bedeutung.

Seit der Gründung des Europäischen Hochschulinstituts 1976 durch die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft hat es sich in wenigen Jahren zu einer kleinen sozialwissenschaftlichen Universität entwickelt, in der vor allem Doktoranden in den Fächern Ökonomie, Recht, Geschichte und Sozial- und Politikwissenschaften qualifiziert werden. In Europa dürfte heute nur die London School of Economics von ähnlichem Gewicht sein.

Professor Sadowski konzentrierte sich für seinen Forschungsaufenthalt am Europäischen Hochschulinstitut auf den dort intensiv geführten interdisziplinären Diskurs über: „Europa nach der Globalisierung: Die Kooperation von Regimen und der Regimewettbewerb“. Die gewonnenen rechtstheoretischen Einsichten konnten bereits im laufenden Graduiertenkolleg des IAAEG „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“ fruchtbar gemacht werden.

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

Prof. Sadowski betreut derzeit den folgenden externen Promotionskandidaten: Stefan Grunwald, Berlin: Die Zertifizierung informal erworbener Kompetenzen.

3.2.4 Fremdeinschätzung

Die Fremdeinschätzung der Arbeiten der wirtschaftswissenschaftlichen Gruppe können zum einen am Berufungserfolg der Ehemaligen abgelesen werden, an Einladungen zu Gastvorträgen, aber vor allem natürlich in der wissenschaftlichen Rezeption, die im folgenden näher betrachtet werden soll.

Die ökonomische Arbeitsgruppe war vor 15 Jahren mit dem Ziel angetreten, ökonomische Arbeitsrechtsanalyse auch jenseits der ideologischen „law and economics“ – Überzeugungen zu versuchen und dazu gehörte auch das Ziel, eine sozialwissenschaftlich sensible Ökonomie zu entfalten. Wenn ein dem Mainstream in der Ökonomie gegenüber so kritischer Betrachter wie Günther Ortman in seinem Buch „Organisation und Welterschließung – Dekonstruktionen“ (Opladen 2003) mehrfach betont, dass die von den Ökonomen des IAAEG verfolgten Denkansätze gesellschaftstheoretisch anschlussfähig sind, so zeigt dies einen gewissen Erfolg für das hier verfolgte Ziel:

„Zur ‚Notwendigkeit dauernder nachvertraglicher Sicherung von Vertrauen sowie deren rechtlicher Stabilisierung, auch und gerade bei unternehmensexterner Unsicherheit‘ (Sadowski, Pull, Schneider 1999, 549) trägt inzwischen die neue Institutionenökonomik viel Erhellendes bei, wie im deutschsprachigen Raum besonders die Arbeiten Sadowskis und seiner Mitstreiterinnen und Mitstreiter vorführen“ (ebd. 223, Anm. 172).

„Wohl aber gibt es mit Blick auf Regeln und Routinen Bestände, die wir als Ressource auffassen müssen: Regelwissen, Anwendungskompetenz, Regelmäßigkeit, Wohlstrukturiertheit, Routiniertheit – Organisationskapital sensu Sadowski (2002), wie man vielleicht sagen könnte“. (ebd. Seite 200, Anm. 158)

Auch erfuhr das „*International Trade Union Handbook*“ (Addison, J. T., Schnabel, C. (eds.), Cheltenham: Edward Elgar), in dem der Aufsatz „*Europeanisation of Collective Bargaining*“ von Sadowski, Ludwig und Turk

erschienen ist ein positives internationales Echo. So sieht Andrew J. Oswald (University of Warwick, UK) diesen Band als „... (a) fine collection, written by the world's leading experts in this important area. If you want to know about what has been happening at the frontier of recent research on unions, this is the book for you. ...“

Eine ähnlich gute Aufnahme ist dem Band „*Corporate Governance. Essays in Honor of Horst Albach*“. (J. Schwalbach (ed.) Springer Verlag. Berlin u.a. 2001) in seiner nunmehr zweiten Auflage mit dem Aufsatz „*Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights*“ von Dieter Sadowski, Joachim Junkes und Sabine Lindenthal zu teil geworden. So schreibt Robert A. G. Monks in seiner Rezension in: *Corporate Governance. An International Review*, Vol. 10, No. 3, July 2002:

“This collection of eleven papers is pure pleasure for those interested in the emerging science of Corporate Governance. The pleasure is greater in that the material is readily accessible to non-academics.”

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Zum Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Christina Henke

Start: 11/2000

Ende: 08/2003

Ziel: In vielen Industrieländern lässt sich eine Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit feststellen. Es wird deutlich, dass die formale Qualifikation immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor des Einzelnen wird. Wie lässt sich die relativ steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland erklären? In dieser Arbeit sollen theoretische Überlegungen und empirische Untersuchungen vorgenommen werden, um Erklärungsgründe für die Veränderung der Qualifikationsstruktur in den Betrieben zu finden.

Vorgehen: Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Frage, inwieweit zwischen- und innerbetriebliche Erklärungsgründe die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer verändern. Die durch den sektoralen Strukturwandel verursachte zwischenbetriebliche Fluktuation von Arbeitsplätzen kann die Struktur des qualifikatorischen Bedarfs an Arbeitsplätzen verändern. Mithilfe des IAB-Betriebspanels wird untersucht, ob auf den neu entstehenden Arbeitsplätzen insgesamt ein höheres Qualifikationsniveau erforderlich ist als auf den wegfallenden Arbeitsstellen. Aus den vorgenommenen Analysen ergeben sich jedoch keine eindeutigen Hinweise darauf, dass der sektorale Strukturwandel ein wichtiger Erklärungsgrund für den qualifikatorischen Strukturwandel ist.

Auf der innerbetrieblichen Ebene können die Veränderungen in der Qualifikationsstruktur mit einem Wandel der betrieblichen Produktions- und Organisationsstruktur in Verbindung gebracht werden. In den bisherigen Studien, in denen die Umstrukturierungsprozesse der Betriebe häufig ausschließlich durch die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien operationalisiert wurden, wurde oftmals nicht berücksichtigt, welche Auswirkungen die Einführung neuer Technologien insbesondere auf die Produktions- und Organisationsstruktur der Betriebe hat. In der Regel

investieren Betriebe nicht nur in Computer- oder Telekommunikationsausrüstung, sondern sie müssen eine Reihe von komplementären Investitionen vornehmen, um Qualitäts- oder Effizienzgewinne zu erzielen. Auf der Inputseite wird von drei komplementären Faktoren ausgegangen. Diese bestehen aus den qualifizierten Arbeitnehmern, der Einführung neuer Technologien und einer Veränderung der Arbeitsorganisation. Auf der Outputseite führt der gemeinsame Einsatz dieser Faktoren zu qualitativ verbesserten oder neuen Produkten. Die treibende Kraft dieses Ansatzes ist der technologische Fortschritt, der zur Einführung von neuen und billigeren Technologien führt. Das zentrale Argument besteht dann aus zwei Teilen. Eine Komponente ist die, dass die Einführung neuer Technologien zu einem Anstieg der Produktivität führt, in dem die Produktionskosten gesenkt werden oder die Qualität des Outputs durch Produktinnovation verbessert wird. Auf der anderen Seite eröffnet die Einführung neuer Technologien die Möglichkeit zu komplementären Veränderungen der Arbeitsorganisation. Das Zusammenwirken dieser Entwicklungen führt in diesem Ansatz zu dem qualifikationsverzerrenden Fortschritt.

Mithilfe des IAB-Betriebspanels werden vorwiegend Inputfunktionen geschätzt, um zu überprüfen, ob der Einsatz der komplementären Faktoren (Einsatz neuer Technologien, Veränderung der Arbeitsorganisation) zu einer höheren Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern führt. Aus den Analysen ergeben sich Hinweise darauf, dass die genannten drei Faktoren komplementär zueinander sind und dass vor allem der gemeinsame Einsatz neuer Technologien und einer flexiblen Arbeitsorganisation ein wichtiger Erklärungsgrund für die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern ist.

Stand: Veröffentlichung ist in Arbeit.

Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 2002-2003

Prof. Dr. Dieter Sadowski; Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	Start: 01/2003 Ende: 12/2003
---	---------------------------------

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 Kollektiverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Ziel dieser Arbeit ist es, Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien einzelner Branchen zu generieren. 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 erstellte den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Arbeitsgruppe untersuchte die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für zwei Branchen: den zentralen öffentlichen Dienst und den Bereich Sicherheitsdienste. Dabei wurden primär Informationen über die Mitgliederstruktur der Organisationen, ihre Mitgliedschaft in internationalen Interessenorganisationen, ihren organisationsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht erhoben. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie telefonische Interviews geführt.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 2002/2003 wurde fristgerecht abgeschlossen. Die Branchenstudien liefern detaillierte, aktuelle Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien.

Veröffentlichungen:

Ein internationaler Synthesebericht (Berichtsjahr 2002/2003) für die EU-Kommission wird z.Zt. vom Institut des Sciences du Travail (IST, Louvain-la-Neuve) erstellt.

IST (2002) (Hg.): Collective Bargaining and Employment in Europe. Louvain-la-Neuve 2002 (Syntheseergebnisse des Berichtsjahres 2000/2001).

Europeanization of Collective Bargaining

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Oliver Ludewig, Dr. Florian Turk Start: 10/2001
 Ende: 04/2003

Ziel: Unter Rückgriff auf die Theorie optimaler Währungsräume sowie ihre mikroökonomische Anreicherung durch club- und föderalismus-theoretische Argumente, wird der Versuch unternommen sich mehreren Fragen zu nähern: Sind pan-europäische Kollektivverhandlungen zu erwarten? Gibt es einen oder mehrere optimale Lohnräume in Europa? Nach welchen Kriterien und Funktionen von Kollektivverhandlungen unterscheiden sich diese potenziellen Räume?

Vorgehen: Zunächst wird die historische Entwicklung der europäischen Sozialbeziehungen, des ‚Social Dialogues‘ und der Kollektivverhandlungen kurz skizziert. Dabei ist auffällig, dass dieser Bereich weit hinter den Integrationsfortschritten der meisten anderen Bereiche zurück bleibt. Die Frage ist wieso? Ein häufig in der Literatur angetroffenes Argument ist, dass auf der EU-Ebene in nicht ausreichendem Maße institutionelle, finanzielle und personelle Ressourcen von Seiten der EU und Mitgliedstaaten bereitgestellt werden. Daher kann es trotz des prinzipiellen Interesses auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen zu keinem europaweiten effektiv koordinierten sozialen Dialog kommen.

Zwar mag dies ein Grund für das Zurückbleiben der europäischen Sozialbeziehungen sein, jedoch werden zum einen alternative Antworten in der Literatur ausgeblendet und zum anderen scheint die Frage zunächst falsch gestellt zu sein. Denn bevor gefragt wird warum es nicht zu einer stärkeren europäischen Koordination kommt, wäre zuerst zu klären, ob denn ein europäischer Verhandlungs- oder Koordinationsraum sinnvoll wäre.

Dies lässt sich mit Rückgriff auf die Theorie optimaler Währungsräume mit Fug bezweifeln. Denn nach der Einführung der gemeinsamen europäischen Währung liegt die Last der Anpassung der zweifelsohne in Europa vorhandenen unterschiedlichen ökonomischen Entwicklungen allein auf den Güter- und Faktormärkten, insbesondere den Arbeitsmärkten. Wird durch europäische Koordination der Kollektivverhandlung auch noch der Arbeitsmarkt als

Anpassungsinstrument ausgeschlossen, so würden sich die ökonomischen Ungleichgewichte in Europa verfestigen und schließlich zentrifugale Kräfte entfalten. Dieser Verlust an Ausgleichsfähigkeit stellt eine wesentliche Kategorie potenzieller Zentralisierungskosten dar, die daher die Dezentralisierungskosten bei weitem überschreiten würden.

Aber auch, wenn man von dieser eher an der allgemeinen Wohlfahrt ausgerichteten Analyse zu einer akteursbezogenen wechselt, lässt sich kaum erwarten, dass die nationalen Gewerkschaften oder deren Funktionäre ein Interesse an einer europäischen Koordination haben. Dies gilt zumindest dann, wenn man, wie in der ökonomischen Analyse üblich, davon ausgeht, dass das Organisationsinteresse bzw. Eigeninteresse des Funktionärs oder Arbeitnehmers stärker wiegt als die abstrakte Vorstellung von internationaler Arbeitnehmersolidarität.

Ließen sich die beiden zuvor genannten Aspekte ausräumen, bliebe immer noch die substantielle Heterogenität der Organisationen sowie der rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten der europäischen Union, welche zu einem unüberwindlichen Hindernis werden können.

Ergebnis: Es lässt sich nicht erwarten, dass es zu einer pan-europäischen Koordination kommt. Vielmehr ist Koordination und Kooperation auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen in Abhängigkeit von Zentralisierungs- und Dezentralisierungskosten zu erwarten; z.B. kann Informationsaustausch auf europäischer Ebene statt finden, während die ansatzweise Koordination von Verhandlungen auf wirtschaftlich homogene, grenzüberschreitende Räume beschränkt bleiben wird.

Publikation: Europeanization of Collective Bargaining. In: John Addison, Claus Schnabel (eds.): International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2003: 461-501.

Betriebliche Gesundheitsleistungen - Ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals

Dr. Florian Turk, Dipl.-Volkswirt

Start: 11/1999

Ende: 06/2003

Ziel: Ziel der Arbeit ist die Erklärung freiwilliger Investitionen von Arbeitgebern in die Gesundheit ihrer abwanderungsfähigen Arbeitnehmer. Dazu wählt die Arbeit einen gesundheitskapitaltheoretischen Erklärungsansatz. Die Gesundheit eines Individuums ist transzendentaler Bestandteil des Humankapitals, besitzt also Ermöglichungscharakter bezogen auf allgemeines und spezifisches Bildungskapital. Diese Eigenschaft wird in einem O-Ring-Ansatz des Gesundheits- und Bildungskapitals modelltheoretisch entwickelt. So kann zum einen das Produktionsergebnis in Abhängigkeit der qualitativen Ausprägungen inter- und intrapersonal komplementärer Humanfaktoren abgeleitet werden. Zudem werden, in einem vertragstheoretischen Ansatz, die nicht-kooperativen Investitionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in das Gesundheitskapital des Arbeitnehmers in Abhängigkeit von der Produktions- bzw. Organisationsstruktur und dem zu erstellenden Produkt bei unterschiedlichen Informationsverteilungen analysiert. Die Modellergebnisse werden abschließend in eine reflektierende gesundheitspolitische Diskussion überführt.

Vorgehen: Betriebliche Mikrodaten zeigen, dass Betriebe zusätzlich zu den gesetzlich oktroyierten Leistungen weit mehr für Gesundheitsleistungen ausgeben als beispielsweise für die Weiterbildung der Arbeitnehmer. Dennoch werden weder mit bildungsökonomischen Ansätzen vergleichbare Fragen an diesen Leistungstransfer gestellt, noch wird die Handlungslogik dieser Finanzierung weitergehend untersucht.

Theoretische Erklärungsansätze betrieblicher Gesundheitsleistungen über eine Sachwalter-, Steuerungs- oder Selbstselektionsfunktion führen zu der Erwartung eines trade-offs zwischen dem Lohn und den arbeitgeberseitigen Gesundheitsleistungen. Die Erklärung des Leistungstransfers als Investition in allgemeines Humankapital lässt aufgrund der vollständigen Transferierbarkeit von Gesundheit keine Transfers vermuten, bestenfalls unter Lohn-

kompensation. Dieser trade-off findet in empirischen Untersuchungen keine Evidenz. Vielmehr besteht durchgängig ein signifikanter positiver Zusammenhang.

Die rationale Rekonstruktion der Investitionskalküle von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt in einem vertrags- und produktionstheoretischen Modell der Gesundheitskapitalinvestition. Gesundheit wird als transferierbares Humankapital modelliert. Dieser Gesundheitskapitalbestand bestimmt die Quantität und die Qualität der Markt- und Konsumaktivitäten des Trägers in einem Kontinuum an Gesundheitszuständen. Kern des Modells ist die Modellierung der Funktionstüchtigkeit des Arbeitnehmers über ein Konzept multiplikativer Qualität, in das allgemeine und spezifische Bildung als weitere Humankapitalbestandteile eingehen.

Das Modell kann nicht nur über die Generierung von Akkumulationsgleichgewichten den gleichgewichtigen Gesundheitskapitalbestand, die Bedingungen einer Investition und das optimale Gesundheitsvolumen erklären, es können auch Sortierungsgleichgewichte abgeleitet werden und Aussagen zur Korrelation von Bildung und Gesundheit als elementare Humankapitalbestandteile formuliert werden sowie einige Kreuzeffekte der jeweiligen institutionellen Systeme bestimmt werden.

Die Anwendung des Erklärungsmodells erfolgt in der Diskussion einer der elementaren Rechts-Institutionen betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen: den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Dualität der theoretischen Erklärungsansätze zur investitionstheoretischen Analyse von Bildungs- und Gesundheitskapital findet ihr wirtschaftspolitisches Spiegelbild in der Dualität der Regulierungslogik: bildet das Prinzip der Parteienautonomie die dogmatische Chiffre von Bildungsinvestitionen, gilt Polizei- und Ordnungsrecht als dogmatische Chiffre von Gesundheitsinvestitionen in das Humankapital des Arbeitnehmers.

Publikationen: Betriebliches Gesundheitskapital. München und Mering. Hampp: 2003.

3.2.5.2 Laufende Projekte

Zertifizierungskonzept für arbeitsprozessorientierte Weiterbildung im neuen IT- Weiterbildungssystem

Dipl.-Kfm. Stefan Grunwald, Cert-IT GmbH Berlin	Start:	12/2001
	Ende:	06/2005

Ziel: Als 1999 im Bündnis für Arbeit die „Offensive zum Abbau des Fachkräftemangels“ vereinbart wurde, war es Ziel, durch den Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems und anderer Maßnahmen den großen Bedarf an qualifiziertem Personal in der IT-Branche zu befriedigen. Für dieses neue IT-Weiterbildungssystem entwickelte das Fraunhofer Institut für Software- und Systemtechnik (ISST) das Konzept der „arbeitsprozessorientierten Weiterbildung“ (APO) (vgl. Grunwald/Rohs 2000). Das Konzept umfasst die inhaltliche Ausgestaltung des neuen IT-Weiterbildungssystems bis hin zu einer innovativen Methode der dezentralen Personalentwicklung, deren Kern die Verbindung von Arbeiten und Lernen darstellt. Ziel dieses Projekts ist es, eine geeignete qualitätssichernde Prüfungsform für den Nachweis von arbeitsprozessintegriert erworbenen Kompetenzen zu entwickeln und qualitativ zu überprüfen. Zur Anwendung kommt hierbei ein dokumentenzentriertes Prüfungsverfahren.

Vorgehen: Das Prinzip dokumentenzentrierter Prüfungen sieht vor, dass während der Weiterbildung zu einem der 29 IT-Spezialistenprofile arbeitsprozessbegleitend Dokumentationen erstellt werden, die die Grundlage zur Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenz darstellen. Entsprechende Dokumentationen liegen aus exemplarischen Umsetzungen des APO-Konzepts u.a. bei der Deutschen Telekom AG vor und wurden auch bereits geprüft. Zur Durchführung der dokumentenzentrierten Prüfung wurde ein Modell zur Ableitung von Kompetenzen aus den Dokumentationen entwickelt und erprobt, mit dem es gelingt, auch informell erworbene Kompetenzen zu erfassen. Objektivität, Reliabilität und Validität müssen nun überprüft und gesichert werden. Ein Ansatz zur Überprüfung beruflicher Handlungskompetenzen findet sich in abgeschwächter Form in der IT-Erstausbildung (vgl. Borch/Weißmann 2002). In der EU-weiten Diskussion der Messung von informell erworbenen Kom-

petenzen entstand der Vorschlag für einen europaweit anerkannten Bildungspass, der Auskunft über formal wie informell erworbene Kompetenzen einer Person gibt, ähnlich dem Schweizerischen Qualifikationsbuch. Ein derartiger Qualifikationsnachweis ist allerdings lediglich als Instrument zur Erfassung beruflicher Handlungskompetenz (durch Selbstbewertung), und nur begrenzt zur qualitativen und objektiven Messung verwendbar. Auch die seit mehreren Jahren bekannten Produktzertifizierungen stellen keine wirkliche Lösung dar, da diese allenfalls produktspezifisches Wissen, jedoch nicht im Ansatz berufliche Handlungskompetenz erfassen. Größere Übereinstimmungen mit dem hier beschriebenen Konzept gibt es bei dem französischen System zur Anerkennung von beruflich erworbenen Kompetenzen (vgl. Abisse, Mangnier & Werthe 1999). Das bereits entwickelte Konzept wird mit existierenden Kompetenzmess- bzw. -analyseverfahren im Sinne einer Konzeptprüfung verglichen, um Schwächen anderer Verfahren aufzuzeigen und Vorteile zu übernehmen. Das erstellte Konzept wurde im Rahmen von Weiterbildungsumsetzungen des APO-Projekts bei verschiedenen deutschen Unternehmen angewendet, evaluiert und angepasst.

Stand: Überlegungen zur Modellierung des Prüfungsverfahrens wurden abgeschlossen (Grunwald/ Gamer 2002, Grunwald 2003). Erste praktische Anwendungen, Überprüfungen und Anpassungen des Verfahrens erfolgten bereits. Weitere Projekte zur Überprüfung schließen sich an. Parallel wird der aktuelle Stand zur Forschungsfrage aufgearbeitet. Mit dem dokumentenzentrierten Prüfungsmodell für die IT-Weiterbildung wird ein eigener Zugang zur Forschungsfrage gewählt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2004-12/2004: Weiterführende Theoriebildung und Literaturrecherche
 01/2004-06/2004: Qualitative Überprüfung
 07/2004-06/2005: Niederschrift der Arbeit

Microfinance and Incentives: Anreizsysteme für das Personal von Mikrofinanzbanken

Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA

Start: 11/2001

Ende: 08/2004

Ziel: Mikrofinanzbanken sind zielgruppenorientierte Finanzintermediäre, die Finanzdienstleistungen für Millionen von Klein- und Kleinstunternehmen in Entwicklungsländern und Transformationsökonomien bereitstellen. Die Produktion von Mikrokrediten ist in hohem Grade personalintensiv. Weitgehende Delegation von Kreditentscheidungen und starke Dezentralisierung (die indonesische BRI hat z.B. über 4.000 Filialen) sind daher strukturelle Charakteristika der Mikrofinanzbanken. Aus einer solchen „Organisationsarchitektur“ (Brickley/ Smith/ Zimmermann 1997) resultieren Agenturprobleme, die in der Praxis häufig durch monetäre Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter und das mittlere Management zu minimieren versucht werden. Ziel der Arbeit ist es, die Effektivität solcher Personalanreizsysteme zu untersuchen und die Eignung unterschiedlicher Entlohnungssysteme für die Reduzierung von Agenturkosten zu überprüfen. Anschließend sollen Empfehlungen für das institutionelle Design von Mikrobanken abgeleitet werden.

Vorgehen: Um die Thematik theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Neuen Institutionenökonomik zurückgegriffen, die erst zögerlich einen Eintritt in die Entwicklungsfinanzierung findet (Schmidt/ Tschach 2001). Agenturtheoretische und Multitasking-Modelle (Holmstrom/ Milgrom 1991; Dewatripont et al. 1999, 2000) werden herangezogen, um plausibel und durch die Generierung stilisierter Fakten abzuleiten, welche Anreizmechanismen unter den speziellen Bedingungen der Mikrokreditvergabe zu einer Verringerung der Agenturkosten führen müssten.

In einem zweiten Schritt werden die theoretisch abgeleiteten Aussagen und Empfehlungen bezüglich anreizkompatibler Personalentlohnungssysteme für Mikrofinanzbanken anhand empirischer Daten überprüft. In einer großen Mikrofinanzbank in Bolivien (neben Bangla-

desh einem der wettbewerbsintensivsten Mikrofinanzmärkte der Welt) kann auf einen Datensatz mit monatlichen Personal- und Lohndaten (Fallzahl: ca. 150 Kreditsachbearbeiter; Zeitraum: 5-7 Jahre) zurückgegriffen werden. Diese Daten erlauben es, die theoretischen Hypothesen zu testen, um auf die Gestaltung effektiver Anreizsysteme Rückschlüsse zu können. Mit den Paneldaten sollen Eventanalysen und Querschnittsanalysen durchgeführt werden. Dabei wird im Forschungsdesign insbesondere auf eine Differenzierung zwischen kurz- und langfristig wirksamen Anreizen hingearbeitet.

Das Thema ist aus drei Gründen relevant: Zum ersten kann anhand der verfügbaren Daten ein Test der Agenturtheorie unternommen werden. Zum zweiten genießt das Design anreizkompatibler Entlohnungssysteme eine große praktische Bedeutung in einem zur Zeit stark wachsenden Teilbereich der Entwicklungsfinanzierung. Zum dritten dürfte die Untersuchung der erste Versuch sein, die Personalentlohnung von Mikrofinanzbanken theoretisch zu analysieren sowie ihre Wirksamkeit empirisch zu testen.

Stand: Die Theorie wurde bereits weitgehend aufgearbeitet. Im Laufe des Jahres 2001 wurden umfassende Voruntersuchungen in mehreren Mikrobanken in Lateinamerika, Osteuropa und Afrika durchgeführt. Die Datensammlung in zwei Mikrobanken in El Salvador und Bolivien wird Anfang 2004 abgeschlossen. Auswertungen des Datenmaterials und Anfertigung einer Rohfassung der Arbeit erfolgen im ersten Halbjahr 2004.

Arbeits- und Zeitplanung:

11/2002-06/2003: Datenerhebung in El Salvador

01/2003-01/2004: Datenerhebung in Bolivien

02/2004-06/2004: Empirie, vorläufige Fassung

Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen

Dipl.-Volkswirtin Catharina Leilich, MBA

Start: 02/2002

Ende: 04/2005

Ziel: Auf der Suche nach einer optimalen Organisationsstruktur lässt sich in der deutschen sowie in der internationalen Forschungslandschaft beobachten, dass Einrichtungen, die teilweise sehr unterschiedliche Strukturen aufweisen, dennoch vergleichbar erfolgreich sind. Beispiele sind in Deutschland Institute der Max-Planck-Gesellschaft mit einer stark auf die Forschungsinteressen des Direktors ausgerichteten Struktur und die Institute der Blauen Liste, wie das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), in denen die einzelnen Wissenschaftler relativ autonom arbeiten.

In dem geplanten Projekt wird der Frage nachgegangen, welche Form der Organisation für Forschungseinrichtungen unter welchen Bedingungen optimal ist. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Organisationsmerkmalen, die den Einsatz der in der Institution vorhandenen Wissensressourcen und deren Transfer abbilden.

Vorgehen: Die Analyse der relevanten Prozesse erfolgt aus einer Wissensperspektive, bei der die Positionen und das Verhalten der Akteure in der Organisation über die von ihnen für den Produktionsprozess zur Verfügung gestellten Wissensressourcen bestimmt werden. Ein – im Hinblick auf die Vorgehensweise – verwandtes Feld, das sich jedoch nicht mit Forschungseinrichtungen als Untersuchungseinheiten befasst, stellt die Analyse wissensbasierter Unternehmen dar. Es ist durch die Arbeiten von Rajan/Zingales geprägt. Zur Beantwortung der Forschungsfrage dieses Projekts wird ein Modell von Rajan/Zingales (1998) herangezogen. Aus der Übertragung dieses Modells auf Forschungseinrichtungen sind bedingt Aussagen über eine optimale Organisationsstruktur zu erwarten: für verschiedene Typen von Organisationen lassen sich optimale Hierarchiestrukturen und optimale Kooperationshäufigkeiten und -intensitäten für die Interaktionen der Akteure identifizieren. Dabei ist eine Abhängigkeit der Einzelergebnisse für die verschiedenen Organisationstypen von der Art der spezifischen Investitionen, die die Mitarbeiter tätigen müssen, um ihr Humankapital in der jeweiligen

Organisation einsetzen zu können, wahrscheinlich. Entscheidend ist dabei das Zusammenwirken der Spezialisierungen verschiedener Mitarbeiter: Wenn es sich bei den Spezialisierungen um bedingte Substitute handelt, ist eine zweistufige Hierarchie optimal. Bei für den Produktionsprozess komplementären Fähigkeiten ist eine dreistufige Hierarchie optimal.

Ob der im Modell von Rajan/Zingales (1998) ermittelte bestimmende Einfluss der Art der Spezialisierung auf die Organisationsstruktur empirisch festzustellen ist, soll in einem zweiten Schritt überprüft werden. Betrachtet werden sowohl an Universitäten angebundene Forschungsinstitute als auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Zunächst wäre zu untersuchen, welche Arten der Spezialisierung in den Organisationen vorliegen. Als Indikatoren für bedingte Substituierbarkeit oder Komplementarität können die Art des Fachs, die Verweildauer der Mitarbeiter und die thematische Nähe der Projekte zueinander herangezogen werden. Weiterhin wäre zu ermitteln, ob in der Organisation eine zwei- oder eine dreistufige Hierarchie vorliegt. Dazu ist eine detaillierte Betrachtung der Leitungs- und Kommunikationsstrukturen notwendig. Schließlich wäre festzustellen, ob die beiden Parameter Art der Spezialisierung und Hierarchieform in der theoretisch hergeleiteten Form korrespondieren, ob also eine nach Rajan/Zingales (1998) optimale Organisationsform gewählt wurde.

Stand: Relevante Literaturreichtungen wurden aufgearbeitet und ein forschungsleitendes theoretisches Modell identifiziert. Die nächsten Arbeitsschritte bestehen in der Konzeption und Durchführung der empirischen Untersuchung.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2004-04/2004: Vorbereitung der empirischen Untersuchung

05/2004-09/2004: Durchführung der empirischen Untersuchung

10/2004-04/2005: Fertigstellung der Arbeit

Komplementaritäten, Systeme der Unternehmenspolitik und deren Dynamik

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	Start:	12/1999
	Ende:	11/2004

Ziel: Mittlerweile existiert eine nennenswerte Zahl an Arbeiten, die davon ausgehen, dass positive Interaktionseffekte zwischen unterschiedlichen unternehmenspolitischen Praktiken dazu führen, dass der Ertrag der kombinierten Praktiken höher ist als deren addierte Einzelerträge. Daher sollten solche komplementären Praktiken von Gewinn maximierenden Unternehmungen zusammen verwandt werden und sich gleichgerichtet verändern; es besteht eine systematische Beziehung zwischen komplementären Praktiken. Derartige Systeme komplementärer unternehmenspolitischer Praktiken wirken ertragssteigernd. Ziel dieses Projektes ist es, solche Systeme, ihre Wirkung und ihr dynamisches Verhalten für Deutschland theoretisch zu bestimmen und empirisch zu testen.

Vorgehen: In einem ersten Schritt wird das Konzept der Systembildung als Folge von Komplementaritäten und seine Implikationen auf Basis von Milgrom und Roberts und unter Verwendung der supermodularen Optimierung dargestellt. Der Ansatz ist abstrakt und muss durch die Identifikation der komplementären Praktiken mit Inhalt gefüllt werden. Dies ist einschließlich der entsprechenden empirischen Tests in der Literatur bisher hauptsächlich für den Personalbereich geschehen (z.B.: Huselid 1995, Ichniowski et al. 1997). Zudem liegen für Deutschland kaum Arbeiten vor. Daher soll das Konzept auf die gesamte Unternehmung ausgeweitet und für die deutschen Umweltbedingungen adaptiert werden. Mit Hilfe (industri-) soziologischer Ansätze wie der „diversified quality production“, ökonomischen Konzepten wie des „modern manufacturing“ und Überlegungen aus der Managementtheorie werden die Interaktions- und Komplementaritätsmuster bestimmt. Dabei können positive Interaktionseffekte und damit Systembildung nicht nur bei personapolitischen Praktiken, insbesondere den betrieblichen Bildungsaktivitäten, sondern beispielsweise auch bei Investitions-, Forschungs- und Distributionsaktivitäten erwartet werden.

Diese Ausweitung führt jedoch bei mit der

Anzahl der Variablen exponentiell steigender Anzahl von Kombinationen und Interaktionsmustern zu einer empirisch kaum mehr prüfbar Theorie. Das Problem wird in diesem Projekt behoben, indem der Komplementaritätsansatz in das so genannte NK-Modell integriert wird. Diese aus der Evolutionsbiologie und Physik stammende Heuristik erlaubt eine Abbildung der Interaktionseffekte und deren Performanzwirkungen durch Performanzlandschaften, auf denen sich dann lokale und globale Optima isolieren lassen. Es ergeben sich mehr oder weniger schroffe ‚Hügellandschaften‘. Hierbei ist die geplante Anwendung des allgemeinen NK-Modells auf komplementäre Variablen eine Neuerung verglichen mit der bekannten Literatur, die den Verbrauch von Freiheitsgraden bei empirischen Anwendungen erheblich reduziert und es erlaubt, das Anpassungsverhalten von Unternehmungen auf den Performanzlandschaften zu analysieren.

Stand: Verbandstheorie und das NK-Modell wurden in einem Modell komplementärer unternehmenspolitischer Praktiken zusammengeführt. Die in Deutschland für das Modell relevanten Praktiken wurden identifiziert und literaturgestützt auf ihre Komplementaritätsmuster untersucht. Weitere empirische Vorarbeiten wurden durchgeführt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2004-04/2004: Theoretische Evaluierung der Performanzlandschaften
 03/2004-06/2004: Empirische Untersuchung
 05/2004-08/2004: Niederschrift der Arbeit

Bildungsabschlüsse am europäischen Arbeitsmarkt: eine informationsökonomische Analyse

Dipl.-Volksw. Tanja Machalet

Start: 03/2002

Ende: 06/2005

Ziel: Es wird untersucht, ob und inwiefern Unternehmen, die auf die Rekrutierung von Arbeitskräften aus unterschiedlich strukturierten Bildungssystemen angewiesen sind, systematisch zwischen nationalen Bildungsabschlüssen differenzieren, die aus Sicht der EU als gleichwertig gelten. Welche Konsequenzen resultieren daraus für den „Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen?“ Ist zu erwarten, dass sich im Zuge eines fortschreitenden Regulierungswettbewerbs ein „dominantes“ System herauskristalisieren wird, das den Qualifikationsanforderungen von Unternehmen am besten entspricht, oder werden diese durch Selbstregulierung weitgehend „unabhängig“ von nationalen Bildungssystemen?

Vorgehen: Ausgangspunkt ist die geringe Mobilität(sbereitschaft) von Arbeitnehmern innerhalb der EU, die seit der Vollendung des Binnenmarktes 1993 zwar grundsätzlich gewährleistet, jedoch bisher weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Als ein Problem bei der internationalen Rekrutierung wird oft die fehlende Transparenz von Bildungsabschlüssen ins Feld geführt. Zwar haben die EU und das Europäische Zentrum zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Absichtserklärungen, Richtlinien und Übersichten zur Stärkung der Transparenz und einer verbesserten Anerkennung von Abschlüssen erarbeitet, diese scheinen jedoch in der Praxis kaum hilfreich zu sein.

Zunächst soll deshalb – in Anlehnung an Spence (1973) – generell erläutert werden, welche Bedeutung Arbeitgeber den sog. „credentials“ bei der Rekrutierung beimessen. Daraufhin werden diese Bildungszertifikate als „Produkt“ nationaler Bildungs(produktions)systeme charakterisiert. Diese Produktionssysteme stehen unter zunehmendem Wettbewerbsdruck (in Form eines Reputationswettbewerbs), der gerade in den letzten Jahren zur Orientierung an „best practices“ und dem Versuch der Übernahme verschiedener Regulierungen geführt hat (z.B. die neuen Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland). Ziel ist die Ver-

besserung der „Produktqualität“, d.h. die Qualität der ausgebildeten Arbeitskräfte, so dass sich hier die Frage ergibt, in welcher Form Arbeitgebern diese Qualität signalisiert wird und wie sie diese bewerten.

Aus den theoretischen Überlegungen sollen Implikationen für die empirische Untersuchung des Umgangs von Unternehmen mit den differierenden „Produktqualitäten“ abgeleitet werden. Als Forschungsfeld bietet sich der Banken- und Finanzdienstleistungssektor in Luxemburg an. Dieser ist gekennzeichnet durch eine langjährige Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen nationalen Bildungsabschlüssen. Hinzu kommt, dass hier aufgrund der Mehrsprachigkeit weitgehend von dem Problem fehlender Sprachkenntnisse bei der Rekrutierung abstrahiert werden kann. Aufgrund der großen Anzahl an Banken und anderen Finanzdienstleistern in Luxemburg besteht die Möglichkeit, zu validen Aussagen und Implikationen für die weitere Forschung gelangen zu können.

Stand: Die umfangreichen Studien des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), die sich mit der Frage der Transparenz von Bildungsabschlüssen auseinandersetzen, wurden aufgearbeitet; ebenso die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Bildungsbereich auf EU-Ebene. Die bisher durchgeführten empirischen Studien zur Bedeutung von „credentials“ auf dem Arbeitsmarkt wurden gesichtet und kategorisiert. Die Literatur wurde aufgearbeitet und erste Schritte unternommen, daraus Hypothesen für die empirische Studie abzuleiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2004-06/2004: Konzeption der empirischen Untersuchung

07/2004-12/2004: Durchführung der Studie

01/2005-06/2005: Auswertung und Niederschrift der Dissertation

Äquivalenz Europäischer Berufsbildungsqualifikationen – Rechtsfiktion ohne Nutzen?

Ref. Jur. Bernd Petermann

Start: 12/2003

Ende: 12/2006

Ziel: Aufgrund der aktuellen bildungspolitischen Diskussion um die deutsche Meister-Qualifikation stellt sich die Frage, ob eine optimale Gewährleistung europäischer Grundfreiheiten nur durch eine Vereinheitlichung staatlicher Bildungs- und Qualifikationssysteme erreicht werden kann oder ob die Heterogenität des europäischen Bildungssystems nicht vielmehr einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bietet.

Den Anstoß für die Untersuchung der Güte europäischer Berufsbildungsqualifikationen gaben die grundlegenden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zur Eintragungspflicht für Gewerbetreibende anderer EU-Staaten (sog. EU-Ausnahmebetriebe) in die deutsche Handwerksrolle, gemäß § 9 HwO i.V.m. § 1 EU/EWR-Handwerk-Verordnung (C-58/98 und C-215/01).

Die Untersuchung beabsichtigt, das Ausmaß der Anerkennung der als meisteräquivalent angesehenen Berufsbildungsqualifikationen anderer EU-Staaten im Unterschied zur Meister-Qualifikation durch den deutschen Dienstleistungsmarkt aufzuklären.

Vorgehen: Eine präzise Definition der Rechtsfiktion anhand der vorhandenen Literatur und der verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Dogmatik unter besonderer Berücksichtigung ökonomischer Effizienzerwägungen ist daher von zentraler Bedeutung. Nach allgemeiner Auffassung ist unter einer Rechtsfiktion die willkürliche Gleichsetzung von gewusst Ungleichem zu verstehen. Im Gegensatz zu Jachmann (1998), die einen rein formalistischen Ansatz zur Bestimmung von Rechtsfiktionen verwendet, wird versucht, die Ungleichheit der Regelungssachverhalte quantitativ zu belegen.

Versteht man die Rechtsfiktion als willkürliche Gleichsetzung von wesentlich Ungleichem, so drängt sich, in rechtlicher Hinsicht, zwangsläufig die Frage nach der Verfassungswidrigkeit und Europarechtswidrigkeit der Rechtsfiktion des § 9 HwO i.V.m. § 1 EU/EWR-Handwerk-Verordnung auf.

Abschließend wird im Sinne einer ökonomischen Rechtsanalyse der Nutzen der Rechtsfiktion des § 9 HwO i.V.m. § 1 EU/EWR-Handwerk-Verordnung zu bestimmen sein, da die gegenwärtige Regelung *prima facie* nicht effizient genug erscheint, um eine optimale Durchsetzung der Grundfreiheiten zu gewährleisten. Ein entscheidender Anhaltspunkt für die Effizienz der Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts ist der Erfolg eines EU-Ausnahmebetriebes auf dem deutschen Dienstleistungsmarkt im Vergleich zu seinen deutschen Konkurrenten. Für eine Vergleichsanalyse des Marktverbleibs der unterschiedlichen Gewerbebetriebe stellt die Dauer der Eintragung in die Handwerksrolle einen wesentlichen Indikator dar, da gemäß § 1 Abs.1 HwO eine gewerbliche Betätigung im stehenden Gewerbe ohne Eintragung in die Handwerksrolle untersagt ist.

Stand: Neben der Literaturrecherche für die rechtliche Analyse der Rechtsfiktion des § 9 HwO i.V.m. § 1 EU/EWR-Handwerk-Verordnung, wurde damit begonnen Stichproben in allen 55 deutschen Handwerkskammerbezirken zu erheben. Ziel dieser Stichproben ist die Bestimmung der Handwerkskammerbezirke, in denen eine umfassende Datenerhebung sinnvoll ist. Zu erwarten ist dabei, dass die Anzahl der EU-Ausnahmebetriebe abnimmt je weiter man ins Landesinnere vordringt, so dass aussagekräftige Daten voraussichtlich nur von den grenznahen Handwerkskammern gewonnen werden können.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2004-06/2004: Rechtliche Analyse

07/2004-12/2004: Konzeption

01/2004-06/2005: Datenerhebung

07/2004-12/2005: Auswertung der Daten

01/2004-06/2006: Niederschrift

07/2004-12/2006: Fertigstellung der Arbeit

Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?

	Start:	05/1997
Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.	Ende:	12/2004

Ziel: Steigende Kosten und anhaltender medizinischer Fortschritt im Gesundheitsbereich unterstreichen die Dringlichkeit weiterer Reformbemühungen. Betrachtet man die bisher diskutierten Vorschläge, fällt auf, dass alle Expertengremien (OECD, Monopolkommission, Sachverständigenrat) nach mehr vertraglicher Flexibilität und einer größeren Rolle für die Krankenkassen rufen. Gefordert wird vor allem die Möglichkeit, von den bisherigen universellen Verträgen durch eine Aufhebung des Kontrahierungszwanges abweichen zu können (durch Paragraph 140 SGB V möglich geworden). 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: Die selektive Ausgestaltung von Verträgen wird im Bereich der Industrieökonomie insbesondere im Hinblick auf die Distribution von Konsumgütern untersucht. Was die Anwendungen auf gesundheitsökonomische Fragen angeht, so gibt es nur eine beschränkte Anzahl von Modellen, die sich explizit mit der Vertragswahl von Anbietern und Nachfragern im Gesundheitswesen auseinandersetzen. Gal-Or (1996, 1997) modelliert die Vertragswahl differenzierter Anbieter, Gaynor/ Ma (1996) modellieren differenzierte Versicherer. Bei Encinosa (1996) wird zusätzlich die Möglichkeit des Markteintritts gegeben, die von den bereits vorhandenen Anbietern durch Investitionen in spezifisches Kapital abgewendet werden kann. Anstelle von Lageparametern wie bei Gal-Or (1997) sind zunächst die Investitionsentscheidungen für bzw. gegen spezialisierte Leistungen in den Vordergrund gestellt worden. Die theoretischen und empirischen Ergebnisse, die bisher erzielt wurden, unterstreichen jedoch die Bedeutung, die der Verhandlungsmacht und der Marktstruktur bei der Interpretation der Ergebnisse zukommen. Daher wird im nächsten Schritt das Modell um diese Parameter erweitert. Weiterhin wird eine Einordnung der theoretischen Ergebnisse in den historischen Kontext hinzugefügt, da es sich bei der jetzigen Entscheidung für oder gegen univer-

selle Verträge um eine Situation mit historischen Parallelen zu den Entscheidungsprozessen in den Anfängen des deutschen Gesundheitssystems handelt. Über einen Zeitraum von 40 Jahren sind Vertragsformen und Institutionen entstanden, wobei man damals eine Entwicklung von selektiven hin zu universellen Verträgen beobachten konnte. Eine empirische Überprüfung der aktuellen Vertragswahlentscheidungen ist aus Mangel an Vertragsabschlüssen zu diesem Zeitpunkt nicht möglich.

Stand: Ausgehend von der Darstellung der Entscheidungssituation von Anbietern und Kassen wurde das Modell von Gal-Or (1997) an die Gegebenheiten des deutschen institutionellen Rahmens angepasst. Die Entscheidung der Kassen und Anbieter für bzw. gegen zusätzliche individuelle Verträge mit „weichen“ Beschränkungen der Wahlmöglichkeiten von Versicherten wird mit Hilfe eines sequenziellen Spiels modelliert – die Preisfindung wird mit Hilfe einer Nash-Verhandlungslösung abgebildet. Die Ergebnisse werden nun im letzten Schritt sowohl in die aktuelle als auch die historische Reformdebatte im deutschen Gesundheitswesen eingeordnet.

Arbeits- und Zeitplanung:

Seit 03/2002: Elternzeit

Organisationskapital – Eine Messung seines Wertes mit deutschen Betriebsdaten

	Start:	09/2001
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw Oliver Ludewig	Ende:	12/2004

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

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

Vorgehen: Als theoretische Basis dient die im letzten Jahr für den Beitrag zum Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO) entwickelte Konzeption. Danach ist Organisationskapital wesentlich idiosynkratisch und daher kann nicht mit für alle Betriebe gleichen Indikatoren gemessen werden. Gelingt es jedoch, in einer Produktionsfunktionsschätzung alle wesentlichen Inputfaktoren, die nicht Bestandteil des Organisationskapitals sind, zu berücksichtigen, dann lässt sich dieses als Residualgröße messen. Dies wird unter Ausnutzung der Zeitstruktur in Analogie zu fixed-effect-Modellen unternommen.

Stand: Die Datenaufbereitung ist weitestgehend abgeschlossen. Mit dem vorläufigen Datensatz wurden verschiedene Spezifikationen getestet. Die so erhaltenen Ergebnisse und das generelle Vorgehen wurden bei mehreren auch internationalen Vorträgen vorgestellt und hielten auch in der Diskussion im Wesentlichen stand. Die resultierenden Anregungen, Kommentare und Kritik werden eingearbeitet.

Publikationen: Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; v. Weber, Axel (Hrsg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO), 4. Auflage, Schäffer-Poeschel. Erscheint 2004.

Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit: Operatives Controlling der Landesarbeitsgerichte

	Start:	07/1998
PD Dr. Martin Schneider	Ende:	04/2003

Ziel: Die vergleichende Erfolgsmessung von Organisationen ist zur „Obsession“ (Harvey/Pettigrew/ Ferlie 2002) geworden und dringt inzwischen auch in traditionell kennzahlenfreie Räume vor wie etwa in Ministerien, Schulen und Gerichte. Die vorliegenden Methoden zur Erfolgsmessung sind jedoch für komplexe Dienstleistungen meist unzureichend. Das vorliegende Projekt entwickelt daher ein Konzept des operativen Controllings komplexer professioneller Dienstleistungen am Beispiel der Landesarbeitsgerichte (LAGe), der zweiten Instanz in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Effizienz (das Output/ Input-Verhältnis) der LAGe wird miteinander verglichen und es werden wesentliche Determinanten der Effizienz und des Outputs herausgearbeitet.

Vorgehen: Die Arbeit unterstellt ein produktionswirtschaftliches Controllingverständnis. Die komplexe Dienstleistung als Produktion darzustellen erfordert Anpassungen gegenüber der traditionellen Produktionsfunktion, die sich auf Sachleistungen bezieht. Die Klienten sind Koproduzenten der Rechtsprechung und die professionellen Leistungsersteller besitzen einen großen Ermessensspielraum. Die „Verhaltensproduktionsfunktion“ ergänzt daher die Inputs und Outputs um Verhaltensvariablen wie die Schwierigkeit der Fälle sowie die Qualifikation und die Erfahrung der Leistungsersteller (vgl. Gaynor/ Pauly 1990). In dieser Arbeit werden diese Verhaltensproduktionsfunktionen in zwei Schritten ermittelt: Zunächst werden geeignete Erfolgsindikatoren entwickelt und mit Hilfe der Data-Envelope-Analyse (DEA) zu einem Effizienzmaß verdichtet. Im Anschluss werden Determinanten des Outputniveaus und der Outputstruktur mit Hilfe von Regressionsanalysen untersucht.

Ergebnisse: Im Zentrum des Projektes steht die Anwendung der Verhaltensproduktionsfunktion auf Gerichte, insbesondere die Landesarbeitsgerichte. Die wesentlichen Erfolgsindikatoren der Gerichte werden nicht nur, wie in der Rechtswissenschaft üblich, nach Quantität und Qualität differenziert, sondern auch nach Kon-

fliktbeilegung und Rechtsschöpfung. Hierbei meint Konfliktbeilegung die Erledigung einzelner Streitfälle; Rechtsschöpfung hingegen die Veröffentlichung von Entscheidungen, die auf die Rechtsfindung in künftigen Konflikten ausstrahlen (Landes/ Posner 1979). Der Output in der Konfliktbeilegung wird ermittelt anhand von Indikatoren zur Zahl der erledigten Fälle, zur Vergleichsorientierung und zur Verfahrensdauer. Auf der Basis intensiver Inhaltsanalysen in der juristischen Datenbank der Juris GmbH wird der Output in der Rechtsschöpfung ermittelt anhand der Publikation und der Rechtsmittelfestigkeit von Entscheidungen. Eine DEA mit Daten für neun LAGe im Zeitraum 1980 bis 1998 erlaubt es, effiziente von ineffizienten Gerichten deutlich zu unterscheiden. So erweisen sich die LAG Berlin und Schleswig-Holstein immer wieder als besonders produktive Gerichte, die LAG Bremen und Hamburg hingegen als unproduktive Gerichte. Das LAG Saarland fällt durch besonders hohe Vergleichsquoten auf. Die Regressionsanalysen erlauben es zudem, wesentliche Determinanten des Output und der Outputstruktur zu identifizieren: Erstens betreiben die LAGe besonders viel Rechtsschöpfung, wenn sich das Arbeitsleben stark ändert und dies neue Rechtsfragen aufwirft. Zweitens beeinflussen die Fähigkeiten und Karriereanreize der Richter offenbar den Gerichtsoutput. So macht ein hoher Anteil an Richtern mit Dokortitel die Gerichte produktiver. Der Anteil der Richter mit Karriereambitionen führt zudem zu mehr Rechtsschöpfung gemessen anhand der Zahl der in Juris publizierten Entscheidungen. Die verwendete Methodik lässt sich auf andere Gerichtszweige übertragen, und die entfaltete Idee der Verhaltensproduktionsfunktion kann zum operativen Controlling professioneller Bürokratien generell genutzt werden.

Publikationen: Operatives Controlling professioneller Dienstleistungen: Der Ansatz der Verhaltensproduktionsfunktion am Beispiel der Landesarbeitsgerichte. Habilitationsschrift. Druck in Vorbereitung.

Integrationsvereinbarungen: Wirkung eines reflexiven Regelungsinstruments

M.A. Katharina Stysial

Start: 07/2001

Ende: 07/2005

Ziel: Eine Säule des behindertenpolitischen Programms der letzten Legislaturperiode ist die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, das, so der Tenor, sowohl mit seinen Programmdefiziten als auch seinen Umsetzungsdefiziten nicht zu den erwünschten Ergebnissen bei der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer geführt hat. Im Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (jetzt SGB IX, zweiter Teil) wurde mit der Aufforderung zum Abschluss von betrieblichen Plänen, den sogenannten Integrationsvereinbarungen, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen ein Instrument eingeführt, das in vielerlei Hinsicht dem Konzept des „reflexiven Rechts“ entspricht.

Auffällig ist, dass im Reformprogramm der Schwerbehindertenpolitik der letzten Jahre dort verstärkt reflexive Elemente auftreten, wo Forderungen an das Wirtschaftssystem gestellt werden.

Die Hauptfrage ist: Wie beeinflusste das politische Handlungssystem die Wahl dieses Instrumentes?

Vorgehen: Theorien sozialer Bewegungen und die Reaktion des politischen Systems auf diese Bewegungen bieten einen Erklärungsansatz dafür, warum es zu einer Einigung auf ein solches Instrument kommen kann. Dabei sind Integrationsvereinbarungen nur Teil eines behindertenpolitischen Gesamtprogramms, das einerseits aus einer großen Offenheit des politischen Systems für die Forderungen der Behindertenbewegung resultiert, das aber andererseits von einer Unbeweglichkeit auf Grund des Verbändearrangements, das die Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Bestandteile des Schwerbehindertenrechts dominiert, bestimmt ist.

Auch wenn man eine Tendenz zu reflexivem Recht feststellen will, wie das Günther Teubner tut, so muss im Einzelfall bestimmt werden, welche Bedeutung reflexive Rechtselemente in

dem jeweiligen Politikfeld und den jeweiligen Verhandlungsstrukturen spielt. Es kann zum Beispiel der Anfang einer substantielleren Verrechtlichung sein, auf einer experimentellen Übertragung aus anderen Regulierungsfeldern beruhen, (wie die Idee der Zielvereinbarungen nach dem Behindertengleichstellungsgesetz) aber auch ein Zeichen für die Undurchsetzbarkeit weiterer Forderungen in dem betreffenden Politikfeld sein.

Im ersten Teil sollen Expertengespräche und die Analyse von Dokumenten die Faktoren rekonstruieren (Offenheit des politischen Systems für behindertenpolitische Forderungen bei gleichzeitig niedriger Interventionskapazität), die zu reflexiven Elementen in der Schwerbehindertenpolitik geführt haben.

Wie kann man untersuchen, ob ein Instrument wirkt, das offen in seiner Zielsetzung ist und auf Sanktionsmechanismen verzichtet? Das Schema der Normdiffusion kann dafür Hinweise geben, weil es ebenso wie Recht, das auf Freiwilligkeit setzt, auf sozialen Mechanismen wie zum Beispiel der Tätigkeit von Normentrepreneuren oder Imitation verweist. Dieses Schema erlaubt die Formulierung von Thesen über die Motive von Akteuren zum Zeitpunkt der Normadaption. Lassen sich dabei Institutionalisierungstendenzen feststellen, oder bleiben Integrationsvereinbarungen punktuelle Lösungsoptionen für Einzelprobleme? Befragungen von an Verhandlungen zu Integrationsvereinbarungen beteiligten Akteuren sollen Hinweise darauf geben.

Stand: Die Arbeit befindet sich im Stadium der Literaturnaufbereitung und in der Sammlung des ersten empirischen Materials.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/2003–02/2004: Empirische Erhebung

12/2003–08/2004: Elternzeit

09/2004–12/2005: Auswertung der Daten,

Niederschrift der Arbeit

4 Habilitationen und Promotionen

4.1 Habilitationen

Sebastian Krebber

Habilitationsschrift zu „Unternehmensübergreifende Arbeitsabläufe im Arbeitsrecht“, Vortrag am 23.07.2003 an der Universität Trier zu „Mittelbare Sicherung erbrechtlicher Erwerbsaussichten im Licht erbrechtlicher Prinzipien“, Venia Legendi für die Fachgebiete „Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung“.

Kerstin Pull

Habilitationsschrift zu „Standortwahl, Arbeitsmarktregulierung und der Optionswert von Flexibilität“, Vortrag am 19.02.2003 an der Universität Trier zu „Fairness, Reziprozität und Macht. Was die Betriebswirtschaftslehre von der experimentellen Wirtschaftsforschung lernen kann“, Venia Legendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“.

Martin Schneider

Habilitationsschrift zu „Operatives Controlling professioneller Dienstleistungen: Der Ansatz der Verhaltensproduktionsfunktion am Beispiel der Landesarbeitsgerichte“, Vortrag am 30.07.2003 an der Universität Trier zu „Betriebsspezifische Ressourcen und der Erfolg von Produkt-Markt-Entscheidungen: Die neuere Strategieforschung im empirischen Test“, Venia Legendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“.

4.2 Promotionen

Anke Johanns

Dissertation zu „Arbeitsrechtliche Probleme von Aktienoptionsprogrammen“, Rigorosum am 07.10.2003 an der Universität Trier.

Florian Turk

Dissertation zu „Betriebliche Gesundheitsleistungen - ein O-Ring Ansatz des Bildungs- und Gesundheitskapitals“, Disputation am 11.07.2003 an der Universität Trier.

5 Infrastruktur

5.1. Bibliothek

5.1.1 Ausstattung der neuen Räumlichkeiten

Seit Mai 2003 präsentiert sich die Bibliothek des IAAEG in den neuen, wesentlich größeren Räumlichkeiten in einem modernen Gesamtkonzept von Struktur, Form und Farbe.

Im Eingangsbereich befindet sich die Informationstheke mit einem Aufsichts- und Arbeitsplatz für die BibliothekarInnen. Zwei PC-Benutzerarbeitsplätze bieten Zugang zum WWW-OPAC und den CD-ROM-Datenbanken der Bibliothek. In verschließbaren Medienschränken sind die verschiedenen AV-Materialien sachgerecht untergebracht. Ein Präsentationsregal bietet Platz für Neuerwerbungen und Institutspublikationen. In Wandregalen stehen allgemeine und fachliche Nachschlagewerke zur Benutzung bereit. Im Anschluss daran befinden sich Zeitschriftenklappenfächer zur Auslage der wichtigsten laufenden Zeitschriften sowie zwei Lesetische.

Die Monographien sind in freistehenden doppelseitigen Regalen aufgestellt. Für die Zeitschriften wurde die vorhandene Fahrregalanlage aus Schloss Quint entsprechend den Räumlichkeiten und den statischen Gegebenheiten umgebaut. Den Benutzern ist der gesamte Bestand an Zeitschriftenbänden nun wesentlich leichter zugänglich als zuvor, da die Regale über mehr Bediengänge verfügen und durch die statisch bedingte Reduzierung der Höhe auf fünf Regalböden die Bücher in Griffhöhe aufgestellt sind.

Zudem verfügt die Bibliothek jetzt über elf Benutzerarbeitsplätze, die entlang der Fensterfront über die gesamte Bibliotheksfläche verteilt und mit Internetanschluss an das Campus-Netz der Universität Trier ausgestattet sind. Zusätzlich stehen ein Kopierraum sowie ein separater Raum mit Einzelarbeitsplatz und der Möglichkeit zur Benutzung des Sprachlabors oder Readerprinters zur Verfügung.

Die Bibliotheksleiterin, Frau Dipl.-Bibl. Renate Pichler, legte Wert darauf, dem durch das enge Stahlskelettraster und vorgegebene Technikräume stark zergliederten Grundriss durch

klare Abgrenzung verschiedener Funktionsbereiche sowie durch Integration der zahlreichen Säulen in Regale und Informationstheke Struktur und Übersichtlichkeit zu geben.

In der mit blauem Teppichboden, roten Fenster- und Türrahmen vorgegebenen Farbgestaltung gelang es, einerseits durch klare Farben und Materialien eine ruhige Arbeitsatmosphäre zu schaffen, andererseits den über zwölf m langen Freihandbereich durch einzelne Material- und Farbkontraste aufzulockern. Buchefarbene Fachböden und Anlesetische bilden einen harmonischen Kontrast zu den graualuminiumfarbenen Stahlregalen mit Lochblech-Seitenverkleidung; zu der langen Reihe anthrazitfarbener Lesetische setzen hellgelbe Stühle Akzente.

Durch wiederkehrende Elemente konnte eine einheitliche Gestaltung erzielt werden. So integrieren die graualuminiumfarbenen Lochblech-Verkleidungen z.B. auch die alte, aus Schloss Quint übernommene Fahrregalanlage. Die höherwertigen Bucheteile des Eingangsbereichs werden im Freihandbereich in Anlesetischen und Steh-OPAC wieder aufgenommen.

Nachdem in den Jahren 2001 und 2002 in Zusammenarbeit mit Staatsbauamt, Instituts- und Universitätsleitung Schritt für Schritt eine den Bibliothekserfordernissen angepasste Grundriss- und Einrichtungsplanung erfolgt war und im Dezember 2002 in Verhandlungen mit der Universitätsleitung ein Budgetrahmen für die Einrichtung der Bibliothek feststand, konnte die Bibliotheksleiterin im Januar 2003 aufgrund des zuvor in Gesprächen mit zahlreichen Bibliotheks- und Büroeinrichtern gewonnenen Überblicks über Möbelangebot und -preise ein 19-seitiges Leistungsverzeichnis aller Bibliotheksmöbel erstellen, das als Grundlage der Ausschreibung der Universitätsverwaltung diente.

Der vorgegebene Etatrahmen konnte nur durch ihre hartnäckigen Verhandlungen mit den Bibliothekseinrichtern eingehalten werden und durch Beschränkung höherwertigerer Materialien und Designs auf den Informations- und Präsentationsbereich. An der Informationstheke setzen Drehstühle von Matteo Thun Akzente, im Zeitschriftenlesebereich dreieckig gerundete Arbeitstische im Stil 60-iger-Jahre-Entwürfe, passend zum 60-iger-Jahre-Gebäude.

Diese für eine Bibliothekarin nicht alltäglichen Aufgaben waren nur durch hohen Einsatz beim Planen und Durchsetzen jedes Details erfolgreich zu lösen. Die Weiträumigkeit und klare Strukturierung der Räumlichkeiten sind nicht nur Ergebnis intensivster Überlegungen und Gespräche der Bibliotheksleiterin mit Einrichtern und Fachkollegen, sondern vor allem auch ihrer engagierten Beteiligung an allen Prozessen der Durchführung, von der Planung der Räumlichkeiten bis zur Gestaltung der Einrichtung.

5.1.2 Der Umzug

Zur Erfassung der bibliothekstechnischen Erfordernisse und zur Durchführung des Umzugs waren im Vorfeld zeitaufwendige und arbeitsintensive Planungen erforderlich.

Eine der wichtigsten Vorarbeiten für die Planung von Stellfläche und Umzug war eine Gesamtrevision mit Ausmessen des vorhandenen Bestandes und Berechnen des Zuwachses für die nächsten Jahre. Nur so konnte ein zentimetergenauer Plan für die Verteilung der Systemgruppen in der neuen, 2.330 laufende Meter umfassenden Regalanlage erstellt und ein reibungsloses Einstellen der 51.900 Bände gewährleistet werden.

Während der Umzug der Monographien in der ersten Maiwoche durch ein Umzugsunternehmen erfolgte, mussten die Zeitschriftenbände von den BibliothekarInnen bereits Mitte April in Umzugskartons zwischengelagert werden. Erst Mitte Juni, nach dem Umbau der Fahrregalanlage, konnten die BibliothekarInnen die Zeitschriftenbände wieder einstellen.

5.1.3 Bibliothekarische Arbeit

Die Bibliothek konnte daher erst Anfang Juli wieder zur allgemeinen Benutzung geöffnet werden. Die Öffnungszeiten wurden erweitert: statt von 9.00 bis 13.00 Uhr ist die Bibliothek nun von 9.30 bis 15.30 Uhr geöffnet, freitags bis 13.00. Ein deutlicher Anstieg der Benutzerzahlen hat sich bereits gezeigt – nicht zuletzt durch die Nähe der Universität.

Der Umzug erforderte nicht nur besonderen Einsatz bei der Planung und Durchführung, sondern brachte auch zusätzliche Arbeitsvorgänge und Probleme am neuen Standort, etwa mit den Netzwerkzugriffen, Mailprogrammen und Druckern. EDV-technische Anpassungen

waren nötig bei der Bibliothekssoftware BIS-LOK, dem institutseigenen Programm für den Druck der Signaturetiketten und auch bei der Installation der CD-ROM-Datenbanken. Die Bibliothekarinnen gestalteten eine neue Bibliotheksseite auf der Instituts-Homepage und ein Informations-Faltblatt.

Nicht umzugsbedingt gab es weitere Umstellungen für die BibliothekarInnen. Seit Jahresbeginn mussten die Auszahlungsanordnungen für die Bibliotheksrechnungen in einem neuen Haushaltsprogramm erstellt werden. Für die Ausgabenüberwachung nach Fächern und Kaufarten waren neue Übersichten in MS-EXCEL zu entwickeln und zu führen, da das entsprechende Programm der Universitätsbibliothek nicht mehr zur Verfügung stand.

All diese Aufgaben konnten nur bewältigt werden durch zahlreiche Überstunden und aufgrund rückläufiger Bestandszugänge. Durch die angespannte Haushaltslage konnten nur begrenzt, in der Zeit zwischen 10. Juni und 17. September, Buchbestellungen erfolgen und so war nur ein Bruchteil der für die Forschung erforderlichen Werke einzuarbeiten.

Für die bevorstehende Umstellung des Bibliotheksverwaltungssystems von BIS-LOK auf Alephino installierte Frau Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn in Zusammenarbeit mit dem Universitätsrechenzentrum den neuen LINUX-Server. Die Bestands- und Erwerbungsdaten wurden erfolgreich für die Alephino-Version 2.2. umgesetzt. In der ersten Dezemberwoche führte eine Mitarbeiterin der Firma ExLibris im Sitzungssaal des IAAEG eine Alephino-Schulung für die Bibliothekarinnen des IAAEG und andere Alephino-Kunden durch. Durch Bereitstellung der Räumlichkeiten für die Schulung konnten die Kosten der Weiterbildung erheblich gesenkt werden.

Aus Haushaltsgründen konnten auch im Jahr 2003 die von 160 auf 102 Wochenstunden reduzierten Arbeitszeiten (Annette Krämer 10, Andrea Schrenk-Frohn 22, Annette Zeuner 30 und einzig Renate Pichler weiterhin 40 Wochenstunden) nicht durch entsprechende Neueinstellung von Mitarbeitern kompensiert und der Bibliotheksassistent Sebastian Wagner nur mit 19,5 Wochenstunden angestellt werden.

Sebastian Wagner wechselte nach Ablauf seines bis zum 31.12.2003 befristeten Arbeitsver-

trages auf eine volle Stelle an die Zeitschriftenstelle der Universitätsbibliothek Trier. Seine Aufgabe bestand auch am IAAEG in der Verwaltung des Zeitschriftenbestandes. Er reklamierte nicht erhaltene Zeitschriftenausgaben und forderte 678 Zeitschriftenhefte bei 76 Lieferanten an.

Die Höhe der Einsparauflagen und Budgetbegrenzungen zeigen sich nicht nur in der Beschränkung auf 63,75 % der bibliothekarischen Planstellen, sondern auch in den Ausgaben für Buchkauf, die in den beiden letzten Jahren nur 78,2 % (2002) bzw. 74,3 % (2003) der durchschnittlichen Ausgaben der letzten zehn Jahre (1994 bis 2003) betragen. Bedenkt man die hohen Teuerungsraten wissenschaftlicher Zeitschriften, wird verständlich, warum trotz Abbestellung zahlreicher Abonnements in den letzten Jahren auch 2003 weitere Stornierungen erfolgen mussten: 2003 wurden weitere 34 Loseblattausgaben, 15 Zeitschriftenabonnements und zwei Fortsetzungen gekündigt.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2003:

- Geschäftsbeziehungen zu 98 inländischen und 127 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 460 Bestellungen im integrierten Bibliothekssystem BIS-LOK
- Akzessionieren von 914 gekauften bibliographischen Einheiten, 122 Geschenken und 13 Tauschgaben
- Ausstellen von 332 Auszahlungsanordnungen (296 in Euro, 36 in Fremdwährungen) für 488 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- Erstellen von 541 Titelaufnahmen und 58 Korrekturen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 550 Bände, Anlegen von 200 Autorensätzen (zzgl. 17 Korrekturen), 11 Körperschaftssätzen (zzgl. 1 Korrektur) und 55 Serientiteln (zzgl. 51 Korrekturen)
- Etikettieren von 993 Bänden
- Verwalten von 93 laufenden Loseblattausgaben aus 9 Ländern sowie 18 Fortsetzungen aus 6 Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken
- Verwalten von 450 Zeitschriftenabonnements aus 26 Ländern: 134 deutsche Titel (30 %) und 316 ausländische Titel (70 %)
- Bearbeiten von 1.622 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 25 Neuaufnahmen, 99 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 180 Bände
- Betreuen von 82 in- und ausländischen Benutzern

Übersicht 1: Zugang 2003

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Monographien	299	358	159	404	458	762
Fortsetzungen	20	15	3	12	23	27
Summe	319	373	162	416	481	789
Zeitschriften	130	71	304	266	434	337
Summe	449	444	466	682	915	1.126
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	13	12	8	7	21	19
Gesamtsumme	462	456	474	689	936	1.145

(Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

5.2 EDV

Die Tätigkeit der Abteilung umfasst die Systembetreuung, Organisation, Pflege und Aktualisierung der institutsinternen Hard- und Software, sowie die Verantwortung für die Datenverarbeitungs-Systeme und die Betreuung der Anwender.

Schwerpunkt des operativen Geschäfts im Berichtszeitraum war neben der fortlaufenden Nutzerbetreuung und Systemwartung insbesondere die Vorbereitung, Durchführung und Nachsorge des Umzugs, welcher neben rein logistischen Problemen auch eine Reihe von strukturellen Änderungen erforderlich machte. Da die Ausstattung und Möblierung der Räumlichkeiten unkompliziert und schnell erfolgte, konnte diese Abteilung das Hauptaugenmerk der Arbeit auf inhaltliche Probleme richten.

Nachdem bereits in einer vorangegangenen Berichtsperiode der Web-Server externalisiert wurde, konnte nun, durch die Integration in das universitätsinterne Netzwerk, auch die Bereitstellung eines eigenen Datenservers entfallen. Bedingt durch diese Migration war die Netzwerkinfrastruktur und -architektur an die von der Universität vorgegebenen Standards anzupassen und von Novell 5 zu einem UNIX-basierten Netzwerk mit Window-Clients auf der Anwenderseite zu transformieren.

Als Konsequenz waren vor der Realisierung des Netzanschlusses an das Universitätsnetz erhebliche Hard- und Softwareanpassungen erforderlich. Ein Tätigkeitsschwerpunkt im Berichtszeitjahr lag daher zunächst in der Fortführung der bereits begonnenen hardwareseitigen Erweiterung der noch nicht den Bedingungen der Umstellung genügenden Arbeitsplätze und in der anschließenden Softwareumstellung auf universitätsnetzwerktaugliche Programme. Aufgrund der konsequenten Umsetzung der detaillierten Investitionsplanungen konnte dies erfolgreich abgeschlossen werden.

Durch die erheblichen Änderungen in der Netzwerkinfrastruktur, welche sich aufgrund des Umzugs ergaben, blieb als einziger originärer Instituts-Server der LINUX-Server für die Bibliotheksdienste erhalten. Dessen für das Frühjahr 2004 geplante Integration in den Maschinenraum des Rechenzentrums der Universität und die bevorstehende Umstellung des Bibliotheksverwaltungssystems von BIS-LOK

auf Alephino war nach dem Umzug der Hauptplanungsschwerpunkt des Berichtszeitraums, da diese Änderungen neben einem LINUX-immanenten Systemwechsel auch weitere erhebliche Hardware-Anpassungen erforderlich machen. In Zusammenarbeit mit dem Universitätsrechenzentrum und unter Mithilfe von Frau Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn, wurde insoweit die erforderliche Investitionsplanung durchgeführt.

Um den Anwendern einen ersten Eindruck von dem künftigen Bibliotheksverwaltungssystem Alephino zu vermitteln, führte die Firma ExLibris im Sitzungssaal des IAAEG eine Schulung für die Bibliothekarinnen des IAAEG und andere Alephino-Kunden durch, welche das Institut aufgrund der verbesserten Bedingungen im neuen Gebäude und aufgrund der mittlerweile ausreichenden Hard- und Software-Ausstattung als Gastgeber problemlos durchführen konnte.

Aufgrund der erneuerten und erweiterten Hard- und Softwareausstattung im EDV-Bereich, sowie der Erneuerung sonstiger technischer Geräte wie Kopierer, Drucker, Faxgeräte; präsentiert sich das IAAEG im Hospital nunmehr als zeitgemäß ausgerüstetes Forschungsinstitut mit moderner Infrastruktur.

Weiterhin administriert die EDV-Abteilung die Informationstools für externe und interne Adressaten. Zur Verbesserung der Außenwahrnehmung des Instituts und der Erreichung externer Adressaten wurde die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Layouts und der Angebote der Instituts-Homepage sowie der Webdienste unterstützt. In Zusammenarbeit mit der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit wurde ein Content-Management institutionalisiert, das ein einheitliches Erscheinungsbild und eine ständige dezentralisierte Aktualisierung der angebotenen Inhalte garantiert. Über ein Software-Tool werden die externen Zugriffe fortlaufend ausgewertet und das Angebot an das Adressatenverhalten angepasst.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Über die Forschungstätigkeit des IAAEG, die bearbeiteten Projekte und die weiteren wissenschaftlichen Aktivitäten wie Forschungsworkshops oder internationale Gastvorträge informiert das Institut regelmäßig in verschiedenen

Medien, um so die Ergebnisse seiner Arbeiten und die Inhalte der laufenden Projekte einem möglichst breiten wissenschaftlichen Publikum zur Kenntnis zu bringen.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivität des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen soll. Im Zuge des Umzuges und als dessen Konsequenz dem Verlust des bisherigen Logos (Schloss Quint) wurde der gesamte visuelle Auftritt des Institutes überarbeitet. Das betrifft das Layout des englischen und deutschen Jahresberichtes genauso wie den Internetauftritt des Instituts. In Zusammenarbeit mit einem Graphiker der Universität Trier wurde die Ausgestaltung der Jahresberichte einander angeglichen und in ein zeitgemäßes ansprechendes Design überführt. Der endgültige Entwurf des neuen Logos ist derzeit noch in Arbeit.

Trotz der umfangreichen und zeitraubenden Umgestaltung der Internetseiten mit den damit einhergehenden Einschränkungen für interne und externe Nutzer, konnte die Besucherzahl der Internetseiten des IAAEG auf dem Niveau des letzten Jahres gehalten werden. Im Durchschnitt über das ganze Jahr sind pro Monat über 1 500 Zugriffe auf die Internetseiten erfolgt. Dabei liegen die stärksten Monate von Frühling bis Sommer (April bis Juli) bei fast 1 800 Zugriffen. An der weiteren Optimierung des Internetauftrittes wird beständig gearbeitet, um einen fruchtbaren Informationsaustausch mit externen Wissenschaftlern zu unterstützen.

Die hohen Zugriffszahlen zeigen, dass die Internetseiten des IAAEG durchaus zu einer weiteren Verbreitung von aktuellen Institutsentwicklungen, Forschungsergebnissen, Tagungen etc. in der Wissenschaftlichen Gemeinschaft beitragen können und dass dieser Service angenommen wird. Als potenzielle Zielgruppe werden sowohl die Studierenden der Universität Trier, die sich hier vornehmlich über Lehrveranstaltungen und Vorträge informieren können, als auch Wissenschaftler anderer Institute und der Universität angesprochen. Dementsprechend werden Informationen über Veranstaltungen, Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere, letztere im Volltext, angeboten, damit externe

Wissenschaftler sich unkompliziert und schnell informieren und per E-Mail direkt mit den Bearbeitern der sie interessierenden Projekte in Verbindung treten können.

Um auch den ausländischen Interessierten einen Zugang zu diesen Informationen zu ermöglichen, wird ein englischsprachiger Internetauftritt betrieben. Eine Vielzahl der Publikationen wird in englischer Sprache erstellt und kann direkt als pdf-Dokument heruntergeladen oder bei dem entsprechendem Mitarbeiter angefordert werden.

Das IAAEG ist seit 1999 auch mit einer Institutsbeschreibung auf der Homepage des rheinland-pfälzischen MBWW vertreten. Ebenso unterhält es dort eine Datenbank mit den wichtigsten Informationen zu laufenden und vor kurzem beendeten Untersuchungen. Weiter sind die Projekte des IAAEG auch in den Forschungsdatenbanken des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Informationszentrums Sozialwissenschaften erfasst und so der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

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. Wissenschaftliche Ergebnisse werden teilweise über Presse- und Kurzmitteilungen einem breiteren Publikum zugänglich gemacht (siehe z.B. auch die Presseschau in diesem Bericht). Aber auch Vorträge lokaler Wissenschaftler werden einem breiten Interessiertenkreis via Rundmail und Plakataushang an frequentierten Plätzen angeboten.

Ein für die wissenschaftliche Zusammenarbeit wesentliches Element der Öffentlichkeitsarbeit besteht in der Übermittlung des IAAEG-Forschungsprofils an potentielle Kooperationspartner und Vergabestellen für Forschungsaufträge im europäischen Raum sowie der durchgehenden Bearbeitung von Anfragen zu Forschungsdatenbanken.

Wie in anderen Bereichen auch hat die Zusammenarbeit zwischen Juristen und Ökonomen im letzten Jahre einen großen Schritt nach vorne gemacht. Dies trägt zu einem einheitlicheren Erscheinungsbild der Außendarstellung

bei und führt zu einem reichhaltigeren Informationsangebot von Seiten des IAAEG.

5.4 Datenbestände und Zugänge

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

Betriebspanel Rheinland-Pfalz: Das „Betriebspanel Rheinland-Pfalz“ ist ein betrieblicher Mikrodatsatz, der in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz (finanziert durch das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz) aus den Rohdaten der Industrie- und Handwerksberichterstattung der amtlichen Statistik erstellt wird. Das Betriebspanel Rheinland-Pfalz besteht aus zwei Teileinheiten: dem Monatsmelder- und dem Totalerhebungs-Panel. Das Monatsmelder-Panel umfasst sämtliche Betriebe, die in mindestens einem der untersuchten Jahre meldepflichtig zum „Monatsbericht für Betriebe im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe“ waren. Dies trifft auf alle Industrie- und Handwerksbetriebe zu, die entweder selbst 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen oder zu einem Unternehmen zählen, das diese Bedingung erfüllt. Das Totalerhebungs-Panel umfasst alle Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, die an der einmal jährlich stattfindenden „Totalerhebung der Industriebetriebe“ teilnehmen. Handwerksbetriebe sind hier nicht enthalten. Die Kombination aus Monatsmelder- und Totalerhebungs-Panel führt für den Industriesektor zur vollständigen Erfassung aller Betriebe. Im Rahmen der laufenden Datenaufbereitung wurden die Wellen von 2000 und 2001 ergänzt, so dass für den Bereich der Industrie eine Vollerhebung aller meldepflichtigen Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten für die Jahre 1983 bis 2001 vorliegt. Auf Basis dieses Panels wurden bisher die Beschäftigungsdynamik der Betriebe in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, der Exportintensität, Existenzgründungen und Technologie-Investitionen untersucht. Die auf diesen Datensatz bezogenen Projekte sind weitestgehend

abgeschlossen und es sind im Berichtszeitraum mehrere Publikationen unter Verwendung dieses Datensatzes erschienen (z.B.: Turk 2003).

IAAEG-Unternehmensarchiv: Auch im Jahr 2003 wurde die Archivierung von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen im IAAEG-Unternehmensarchiv (ehemals WSI-Unternehmensarchiv) weitergeführt. Die Leitung ging im August 2003 von Alexander Ahrens auf Monika Entringer über. Seit dem Umzug des IAAEG lagert das Archiv übergangsweise in den Kellerräumen des Gebäude H auf dem Campus II der Universität Trier und ist deshalb nur bedingt zugänglich, die Verlegung in eigene, renovierte Kellerräume steht jedoch im März an.

Die durch den Umzug des IAAEG entstandene räumliche Nähe von Institut und Archiv sowie die anstehende endgültige Verlegung des Archivs in die neuen Räume bieten nun die Chance, das Archiv der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Schon jetzt ist eine erhöhtes Interesse seitens der Nutzer zu bemerken, das sicherlich durch die räumlichen Verbesserungen weiter intensiviert werden kann. Problempunkt bleibt weiterhin die Ausstattung: zweckmäßige Schränke, die notwendig sind, die Geschäftsberichte in geeigneter Form zu archivieren sind noch nicht in ausreichender Anzahl vorhanden.

International vergleichende Umfrage zum Transfer von Personalpolitik: Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmungen in Deutschland und deutschen Unternehmungen, wurde von Dr. Schmitt 2000 während seiner Zeit im IAAEG erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierende Befragung handelt eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen. So versucht Dipl.-Vw. Ludwig die Frage danach ob und wenn ja wie sich Unternehmungen mit angelsächsischer Muttergesellschaft von deutschen Unternehmungen bei der Kombination von HRM-Praktiken unterscheiden, näher zu beleuchten.

5.5 Umzugsimpressionen



Vor dem Umzug.



Nach dem Umzug: Die neuen Bibliotheksräume.



Der neue Seminarraum des IAAEG wurde bereits vielfach genutzt.



Das IAAEG befindet sich im obersten Stockwerk des Gebäudes H der Universität Trier.

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Simona Küng, Universität Zürich, Schweiz

Frau Küng hielt sich vom 07.-11.04.2003 im IAAEG auf. Sie arbeitete an ihrer Dissertation zum Thema „Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis – ein europäischer Vergleich“.

Dr. Imre Matyas, Universität Miskolc, Ungarn

Er besuchte das IAAEG vom 01.-07.09.2003. Herr Matyas ist Mitarbeiter am Lehrstuhl von Herrn Professor Miskolczi-Bodnar an der Universität Miskolc, Ungarn, und informierte sich über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht im Rahmen des deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über „Das Insolvenzrecht in Ungarn“.

Prof. Dr. Tamas Prugberger, Universität Miskolc, Ungarn

Er hielt sich im Rahmen des deutsch-ungarischen Forschungsprojekts über „Das Insolvenzrecht in Ungarn“ vom 17.-24.07.2003 im IAAEG auf.

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

Sie besuchten das IAAEG vom 17.-22.07.2003. In mehreren Gesprächen mit Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Birk informierten sich die beiden Wissenschaftler über den aktuellen Stand des europäischen Arbeitsrechts.

Prof. Hyung-Bae Kim, Prof. Kyung-Hyo Ha, Professor Dr. Jong-Hee Park, Korea Universität, Seoul, Korea.

Sie hielten sich vom 18.-25.07.2003 im IAAEG auf und informierten sich über den aktuellen Stand der Richtlinien, Verordnungen, Rechtsprechung und Gesetzgebung der Europäischen Union.

Dr. Hilda Toth, Dr. Veronika Szikora, Dr. Roland Szabo, Dr. György Kenderes, Universität Miskolc, Ungarn.

Sie besuchten das IAAEG vom 20.-27.07.2003 und informierten sich über den aktuellen Stand der Arbeitsrechtsprechung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Prof. Dr. Musewa M'Bayo

Prof. Dr. M'Bayo, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Lubumbashi (Kongo), war auch 2003 für mehrere Forschungsaufenthalte am IAAEG. Zur Zeit befasst sich Prof. M'Bayo vorwiegend mit gesundheitsökonomischen Fragen.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Das Arbeitsrecht in Deutschland auf dem Prüfstand“, Vortrag anlässlich der Tagung „Mehr Beschäftigung durch Reformen im Arbeitsrecht“ der Internationalen Stiftung HUMANA, Frankfurt am Main, 19.-20.02.2003.

„Quelques remarques sur le droit de la convention collective: le nouveau Código do Trabalho dans la lumière de droit comparé“, Vortrag anlässlich der Tagung „Encontro Europeu sobre o Código do Trabalho“ der Juristischen Fakultät der Universidade Católica Portuguesa in Lissabon vom 26.02.-03.03.2003.

Diskussionsbeitrag anlässlich der Tagung „Das internationale Recht im Nord-Süd Verhältnis, der Gesellschaft für Völkerrecht in Freiburg vom 12.-15.03.2003.

„Die Arbeit des European Committee of Social Rights“, Vortrag anlässlich der Tagung des Europarates „Die Europäische Sozialcharta“ in Vaduz, Liechtenstein vom 24.-25.03.2003.

„Un nouveau mécanisme: les réclamation collectives“, Vortrag anlässlich der „Journée d'études de Komotini“ der Universität in Komotini/Athen vom 06.-10.04.2003.

„Der Kündigungsschutz im italienischen Recht“, Vortrag anlässlich der Arbeitstagung der Deutsch-Italienischen Juristenvereinigung (DIJV) in Freiburg vom 09.-10.05.2003.

„Europäisches Arbeitsrecht und Kollisionsrecht“, Vortrag anlässlich der Tagung „Europäisches Arbeitsrecht im Vergleich“, der Universität Athen vom 21.-25.05.2003.

„Die neuesten Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der Festveranstaltung zum 80. Geburtstag der Juristischen Fakultät der Universität Pécs vom 08.-12.10.2003.

„Die Reform des Arbeitsrechts in der Bundes-

republik Deutschland – Überlegungen zur Agenda 2010 der Bundesregierung“, Vortrag anlässlich der Tagung der Graduate School of Labour Studies der Korea Universität vom 22.10.-01.11.2003 in Seoul.

„Europäisches Arbeitsrecht im Deutsch-Italienischen Vergleich“, Vortrag anlässlich der Vorlesungsreihe „Diritto Privato Comparato“ der Libera Università Internazionale degli Studi Sociali (LUISS) in Rom vom 17.-24.11.2003.

„The Article 22 of the European Social Charter“, Vortrag anlässlich des „Visit of the ECSR to Stockholm for an exchange of views with the Swedish government in the context of the article 22 procedure“ vom 25.-28.11.2003.

Sebastian Krebber

„Atypische Arbeitsverhältnisse im Europäischen Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der Festveranstaltung zum 80. Geburtstag der Juristischen Fakultät der Universität Pécs vom 08.-12.10.2003.

Bernd Waas

„Existence and possible legal basis of a peace duty in „Euro-Agreements“, Vortrag anlässlich eines wissenschaftlichen Seminars, Universität Leiden, 14.05.2003.

„Die Reform des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland“, Vortrag anlässlich der Tagung „Labour Law in the United Europe“, Universität Vilnius (Litauen), 16.10.2003.

7.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Tamas Prugberger, Miskolc, Ungarn, „Der aktuelle Stand der Reform des Insolvenzrechts in Ungarn“, 23.07.2003.

Prof. Dr. Jong-Hee Park, Seoul, Korea, „Die Stellung des Hochschuldozenten in Korea“, 21.07.2003.

Dr. Imre Matyas, Miskolc, Ungarn, „Die Rechtsprechung zum Insolvenzrecht in Ungarn“, 04.09.2003.

7.1.3 Lehraktivitäten

Rolf Birk

WS 2002/2003:

Übung im Arbeitsrecht;

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz.

SS 2003:

Arbeitsrecht;

Vorlesung Arbeitsrecht für Wirtschaftswissenschaftler;

Übung im Arbeitsrecht;

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz.

WS 2003/2004 (Forschungssemester):

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz.

Sandra Clemens

WS 2003/2004:

Einführung in die Technik wissenschaftlichen Arbeitens für Magisterstudierende.

Sebastian Krebber

WS 2002/2003:

Vorlesungsbegleitende Übung im Zivilrecht;

Einführung in die Technik wissenschaftlichen Arbeitens für Magisterstudierende;

Klausurenkurs – Zivilrecht;

Arbeitsgemeinschaft im Europarecht, Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer;

Vorlesung Droit Civil Allemand des Affaires, Université de Metz.

SS 2003:

Vorlesungsbegleitende Übung im Zivilrecht;

Klausurenkurs – Zivilrecht;

Vorlesung Schuldrecht Allgemeiner Teil, Universität Siegen;

Vorlesung Grundkurs im Bürgerlichen Recht II für Wirtschaftswissenschaftler, Universität Siegen;

Arbeitsgemeinschaft im Europarecht, Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer;

Vorlesung Droit Civil Allemand des Affaires, Université de Metz;

WS 2003/2004:

Vertretung einer Professur an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Für diese Zeit beurlaubt.

Bernd Waas

WS 2002/2003:

Arbeitsrecht I, Vorlesung für Wirtschaftswissenschaftler.

SS 2003 und WS 2003/2004:

Vertretung einer Professur an der Fernuniversität Hagen. Für diese Zeit beurlaubt.

7.1.4 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des European Committee of Social Rights (bis Ende 1999 Committee of Independent Experts) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit acht weiteren international renommierten 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. Dres. h.c. Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Die Präsidentschaft endete am 21.10.1998. Herr Prof. Dr. Dres. h.c. Birk war ab dem 21.10.1998 Vizepräsident des unabhängigen

Sachverständigenausschusses.

Die Amtszeit im Committee endete mit Ablauf des Jahres 2000. Am 22.11.2000 fand die Wahl der Mitglieder des European Committee of Social Rights statt. Herr Prof. Dr. Dres. h.c. Birk wurde vom Ministerkomitee des Europarates für die Zeit vom 01.01.2001 bis 31.12.2006 wiedergewählt.

7.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Rolf Birk

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

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

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

Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften

Gutachter für diverse deutsche Gerichte

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

7.1.6 Ehrungen

Akademische Feier zu Ehren von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk:

Anlässlich des 65. Geburtstags von Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk fand am 19. Juli 2003 auf Einladung von Frau Prof. Dr. Barbara Veit, Herrn Akad. Oberrat PD Dr. Bernd Waas und

Herrn PD Dr. Sebastian Krebber ein Festakt in den neuen Räumlichkeiten des IAAEG auf dem Campus II der Universität Trier statt. Die Feier begann um 15 Uhr mit der Begrüßung der etwa 85 geladenen Gäste durch den Präsidenten der Universität Trier und Vorsitzenden des Kuratoriums des IAAEG Herrn Prof. Dr. Peter Schwenkmezger. Nach einer Besichtigung des IAAEG begrüßte der Dekan des Fachbereichs Rechtswissenschaft an der Universität Trier Herr Prof. Dr. Franz Dorn die Gäste zum akademischen Teil der Feier im Hörsaalzentrum des Campus II. Die Laudatio für den Jubilar hielt Frau Prof. Dr. Barbara Veit von der Universität Göttingen. Im Anschluss sprach Frau Prof. Dr. Monika Schlachter von der Universität Jena zu dem Thema „Altersdiskriminierung“, und Herr Prof. Dr. Kurt Siehr aus Hamburg trug zu „Der Wein und das IPR“ vor.

Um 19.30 Uhr gab Herr Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk für seine Gäste einen Empfang im Hotel Mercure mit anschließendem Abendessen.

7.1.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Rechtstheorie und Rechtsökonomie“, Dieter Sadowski, Katharina Stysial und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
SS 2003.

Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Juristische und ökonomische Analysen des Arbeitsrechts“, Dieter Sadowski, Sebastian Krebber und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier
WS 2003/2004.

An der Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs nehmen sowohl die Mitarbeiter der ökonomischen als auch die der juristischen Abteilung teil. Abwechselnd übernehmen sie die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Im Rahmen der Veranstaltungen finden auch Gastvorträge statt.

7.1.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Mitarbeiter des IAAEG

29. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Sitzung der Fachgruppe Arbeits- und Sozialrecht zu dem Thema "Ausgestaltung der

Zusatzversicherungssysteme bei der Reform der Altersversicherung", Dresden, 17.-19.09.2003.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Konferenzen und Workshops

Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“

Veranstalter: IAAEG

Veranstaltungsort: IAAEG, Trier

11.-12.07.2003

7.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Eberhard Feess (RWTH Aachen) „Regulierung von Transferzahlungen im Profisport: wer gewinnt, wer verliert?“, 16.06.2003.

Prof. Dr. John Robertson: „US Foreign and Security Policy. A Texan Perspective“, 30.06.2003.

Dr. Julia Eckert: „Rechtspluralismus und Staatlichkeit. Zur Kontrolle von Recht und Ordnung im urbanen Indien“, 07.07.2003.

Prof. Dr. Klaus Harney: „Anpassungsprobleme des Berufsbildungssystems im Strukturwandel des Ruhrgebiets“, 10.07.2003.

Dr. Susanne Vaudt: „Praktische Personalarbeit bei einem Bildungsdienstleister“, 22.07.2003.

Freiherr Dr. Bernd von Maltzan, Bereichsvorstand Private Banking Deutsche Bank: „Das Private Banking in der Deutschen Bank: Strategien, Potentiale und Risiken“, 28.07.2003.

Frau Prof. Ninon Colneric (Richterin am Europäischen Gerichtshof): „Das Recht der Europäischen Gemeinschaft als Quelle von Arbeitsrecht“, 14.11.2003.

Prof. Dr. Thomas Mellewig, Universität Leipzig: „Determinanten des Outsourcings von Personalfunktionen“, 18.11.2003.

Prof. Manfred Weiss und Dipl.-Päd. Corinna Preuschoff (beide vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt a. M.): „Sind mehr Privatschulen eine Antwort auf PISA?“, 16.12.2003.

7.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Stefan Grunwald

„Zertifizierung live: Wie wird ein IT-Spezialist »geprüft«? Zertifizierungsverfahren zum IT-Spezialisten am Beispiel von Cert-IT“, 3. Kibnet-Jahreskonferenz, Potsdam, 02.-03.12.2003.

„Personalzertifizierung über ISO 17024“, 12. Europäischer Aus- und Weiterbildungskongress des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) - »Unternehmergeist« und Zertifizierungen in Europa, Von der Unternehmerschule bis zu Softskills, Köln, 21.11.2003.

„Grundlagen der Zertifizierung von IT-Spezialisten“, 3. APO-Kongress: Lernen im Arbeitsprozess gestalten, Berlin, 03.11.2003.

„Lernen am Arbeitsplatz und Durchführung einer Zertifizierung zu einem IT-Spezialisten“, Innopunkt 2: Frauen IT-Kompetenz für Brandenburg, Potsdam, 30.10.2003.

„Cert-IT - Zertifizierung der IT-Spezialisten: Rahmendaten der Personalzertifizierung“ Kick-off-Veranstaltung der Mediadesign Akademie »Ausbildung zum IT-Spezialisten«. Berlin, 12.06.2003.

Catharina Leilich

„Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen“. Vortrag im Rahmen des 2. Gutachterkolloquiums des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats am 11.-12.07.2003.

Oliver Ludewig

„Organizational Capital: The Power of an Economic Metapher“, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Aix en Provence, 27.06.2003.

„Komplementaritäten, unternehmenspolitische Systeme und Performanzlandschaften“, Vortrag im Rahmen des 2. Gutachterkolloquiums des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats am 11.-12.07.2003.

Tanja Machalet

„Der Wettbewerb zwischen Bildungssystemen in der EU: Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung beruflicher Bildung am Beispiel des Bankensektors“, Vortrag im Rahmen des 2. Gutachterkolloquiums des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats am 11.-12.07.2003.

Kerstin Pull

„Personalpolitische Flexibilität und die Standortwahl Multinationaler Unternehmen“. Universität Tübingen, Januar 2003.

Petra Riemer-Hommel

„Selektive Verträge“, VHB-Organisation (HabilitationInnen Workshop) Erfurt, 24.09.2003.

Myopic Choice in German Health Care (mit A. Kemper) London School of Economics EHPG-Meeting 1/2003, 3.03.2003.

„Verträge im Gesundheitswesen – Gibt es eine Rolle für selektive Verträge?“, Vortrag im Rahmen des 2. Gutachterkolloquiums des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats am 11.-12.07.2003.

Dieter Sadowski

„Organizational Capital: The Power of an Economic Metaphor“, SASE Word Conference, Aix-en-Provence (mit Ludewig), 27.06.2003.

„Organisationskapital: Konzepte und Messung“, Volkswirtschaftliches Forschungsseminar der Universität Chemnitz, 09.07.2003.

„Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen: urwüchsig oder koordiniert?“ Symposium des Centre Marc Bloch und des Walter Hallstein – Instituts „Die Zukunft der Europäischen Union: Eine kritische Bilanz des Konvents (Berlin), 08.11.2003.

„Betrieb – Arbeitsmarkt – Interessenvertretung: Herausforderungen an ein (Erfolgs-)Modell“, Eröffnungsvortrag beim WSI-Forum „Betriebe unter Marktdruck: Zwischen Flexibilisierung und Regulierung (Düsseldorf), 04.12.2003.

Martin Schneider

„Wer wird in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit befördert? Turniertheoretische Hypothesen und empirische Befunde, 65. wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Offener Teil: Personal III, Zürich, 10.-13.06.2003.

„Operatives Controlling professioneller Dienstleistungen: Der Ansatz der Verhaltensproduktionsfunktion am Beispiel der Landesarbeitsgerichte“. Vortrag im Rahmen des 2. Gutachterkolloquiums des Internationalen Wissenschaftlichen Beirats am 11.-12.07.2003.

„Betriebsspezifische Ressourcen und der Erfolg von Produkt-Markt-Entscheidungen: Die neue Strategieforschung im Test“. Habilitationskolloquium, Fachbereich IV der Universität Trier, Trier, 20.07.2003.

„Careers in a Judicial Hierarchy: Tournaments, Fast Starters, and Late Bloomers in the German Labor Court System. 20th Annual Conference, European Association of Law and Economics, Nancy, 18.-20.09.2003.

Katharina Stysial

„Integrationsvereinbarungen: Verbreitung und bisheriger Stellenwert für externe Institutionen“. Sitzung des beratenden Ausschusses des Integrationsteams, Birkenfeld, 17.06.2003.

Florian Turk

Employer Financed Health Benefits – An O-ring Approach of Educational and Health Capital“, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Aix en Provence, 28.06.2003.

7.2.4 Tagungsmoderationen

Kerstin Pull

Session Chair: IIRA-World Congress, Berlin, 08.-12.09.2003.

Panel Chair: Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Zürich, 11.06.2003.

Session Chair: Kolloquium zur Personalökonomie, Zürich, 25.-26.03.2003.

Dieter Sadowski

Moderation der Sitzung zu „Performance Related Pay for Managers“ auf der Tagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Zürich, 11.06.03.

Moderation der Sitzung zur „High Performance Work Practices“ auf dem 15. World Congress der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) in Aix en Provence, 26.-28.2003.

Moderation der Sitzung „Das europäische Sozialmodell.“ Centre Marc Bloch, 8.11. 2003.

7.2.5 Lehraktivitäten

Martin Holtmann

„Kontraktmanagement II: Dienstleistungsverträge“. Übung zur Vorlesung, SS 2003 (mit Sadowski).

„Unternehmensberatung“. Seminar im Hauptstudium, SS 2003 (mit Sadowski).

Bret Kragel

„Bildungssysteme im Wettbewerb“. Praxisbezogene Studienform im Grundstudium (Teil I). WS 2003/2004 (mit Machalet).

„Moderne Mikroökonomik“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, WS 2002/2003 (mit Ludewig).

„Quantitative Consulting Tools“. Übung zur gleichnamigen Vorlesung, WS 2003/2004.

„Grundlagen der ökonomischen Methoden“. Proseminar WS 2003/2004.

Catharina Leilich

„Bildung und Wettbewerb“. Proseminar SS 2003 (mit Machalet).

Oliver Ludewig

„Moderne Mikroökonomik“. Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“, WS 2002/2003 (mit Kragel).

Strategisches Personalmanagement, Proseminar im Grundstudium, WS 2003/2004 (mit Schneider).

ZA/IZA International Seminar “Empirical Labour Market Analysis - Labour Market Interventions”, September, Köln (mit Bellmann (IAB, Nürnberg))

„Angewandte Mikroökonomie (Panel-Daten-Analyse) – Kolloquium für Post-Graduierte“. Kolloquium für Post-Graduierte, WS 2002/2003 (mit Bellmann (IAB, Nürnberg)).

Tanja Machalet

„Personal und Organisation“. Übung zur Vorlesung (allgemeine und spezielle BWL). WS 2002/03.

„Bildung und Wettbewerb“. Proseminar SS 2003 (mit Leilich).

„Bildungssysteme im Wettbewerb“. Praxisbezogene Studienform im Grundstudium (Teil I). WS 2003/04 (mit Kragel).

Kerstin Pull

„Personal und Organisation“. Vorlesung im Hauptstudium, WS 2002/2003.

„Personalmanagement“. Vorlesung im BA-Studium, Universität Wien, SS 2003.

„Leistungsmessung und Leistungssteuerung bei professionellen Dienstleistungen: Theorie und

Anwendungen“. Hauptseminar im Vertiefungsfach Controlling, Universität Tübingen, SS 2003.

„Personal und Organisation 1: Grundkonzepte“. Vorlesung mit Übung im Hauptstudium, Universität Tübingen, WS 2003/04.

„Hochschulökonomie“. Hauptseminar, Universität Tübingen, WS 2003/04.

Diplomanden und Doktorandenkolloquium, Universität Tübingen, WS 2003/04.

Petra Riemer-Hommel

„Krankenhausökonomie“. Seminar im Hauptstudium, WS 2003/2004 (mit Sadowski u.a.).

„The European Regulatory System“, WS 2003/2004 (Bordeaux Business School).

Dieter Sadowski

„Kann man Professionelle managen? Kann man Manager professionalisieren?“. Sommerakademie in Rovinj (Kroatien), SS 14.09.-27.09.2003.

Vorlesung „Quantitative Consulting Tools“ (in Englisch) für Studierende des Schwerpunkts SAM, WS 2003/2004.

„Juristische und ökonomische Analysen des Arbeitsrechts“, Arbeitsgemeinschaft, WS 2003/2004 (mit Krebber).

„Kontraktmanagement II: Dienstleistungsverträge“. Vorlesung, SS 2003 (mit Holtmann).

„Unternehmensberatung“. Seminar im Hauptstudium, SS 2003 (mit Holtmann).

Martin Schneider

TOPSIM: Unternehmensplanspiel für Studierende der BWL im Hauptstudium, WS 2002/2003 und SS 2003 (mit Vedder u.a.).

Strategisches Personalmanagement, Proseminar im Grundstudium, WS 2003/2004 (mit Ludewig).

Employment Relations in Europe and Worldwide, International Program, Fall Semester, Bordeaux School of Management (ESC Bordeaux), September 2003.

7.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Stefan Grunwald

IT-Sektorkomitee, Fachvertretung der Personal-Zertifizierungsstellen für IT-Spezialisten.

Kerstin Pull

Gutachterin für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

Gutachterin für die Zeitschrift für Personalforschung.

Gutachterin für das Central European Journal of Operations Research.

Ruf auf eine Universitätsprofessur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft (analog C4) an die Universität Wien (abgelehnt).

Ruf auf eine C4-Professur für Betriebswirtschaft, insbesondere Personal und Organisation an die Eberhard-Karls-Universität Tübingen (angenommen).

Dieter Sadowski

Mitglied der „European Academy of Arts and Sciences“.

Vorsitzender der Promotionskommission des FB IV der Universität Trier.

Stellvertretendes Mitglied der Bibliothekskommission der Universität Trier.

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

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

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

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „International Review of Law and Economics“, „European Journal of Law and Economics“ und „Journal of Institutional and theoretical Economics.“

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

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

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

Martin Schneider

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Gutachter für „Zeitschrift für Personalforschung“.

7.2.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

Mikroökonomie (Angewandte Panel-Daten-Analyse), Dr. Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg)/ Ludewig (IAAEG).

Veranstaltungsort: Universität Trier
WS 2002/2003.

„*Mathematische Mikroökonomie*“, *Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“*, Ludewig, Kragel und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG
WS 2002/2003.

„*Rechtstheorie, Rechtssoziologie und Rechtsökonomie*“. *Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildung und Wettbewerb“*, Sadowski, Stysial und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG
SS 2003.

„*Juristische und ökonomische Analysen des Arbeitsrechts*“. *Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“*. Sadowski, Krebber und Graduierte.

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: IAAEG
WS 2003/2004.

Die Kollegiaten sind zur Teilnahme an den internen Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die aufgelisteten Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge u. a. überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen und Werkstattgesprächen gehört ebenfalls zu den Pflichten der Kollegiaten.

7.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten*Catharina Leilich*

15. World Congress der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Aix en Provence, 26.06.-28.06.

Tanja Machalet

15. World Congress der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Aix en Provence, 26.06.-28.06.

Martin Schneider

65. wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirt-

schaft, Zürich, 10.-13.06.2003.

20th Annual Conference, European Association of Law and Economics, Nancy, 18.-20.09.2003.

Katharina Stysial

Tagung des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung und bifos e.V.: „Gleich richtig stellen. Gleichstellung von der Kommune bis zur UN.“, Bremen, 26.-27.07.2003.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) erscheint vierteljährlich im Verlag C.F. Müller. Herausgegeben wird sie für das IAAEG von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker. Auch im Jahr 2003 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

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

8.1.2 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

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

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

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.1.3 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der

Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2003, 229 Seiten (zusammen mit Dr. Lothar Funk, Dr. Hans-Peter Klös und Susanne Seyda vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln sowie Akad. Oberrat PD Dr. Bernd Waas).

„Sind verbindliche Mindeststandards das geeignete Instrument zur Erreichung sozialer Konvergenz?“, in: Konvergenz statt Harmonisierung, SD der Gesellschaft für Europäische Rechtspolitik e. V., Bonn/Luxemburg Mai 2001, Veröffentlichung 2003, S. 22-29.

„Die Bedeutung der Rechtsvergleichung für die Gesetzgebung im Arbeits- und Sozialrecht“, in: *Ekonomi/ von Maydell/ Hänlein* (Hrsg.), Der Einfluss internationalen Rechts auf das türkische und das deutsche Arbeits- und Sozialrecht, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Band 30, Nomos, Baden-Baden 2003, S. 223-230.

Sebastian Krebber

The Search for Core Labor Standards in Liberalized Trade, schriftliche Fassung des am 18. Juni 2001 gehaltenen Vortrags auf der von der Konrad Adenauer Stiftung und dem Minerva Center für Human Rights der Hebrew University in Jerusalem veranstalteten Tagung: The Welfare State in an Era of Globalization, in: *Eyal Benvenisti/Georg Nolte* (Ed.), The Welfare State, Globalization and International Law, 2003, S. 175-230.

Die Anfechtbarkeit des Erbvertrags wegen Motivirrtums - Ein Beitrag zum Verständnis des Erbvertrags -, DNotZ 2003, S. 20-37.

Bernd Waas

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2003, 229 Seiten.

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2003, 229 Seiten (zusammen mit Dr. Lothar Funk, Dr. Hans-Peter Klös und Susanne Seyda vom Institut der deutschen Wirtschaft

Köln sowie Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk).

Corporate restructuring and the role of labor law in Germany, in: The Japan Institute of Labour: Corporate Restructuring and the Role of Labor Law – 2002 JIL Comparative Labor Law Seminar, JIL Report 2002 No. 10, Tokyo, 2002, S. 25 - 47 = Blanpain/Araki/Ouchi (ed.), Corporate restructuring and the role of labour law, Bulletin of Comparative Labour Relations, 47, Den Haag/London/New York, 2003, S. 79-101.

Die Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland im Lichte des niederländischen Rechts, in: Recht der Internationalen Wirtschaft – Betriebs-Berater International (RIW) 2003, S. 265-272.

„Bausteine“ einer Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts aus rechtsvergleichender Sicht am Beispiel der Niederlande, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 2003, S. 1-42.

Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Den Haag, 2003, S. 387-404.

Das Spannungsverhältnis von Tarifvertrag und Gesetz beim Grundsatz der Entgeltgleichheit im neuen AÜG, in: Betriebs-Berater (BB) 2003, S. 2175-2178.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. Aus Anlass des Umzuges des Institutes fand eine Umbenennung in IAAEG Discussion Paper Series statt. Die Discussion Paper Series sind online verfügbar. 2002/03 sind folgende Ausgaben erschienen:

Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver (2003): Organisational Capital: The Power of an Economic Metaphor - Organisational Capital in German Establishments. Trier: IAAEG Discussion Paper 02/2003.

Pull, Kerstin (2003): Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl multi-

nationaler Unternehmen: eine empirische Analyse. Trier: IAAEG Discussion Paper 01/2003.

Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2002): Europeanization of Collective Bargaining. Centralization Costs and Optimal Wage Bargaining Area. Trier: IAAEG Discussion Paper 06/2002

Schneider, Martin (2002): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 05/2002.

Pull, Kerstin (2002): Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment: US Multinationals in Germany and the UK. Trier: IAAEG Discussion Paper 04/2002.

Schneider, Martin (2002): Leistungssteuerung und Karriereanreize für „professionals“: Ein Vergleich deutscher und amerikanischer Berufsrichter. Trier: IAAEG Discussion Paper 03/2002.

Schneider; Martin (2002): Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labor Courts of Appeal. Trier: IAAEG Discussion Paper 02/2002.

Turk, Florian (2002): Export und Beschäftigungsdynamik: eine mikroökonomische und -ökonometrische Analyse mit dem Betriebspanel Rheinland-Pfalz. Trier: IAAEG Discussion Paper 01/2002.

Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian (2001): Employment-related Collective Bargaining in Germany. Trier: IAAEG Discussion Paper 01/2001.

Publikationserfolg der ‚Grauen Literatur‘	
Discussion Paper:	Erschienen (in):
<i>Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver</i> (2003): Organisational Capital. Discussion Paper 02/2003.	Noch nicht erschienen
<i>Pull, Kerstin</i> (2003): Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl. Discussion Paper 01/2003.	<i>Pull, Kerstin</i> (2003): Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 73(2003): 849-873.
<i>Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian</i> (2002): Europeanization of Collective Bargaining. Discussion Paper 06/2002.	<i>Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian</i> (2003): Europeanization of Collective Bargaining. In: International Handbook of Trade Unions. Edward Elgar: 461-501.
<i>Schneider, Martin</i> (2002): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. Discussion Paper 05/2002.	<i>Schneider, Martin</i> (2004): Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Labor Courts of Appeal. In: Journal of Public Administration Research and Theory 14(2004)1: 19-32.
<i>Pull, Kerstin</i> (2002): Labour Market Regulation and Foreign Direct Investment. Discussion Paper 04/2002.	Teilweise in: Managerial Flexibility, Labour Market Regulation and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location. In: European Business Journal 15(2003)2: 49-60.
<i>Schneider, Martin</i> (2002): Leistungssteuerung und Karriereanreize für „professionals“: Discussion Paper 03/2002.	Noch nicht erschienen
<i>Schneider; Martin</i> (2002): Judicial Lawmaking in a Civil Law System: Evidence from German Labor Courts of Appeal. Discussion Paper 02/2002.	Noch nicht erschienen
<i>Turk, Florian</i> (2002): Export und Beschäftigungsdynamik. Discussion Paper 01/2002.	<i>Turk, Florian</i> (2002): Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz. „Berichte aus der Arbeitsmarktforschung“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Mittelstand als Hoffnungsträger der Arbeitsmarktpolitik? In: Konjunkturpolitik. - 47 (2001): 362-386.
<i>Sadowski, Dieter; Ludewig, Oliver; Turk, Florian</i> (2001): Employment-related Collective Bargaining in Germany. Discussion Paper 01/2001.	<i>Sadowski, et al.</i> (2002): Kapitel: Germany: II. Employment Related Bargaining. In: Collective Bargaining and Employment in Europe 2002: 177-202.

8.2.2 Monographien und Aufsätze

Gabi Gotzen

Ärztetzwerke als Reformansatz für den ambulanten Sektor in Deutschland. *Eine institutionenökonomische Analyse verschiedener Netzwerkanrangements*; <http://ub-doc.uni-trier.de/diss/diss50/20021216/20021216.htm>.

Stefan Grunwald

Definition eines Qualitätsmaßstabs für E-Learning-Gütesiegel. In: Pruschansky (Hrsg.), *Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen : eLearning. Innovation für Wirtschaft, Arbeit und Qualifizierung: Fachtagung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen*, Berlin, 21.-22. November 2002. Berlin: BBJ Verlag (Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen 55) (mit Caumanns/ Grunwald/ Wendt)

Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems. In: Straka (Hrsg.): *Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen: Ergebnisse der Fachtagung Erfassen, Beurteilen und Zertifizieren non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen*, Münster: Waxmann, 2003: 207-222 (mit Grunwald/ Rohs).

Sabine Lindenthal

Mitbestimmung, Verfügungsrechte und Investitionsanreize. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft Ergänzungsheft 4*, S. 87-109 (mit Sliwka).

Oliver Ludewig

Europeanization of Collective Bargaining. In: Addison, John; Schnabel, Claus (eds.): *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar: 461-501 (mit Sadowski/ Turk).

Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; v. Weber, Axel (Hrsg): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO)*, 4. Auflage, Schäffer-Poeschel (mit Sadowski). Erscheint 2004.

Kerstin Pull

Will equity evolve? An indirect evolutionary approach. In: *European Journal of Political Economy* 20(2004): 273-282. (mit Güth).

Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl multinationaler Unternehmen: Eine empirische Analyse. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 73(2003): 849-873.

Managerial Flexibility, Labour Market Regulation and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location. In: *European Business Journal*, 15(2003)2: 49-60.

Ultimatum Games and Wages: Evidence of an 'Implicit Bargain'?. In: *Schmalenbach Business Review*, 55(2003): 161-171.

Firm Size, Wages and Production Technology. In: *Small Business Economics*, 21(2003)3: 285-288.

Rezension zu: Schmidtke, Corinna: *Signaling im Personalmarketing. Eine theoretische und empirische Analyse des betrieblichen Rekrutierungserfolges*. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 73(2003): 902-906.

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. München und Mering. Hampp: 2003.

Evolution in Imperfect Commitment Bargaining: Strategic vs. Ignorant Types. Jena: Max Planck Institute for Research into Economic Systems 2003: *Papers on Strategic Interaction*, 20-2003 (mit Fischer/ Güth).

Dieter Sadowski

Integrationsvereinbarungen: Verbreitung und bisheriger Stellenwert für externe Institutionen. Trier: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS) (mit Stysial).

Four Economic Perspectives on American Labor Law and the Problem of Social Conflict: Comment. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 159(2003)1: 126-131.

Europeanization of Collective Bargaining. In: Addison, John; Schnabel, Claus (eds.): *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar: 461-501 (mit Ludewig/ Turk).

Organisationskapital. In: Schreyögg, Georg; v. Weber, Axel (Hrsg): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO)*, 4. Auflage, Schäffer-Poeschel (mit Ludewig). Erscheint 2004.

Besprechung von Georg H. Zinger: *Die Internationalisierung der Belegschaften multinationaler Unternehmen mit Sitz in Deutschland*.

- Berlin 2000. In: *management revue*, 14(2003): 11-14.
- Rezensions zu Kieser, Alfred: *Wissenschaft und Beratung*. Heidelberg 2002. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 73(2003): 1012-1014.
- Labour Co-determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. In: Schwalbach, Joachim (Hrsg.): *Corporate Governance: Essays in Honor of Horst Albach*. Berlin u.a. 2001 slightly revised 2nd edition 2003: 144-160.
- A cost-minimization approach to the international transfer of HRM/IR practices. Anglo-Saxon Multinationals in the Federal Republic of Germany. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 14(2003)3: 409-430 (mit Schmitt).
- Matthias Schmitt*
- Deregulation of the German Industrial Relations System via Foreign Direct Investment: Are the Subsidiaries of Anglo-Saxon MNCS a Threat for the Institutions of Industrial Democracy in Germany? In: *economic and industrial democracy*, 24(2003)3: 349-378.
- A Cost-minimization Approach to the International Transfer of HRM/IR Practices. Anglo-Saxon Multinationals in the Federal Republic of Germany. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 14(2003)3: 409-430 (mit Sadowski).
- Martin Schneider*
- Wettbewerbsfähigkeit und Dynamik institutioneller Standortbedingungen: Ein empirischer Test des "Varieties-of-Capitalism"-Ansatzes. Zur Publikation angenommen in: *Schmollers Jahrbuch* (2004).
- Data-Envelopment-Analyse von Landesarbeitsgerichten. Betriebswirtschaftlicher Leistungsvergleich im kennzahlenfreien Raum. In: *Die Betriebswirtschaft*, 64(2004)1: 28-38.
- Careers in a Judicial Hierarchy: Tournaments, Fast Starters, and Late Bloomers in the German Labor Court System. Zur Publikation angenommen in: *International Journal of Manpower*, 25(2004)2.
- Operatives Controlling professioneller Dienstleistungen. Der Ansatz der Verhaltensproduktionsfunktion am Beispiel der Landesarbeitsgerichte. Habilitationsschrift. April 2003.
- Performance Management by Culture in the NLRB's Division of Judges and the German Courts of Appeal. Erscheint in: *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(2004)1: 19-32.
- Katharina Stysial*
- Integrationsvereinbarungen: Verbreitung und bisheriger Stellenwert für externe Institutionen. Trier: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS). (mit Sadowski).
- Florian Turk*
- Betriebliches Gesundheitskapital. München und Mering. Hampp: 2003.
- Irrtümer und Ansatzpunkte der Beschäftigungspolitik in Deutschland. In: *Gesundheits- und Sozialpolitik*, 57(2003)7/8: 10-22.
- Mittelstand als Hoffnungsträger der Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz - eine Analyse der Beschäftigungsdynamik von Mittelständischen Betrieben und Betriebsgründungen in Rheinland-Pfalz. In: *Statistische Monatshefte*, 56(2003)7: 101-111.
- Europeanization of Collective Bargaining. In: John Addison, Claus Schnabel (eds.): *International Handbook of Trade Unions*. Edward Elgar (mit Ludewig/ Sadowski).
- Betriebliche Gesundheitsleistungen und betriebliche Gesundheitspolitik - ein institutionenökonomischer Ansatz betrieblicher Gesundheitskapitalinvestitionen. Erscheint in: *Kossbiel, Hugo (eds.): Modellgestützte Personalentscheidungen 7*. München und Mering. Hampp: 2003.
- Sergi Vilà*
- Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation. München und Mering. Hampp: 2003

8.2.3 Herausgeberschaften

Serien

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

Mitherausgeber der „Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung“ (Braune Reihe) für Habilitationsschriften und herausragende Dissertationen des Gabler Verlages.

8.3 Gemeinsame Herausgeber-schaften

8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

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

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäischen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

Bernd Veigel (Band 14 2002)

Das niederländische Arbeitsschutzrecht und die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in den Niederlanden.

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

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

Bernd Waas (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Im Berichtsjahr 2003 sind in der Reihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ drei neue Arbeiten publiziert worden.

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und inter-

nationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner: (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfluktuatation.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

Matthias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

Jörg Basten: (Band 9 1998)

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

Martin Schneider: (Band 10 1998)

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

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

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

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance-Debatte.

Kerstin Reden (Band 13 2002):

Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregime.

Matthias Schmitt (Band 14 2002):

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen

Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen.

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

Sergi Vilá (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

Kerstin Pull (Band 17 2003)

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien.

8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Im Berichtsjahr ist in der Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ eine neue Arbeit publiziert worden.

Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)

Leistungsorientierter Krankenhaus-Betriebsvergleich. Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems zur Vergleichbarkeit der Krankenhäuser hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit.

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. Ein Modell der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte (MTG).

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

Synthetische Unternehmensstichproben. Ein alternativer Weg zur empirischen Analyse der Arbeitsnachfrage und deren Einfluß auf die Wertschöpfung im Unternehmen?

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 5 1999)

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 6 1999)

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 7 2000)

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

Dockter, Rolf (Band 9 2002):

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Team sport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.

Turk, Florian (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische Mitarbeiter:

Meike Strauss ist am 14. Januar aus dem Institut ausgeschieden. Sie hat eine Stelle als Richterin am Landgericht Kassel angetreten.

Sandra Isenberg hat am 14. März ihre Tätigkeit am Institut beendet, um als Justitiarin der Technischen Universität Clausthal-Zellerfeld zu arbeiten.

Bernd Waas ist für das SS 2003 und das WS 2003/04 beurlaubt. Vertretungsweise nimmt er eine Professur an der Fernuniversität Hagen wahr.

Volker Widhammer hat zum 1. April die Stelle von Meike Strauss als wissenschaftlicher Mitarbeiter übernommen:

Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Trier und Oviedo (Spanien); 2003 Erste Juristische Staatsprüfung; Fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht.

Die Stelle von Sandra Isenberg ist zum 1. April mit *Fiona Geist* wiederbesetzt worden:

Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Trier und Alcalá de Henares (Spanien); 1999 Erste Juristische Staatsprüfung; Fachspezifische Fremdsprachenausbildung im französischen und spanischen Recht; Referendariat am Landgericht Bielefeld; 2001 Zweite Juristische Staatsprüfung.

Sebastian Kriebler, zuvor schon Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, ist zum 1. Mai an das IAAEG gewechselt:

Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Trier und King's College (London); 1988 Erste Juristische Staatsprüfung; 1989/90 LL.M. with distinction (Georgetown University Law Center); 1990-1991 Foreign associate, Anwaltskanzlei in Washington D.C.; 1991 New York state bar exam; 1991-94 Referendariat; 1994 Zweite Juristische Staatsprüfung; 1995-1996 Referent im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und

Entwicklung; seit 1996 Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Lehrstuhl Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; 1997 Promotion; seit April 1998 dort Wissenschaftlicher Assistent; 2003 Wechsel ans IAAEG; 23. Juli 2003 Habilitation und Verleihung der Lehrbefähigung für die Fachgebiete "Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung".

Für das WS 2003/04 ist Sebastian Kriebler beurlaubt, um an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg eine Professur zu vertreten.

Sandra Clemens ist zum 1. Oktober als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt worden:

Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier; 2003 Erste Juristische Staatsprüfung; Fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht.

Zum Ende des Jahres ist Sandra Clemens an den Lehrstuhl von Prof. Dr. Dres. h.c. Birk gewechselt.

Anke Johans ist am 31. Oktober aus dem IAAEG ausgeschieden, um eine Stelle beim Bundeskartellamt in Bonn anzutreten.

Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter:

Petra Riemer-Hommel PhD ist weiterhin in Elternzeit. Sie wurde bis zum Sommer von Herrn Dipl.-Vw. Martin Holtmann MPA vertreten (Universität), der zuvor während seines Sabbaticals am IAAEG forschte und nun bei der Weltbank arbeitet.

Prof. Dr. Kerstin Pull schied im Oktober aus dem IAAEG aus, um eine C-4-Professur an der Eberhard Karls Universität in Tübingen zu übernehmen.

Dr. Florian Turk schied im Juni nach erfolgreich abgeschlossener Promotion aus dem IAAEG aus um als Juniormanager im Bereich Healthcare bei Schwarzpharma zu beginnen.

Katharina Stysial, MA ist seit Dezember 2003 in Elternzeit und wird dies voraussichtlich bis Oktober 2004 bleiben.

Bibliothekspersonal:

Sebastian Wagner hat zum Ende des Jahres seine Tätigkeit als Bibliotheksassistent in der Bibliothek des Instituts beendet und wird ab Januar 2004 in der Universitätsbibliothek Trier arbeiten.

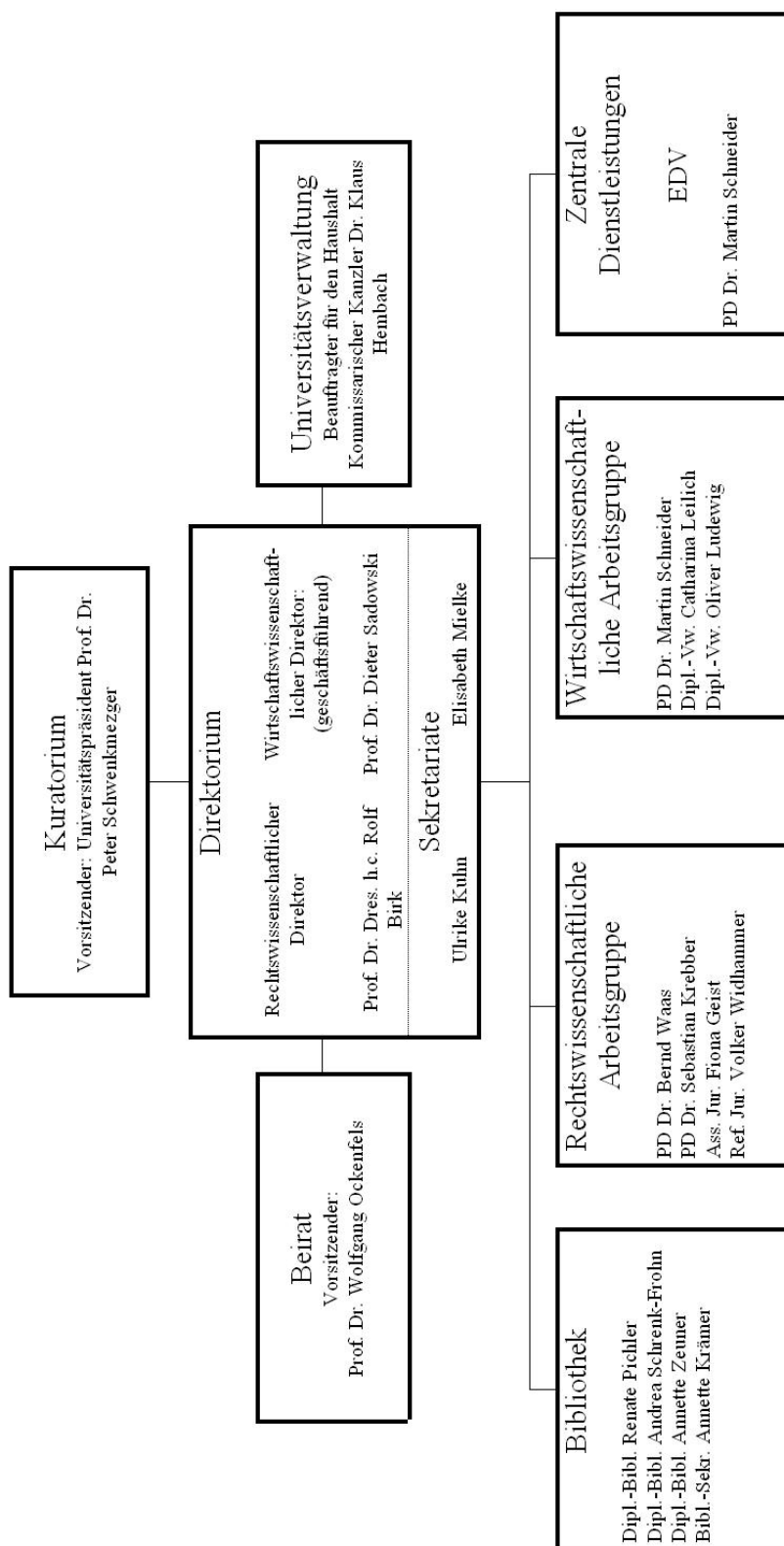
9.2 Mitarbeiter des IAAEG

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201- (Durchwahl)	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	birk@iaaeg.de
Prof. Dr. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
PD Dr. Martin Schneider	729	4746	schneider@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA	715	4759	leilich@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Oliver Ludewig	717	4757	ludewig@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Akad. Oberrat PD Dr. Bernd Waas	728	4745	waas@iaaeg.de
PD Dr. Sebastian Krebber	716	4758	krebber@iaaeg.de
Ass. jur. Fiona Geist	718	4756	geist@iaaeg.de
Ref. jur. Volker Widhammer	711	4763	widhammer@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung-EDV (Martin Schneider)	729	4746	schneider@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

9.3 Organigramm

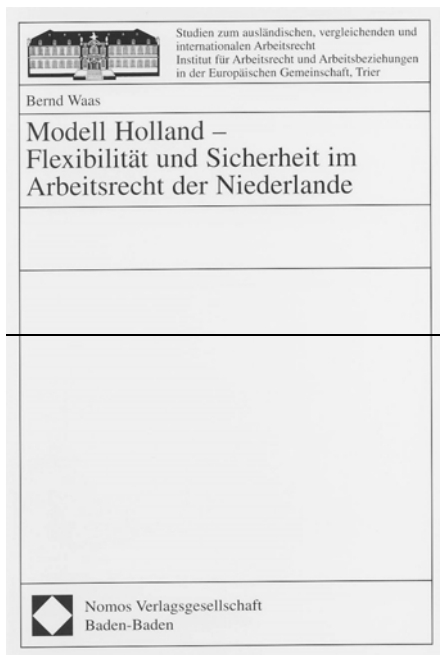
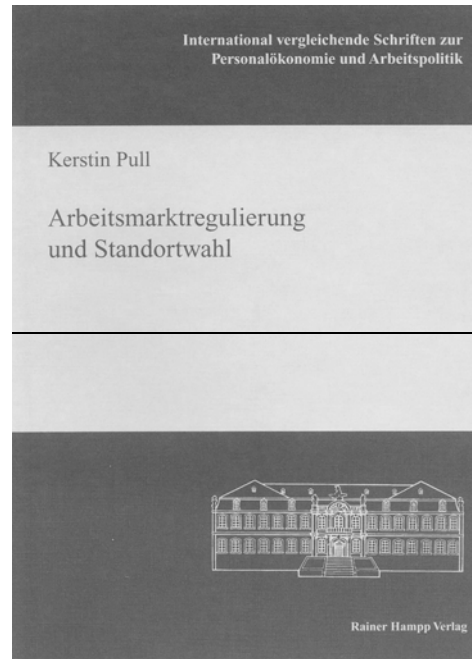
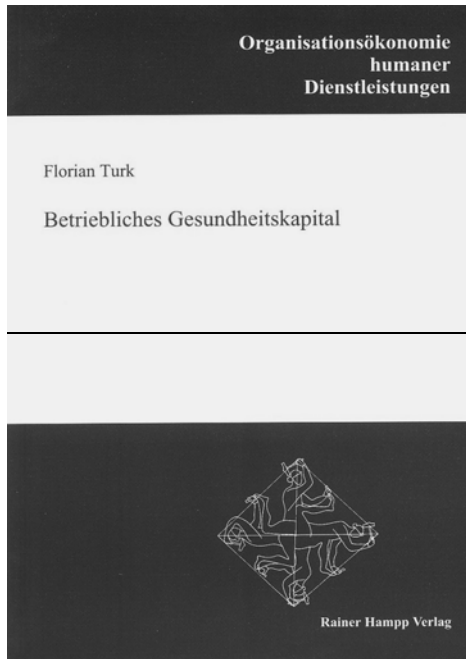
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts – Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier



10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



11 Presseschau

Unijournal 3/2003, S. 21.

Trierer Aufbaustudiengang MEST

Einer der elf bestorganierten Masterprogramme in Europa

Das seit 1993 bestehende Postgraduiertenprogramm „Master Européen en Sciences du Travail“ (MEST), an dem neben der Universität Trier gegenwärtig weitere zwölf Universitäten aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Irland, Großbritannien, den Niederlanden, Österreich, Portugal und Spanien beteiligt sind, wurde von der European University Association (EUA) aus über 60 europäischen Masterprogrammen unter die elf bestorganierten Programme gewählt. Die EUA repräsentiert sowohl zahlreiche Universitäten als auch die nationalen Hochschulkonferenzen aus 45 europäischen Ländern und ist die Stimme der Gemeinschaft für Hochschulbildung in Europa. Aufgabe der EUA ist es, durch eine aktive Unterstützung und Beratung ihrer Mitglieder ein zusammenhängendes System europäischer Hochschulbildung und Forschung voranzutreiben.

In dem von der Europäischen Kommission geförderten Projekt „Survey on Master Degrees and Joint Degrees in Europe“ sollen Kooperationen zwischen den verschiedenen Hochschulen im Rahmen der ausgewählten Masterprogramme untersucht werden. Ziel ist es, die Faktoren herauszufiltern, die diese Kooperationen erfolgreich und attraktiv machen, sowie Lösungen für generelle Probleme zu finden. Für die EUA ist es offensichtlich, dass Masterprogramme, die eine wirkliche Kooperation zwischen europäischen Hochschulen in allen Belangen verfolgen, potenziell sehr attraktiv für Studenten in Europa und im Rest der Welt sind, so Eric Froment (EUA Präsident). Es ist eine Auszeichnung für das MEST-Programm, für dieses Vorhaben aus einer Vielzahl konkurrierender Programme ausgewählt worden zu sein. Im einjährigen Studiengang „Master Européen en Sciences du Travail“ an der Universität Trier sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissen-

schaftler) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch darin zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services, Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Hinzu kommen arbeitsrechtliche Angebote und Veranstaltungen zur europäischen Wirtschaftspolitik. Für die Trierer Studenten findet der erste Teil der Ausbildung (Wintersemester) an der Universität Trier statt; danach geht es für ein Semester an die Austauschuniversitäten. Während dieser zweiten Phase kommen Studierende aus den Partneruniversitäten nach Trier. Weitere Informationen: <http://www.uni-trier.de/uni/fb4/bwlsam/MEST>.

Unijournal 1/2004, S. 51.

Vernissage im IAAEG



Sonja Bartussek stellte aus

Am 14. November 2003 fand im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft eine Vernissage der Künstlerin Sonja Bartussek statt. Nach einer kurzen Begrüßung durch Prof. Dieter Sadowski, geschäftsführender Direktor des IAAEG, führte die Kunsthistorikerin Katharina Stysial, M.A. in die Werke von Sonja Bartussek ein. Die Künstlerin studierte von 1989 bis 1997 Malerei an der Universität Mainz und war in dieser Zeit auch Meisterschülerin bei Prof. Friedemann Hahn.

Weitere Ausstellungen der Künstlerin fanden unter anderem in der Kunsthalle Mannheim („fürmichneu“; 9 aus Mainz, 1996), im Städtischen Kunstmuseum im ehemaligen Umspannwerk Singen („Sterne in Chicago“, 1997), im Museum der Stadt Lüdenscheid („Nordwestpassage“; 2000), im Rathaus am Hardtberg („Kontakt“; 2002) und in der BBK Rhein-

land-Pfalz („Offene Ateliers“; 2003) statt. Musikalisch begleitet von Harfenklängen (Monika Pfannkuchen) hatten dann die zahlreichen Gäste Gelegenheit, die Werke von Sonja Bartussek zu betrachten. Bei Wein und einem kleinen Imbiss ergab sich im Anschluss für viele der Anwesenden die Gelegenheit, sich die Werke von der Künstlerin selbst erläutern zu lassen. Die Bilder von Frau Bartussek sind abstrakt und verweisen mit ihren Themen – Raum, Landschaft, Architektur – unter anderem auf die Prägung durch ihre Zeit in der Bühnenbildnerie, die sie neben den Bregenzer Festspielen auch an das Stadttheater Trier führten. Zudem wirkt in ihren Werken auch die Zusammenarbeit als Meisterschülerin bei Friedemann Hahn, die mindestens genauso Auszeichnung wie Unterstützung war, nach.

Ihre mit Ölfarbe erstellten Bilder stammen aus mehreren Serien, in denen verschiedene Themen im Vordergrund standen. Eine Werkgruppe befasst sich, inspiriert von der Architektur des Geburtschlosses ihrer Großmutter, mit „Dachformationen“. Eine andere widmet sich dem Thema „Nordwest-Passage“. Dabei nähert sich die Künstlerin diesem faszinierenden Komplex aus Geschichte, Tragik, Abenteuer und Naturgewalt mit Werken die zwischen Gegenstand - Boot, Fels, Passage - und abstrakter Fläche oszillieren. Weitere Werkgruppen befassen sich mit der Symbolik und suggestiven Wirkung von Naturmotiven oder verlassen die konventionellen Formen der Malerei und wirken als farbenfrohe Hochformate. Die Ausstellung wird durch mit Ölkreide erstellte Kleinformate abgerundet.

Trierischer Volksfreund 22.11.2003, S. 12



Raus aus dem Vorort, rein in die Uni

Neue Räume auf dem Campus II der Universität Trier hat das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) bezogen. Mit einem Festakt wurde die Wiedereröffnung gefeiert.

Als Stiftung des öffentlichen Rechts wurde das IAAEG 1983 gegründet und wird durch das Land Rheinland-Pfalz finanziert. Das interdisziplinäre Institut hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Arbeitsrecht und die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen.

Feiern oder beweinen? Ganz sicher ist sich Professor Dieter Sadowski nicht, wie er den Umzug des IAAEG bewerten soll. Der Auszug aus dem fürstlichen Barockschlösschen in Quint in das ehemalige französische Lazarett André Genet könnte bedeuten: „Weg aus der konzentrationsfördernden Ruhe des Vorortes hinein in die Umtriebigkeit einer vollen Universität“, befürchtet der Direktor des Instituts.

Doch Sadowski kennt auch die Vorteile des neuen Standortes: „Die Mensa und ihre Vorräte

im Erdgeschoss, die Sportanlagen der Landesgartenschau, zwar keine Brauerei, aber immerhin einen Biergarten und die Bibliothek“, zählt er auf. Zur Wiedereröffnung im Hörsaalzentrum der Universität begrüßte Sadowski zahlreiche Ehrengäste.

Neben Staatssekretär Roland Härtel und dem Präsidenten der Universität Trier, Prof. Peter Schwenkmezger, kam auch die Richterin am Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Prof. Ninon Colneric. Sie referierte über, „Das Recht der Europäischen Gemeinschaft als Quelle des Arbeitsrechts“. In seinem Grußwort zeigte sich Präsident Schwenkmezger überzeugt, dass das IAAEG mit dem neuen Standort eine gute Wahl getroffen habe, auch wenn der Abschied aus Quint schwer gefallen sei. Schwenkmezger dankte dem Kollegium des Instituts für das Verständnis und die Geduld, die während des Umzuges aufgebracht wurden. Staatssekretär Härtel gab einen kurzen Abriss über die Entstehungsgeschichte des Instituts.

Im Anschluss an die Feier hatten die Gäste Gelegenheit, sich mit den neuen Räumen des IAAEG im siebten Obergeschoss des Gebäudes „H“ vertraut zu machen. Während der Besichtigung eröffnete die Grazer Künstlerin Sonja Bartussek eine Ausstellung ihrer Ölbilder, die abstrahierte Landschaften zeigen. Die Ausstellung ist bis zum 12. Dezember im Institut zu besichtigen.

Schwäbisches Tageblatt, 03.12.2003; S. 24

Kerstin Pull: Betriebswirtschaftlehre

TÜBINGEN (upf). Im hoch nachgefragten Wachstumsfach Betriebswirtschaftslehre kann sich die Universität derzeit keine Lehrstuhl-Vakanzen erlauben. Kaum war Vorgänger Franz Xaver Bea emeritiert, folgte in diesem Semester die aus Trier berufene 36-jährige Kerstin Pull auf die C-4-Professur, die räumlich auf einer Wohnhausetage in der Sigwartstraße 18 angesiedelt ist. Die Frauen sind schwer im Kommen bei den Tübinger Wirtschaftswissenschaftlern: Nach Kollegin Renate Hecker ist Kerstin Pull die zweite Professorin in der Fakultät; mit xxx, die im Januar erwartet wird, werden es drei sein. „Für Wirtschaftswissenschaften“, sagt Pull, „ist das herausragend.“

Die Widmung ihrer Professur hat sich ein wenig verschoben. Von „Planung und Organisation“ zu „Personal und Organisation“. Denn beim Thema Personal, sagt Pull, habe das Fach in Deutschland großen Nachholbedarf. „Personalfragen werden wichtiger, je mehr wir uns zu einer Dienstleistungsgesellschaft hinbewegen“. Die Studierenden haben es schon begriffen: Bei einem Andrang von bis zu 300 Hörern (darunter etliche Pädagogen, die den Beruf Personalentwicklung anstreben) musste Pull Anfang des Semesters gleich in einen größeren Hörsaal umziehen.

Pull, die in ihrer Heimatstadt Trier studierte (mit Auslandsaufenthalt in den USA), begann selbst mit Volkswirtschaftslehre. Doch von den „Makro-Fragen“ wie Arbeitslosigkeit oder wirtschaftliche Entwicklung bewegte sie sich während des Studiums zur Mikro-Ökonomie: Deren Methoden wendet sie auf die Themen der Betriebswirtschaftslehre an, auf Unternehmen, Haushalte, Personen. Einer ihrer Schwerpunkte ist die Analyse von Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich; Material dazu fand sie als langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft.

Ein hohes Interesse an politisch virulenten praktischen Fragen bewies sie schon mit ihrer Promotion 1996 über übertarifliche Entlohnung in Deutschland, schon damals eine wichtige „Standortfrage“. Lohnfragen, Arbeitszeitsysteme, Personal-Rekrutierung - all dies sind

brandaktuelle Themen aus ihrem Arbeitsbereich. Ihre Habilitation beschäftigte sich mit Arbeitsrecht und Standort. Da spielte das Thema Kündigungsschutz eine Rolle. Pull kam zu einem differenzierten Urteil: „Man darf nicht nur die Kostenseite betrachten - ein restriktiver Kündigungsschutz sorgt andererseits für Verlässlichkeit und Betriebsfrieden“.

In einer preisgekrönten vergleichenden Studie (zusammen mit Dorothea Alewell von der Uni Jena) trug sie Mutterschutz-Regulierungen aus vielen Ländern zusammen. Die Sichtung ergab, dass Deutschland eine absolute Sonderrolle bei der Finanzierung des Mutterschaftsgeldes einnimmt, weil es die Arbeitgeber dazu heranzieht. Was ihr vom System her nicht einleuchtet: Die Finanzierung des gesellschaftlichen „Risikos“ Reproduktion werde einseitig auf Arbeitgeber verlagert. Eigentlich wundert sie sich darüber, dass diese Regelung bei den derzeitigen Arbeitskostensenkungs-Debatten nie zur Sprache kommt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt ihr als Thema auch sehr persönlich nahe, denn Pull ist eine der ganz wenigen Professorinnen mit kleinen Kindern. Sechs und vier Jahre alt sind ihre beiden Söhne, und sie waren sozusagen eine Bedingung ihrer wissenschaftlichen Karriere: „Ohne Kinder hätte ich es nicht gewollt.“ Weil es ihr wichtig ist, mit den Kindern viel Zeit zu verbringen, auch mal ihrem Sohn beim Fußballtraining zuzuschauen, hat sie sich gar nicht erst auf ein Pendeln zwischen Wohnort und Uni eingelassen: Die Familie wurde bereits in Tübingen ansässig, der Ehemann, in den letzten Zügen seiner Doktorarbeit in Chemie, entlastet sie zur Zeit als Hausmann. Von einer Frauenquote bei Stellenbesetzungen hält Pull, die für sich einen geschlechtsneutralen fachlichen Blick in Anspruch nimmt, nichts; viel dagegen von guten Rahmenbedingungen für Frauen mit Kindern: Krippen- und Betreuungsplätzen. Und von Vorbildern. Frauen mit Kindern und Wissenschaftskarrieren, die andern zeigen: Es geht.

Vor dem Umzug von Trier nach Tübingen hatte die Familie eine schwierige Entscheidung zu fällen: Als Alternative stand Wien zur Debatte, auch von dort hatte Pull einen Ruf, auch Wien war attraktiv. Nun, da die Wahl auf Tübingen gefallen ist, gefällt es ihnen hier schon sehr gut.

Unijournal 1/2004, S. 52.

Vom Schloss auf Campus II

Feierliche Wiedereröffnung des IAAEG

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft feierte am 14. November 2003 seine offizielle Wiedereröffnung, zunächst im Hörsaalzentrum, anschließend in den Räumen des IAAEG im siebten Stock des Campus II. Im Frühjahr 2003 zog das IAAEG aus seinen langjährigen Räumlichkeiten im Schloß Quint aus, um die neuen Räume auf dem Campus II der Universität Trier zu beziehen. Nach dem schwierigen Umzug sollte mit der Eröffnungsfeier der Startschuss für erneute volle Konzentration auf die wissenschaftlichen Aufgaben gegeben werden.

Nach der Begrüßung durch Prof. Dieter Sadowski, geschäftsführender Direktor des IAAEG, bekannte er auch im Namen seines Mit-Direktors, Prof. Rolf Birk, dass der Umzug von den Institutsmitgliedern mit einem weinenden und einem lachenden Auge gesehen werde. Zum einen müsse man die inspirierende Umgebung des Quinter Schloßes verlassen, die in ihrer Abgeschiedenheit ein ruhiges und konzentriertes Arbeiten erlaubte, zum anderen lüde die Nähe der Universität leichter zu fruchtbaren Kooperationen ein. Weiter nutzte Prof. Sadowski die Gelegenheit, vielen der geladenen Freunde und Förderer des IAAEG für ihre langjährige Unterstützung und Verbundenheit zu danken. Unter anderem galt sein Dank dem ehemaligen Ministerpräsidenten Carl-Ludwig Wagner, der in seiner Zeit als Finanzminister an der Gründung des IAAEG maßgeblich beteiligt war. Die Anwesenheit nicht nur ehemaliger sondern auch aktiver Politiker nutzte Prof. Sadowski dazu, noch einmal zu betonen, dass mit der derzeitigen Ressourcenausstattung des Instituts der Institutsauftrag kaum zu bewältigen sei. Schon in den 80er Jahren sei es bei elf EG-Mitgliedsstaaten bedenklich gewesen, dass der Ausbauplan nicht vollendet wurde, und die Problematik sei mit der Erweiterung auf 15 EG-Mitgliedsstaaten über ein erträgliches Maß hinaus verschärft worden. So sei es unmöglich mit unveränderter Stellenzahl nach der Osterweiterung den Institutsauftrag zu erfüllen. Weiter dankte Prof. Sadowski Universitätspräsident Prof. Schwenkmezger, der auch Vorsitzender des Kuratoriums des IAAEG ist, für

dessen Unterstützung und der Verwaltung für deren. Universitätspräsident Prof. Schwenkmezger hob dann in seinem Grußwort die jetzt gute Kooperation des Instituts mit der Universität hervor. Die Forschungsarbeit des IAAEG brauche internationale Vergleiche nicht zu scheuen, obwohl das IAAEG gerade bei der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses hervorragende Arbeit leiste. „Wenn es das IAAEG nicht gäbe, müsste man es gründen!“. Ein zweites Grußwort sprach der Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Härtel, der die gern gegebene Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz bestätigte.

Ihren Höhepunkt erreichte die Feier mit dem Festvortrag von Prof. Ninon Colneric, der deutschen Richterin am Europäischen Gerichtshof, über „das Recht der Europäischen Gemeinschaft als Quelle von Arbeitsrecht“. Dabei schlug sie einen weiten rechtshistorischen Bogen und schaffte es auch dem nicht-juristischen Publikum die immense Bedeutung des EU-Rechts für das heutige Arbeitsrecht nahe zu bringen. Dies wurde umso deutlicher, da es ihr gelang mit Beispielen aus der europäischen Rechtsprechung zu zeigen, wie nah die Einflüsse der europäischen Rechtsgebung an den alltäglichen Erfahrungen eines jeden sind.

Am Ende luden die Direktoren des Instituts, Prof. Birk und Prof. Sadowski, die Gäste zu einem Empfang in den neuen Räumen des Instituts ein, um sie anschaulich über die Arbeiten der Institutsmitarbeiter zu informieren und Einblick in die einzigartige Spezialbibliothek des Instituts zu gewähren.

Unijournal 1/2004, S. 53.

Eröffnungsvortrag auf dem WSI-Herbstforum 2003

„Betrieb - Arbeitsmarkt - Interessenvertretung“

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG, Trier), hielt auf Einladung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung den Eröffnungsvortrag auf dem diesjährigen WSI-Herbstforum vom 4. bis 5. Dezember 2003 in Düsseldorf. Das Herbstforum, das sich der Initiierung von produktiven Diskursen zwischen betrieblichen Interessenvertretern und Personalverantwortlichen sowie Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände widmet und somit an akademische Praktiker und auch Wissenschaftler richtet, befasste sich dieses Jahr mit dem Thema: „Betriebe unter Marktdruck: Zwischen Flexibilisierung und Regulierung“. Die Aufweichung der Tarifautonomie, die gesetzliche Schaffung von Öffnungsklauseln sowie die Reduktion des Kündigungsschutzes waren Themen der Tagung.

Prof. Sadowski hielt hierzu fest: Wenn die Unternehmen heute weniger Wertschöpfung realisieren als früher, weil Absatzpreise verfallen oder Einstandspreise steigen, und wenn die Ansprüche der Kapitalgeber nicht entsprechend nachgeben (müssen), verringert sich die maximal von den Arbeitnehmern erzwingbare Lohnsumme. Wenn die Gewerkschaften, die im dualen System der Interessenvertretung in vieler Hinsicht das Verhandlungsgeschick, traditionell auch die Verhandlungsmacht der Betriebsräte wesentlich stärken, wenn diese Gewerkschaften als Verhandlungsressource an Bedeutung verlieren, heißt dies, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer abnehmen wird. Was der Verlust der Verhandlungsposition Tariflohn und des Rechts auf Streik bedeuten würde, ist evident, solange bei einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen nicht auch das Streikrecht auf die Betriebe verlagert würde. Der Verlust an Marktmacht, Organisationsmacht und Rechtsmacht wirkt in gleicher Weise. Solche modellhaften „Sachzwänge“ müssen in wirklichen Verhandlungsprozessen

und Verteilungskonflikten mehr hergestellt als gefunden werden.

Sachgerechte Lösungen stellen an die Sozialpartner jedoch die folgenden Herausforderungen: Festzustellen, wie sich die Verhaltensspielräume des Verhandlungspartners objektiv geändert haben, erfordert bessere Daten und die stärkere Einbeziehung der Produkt- und Kapitalmärkte in arbeitspolitische Betrachtungen, als dies heute in Praxis und Theorie Standard ist. Statt der heute üblichen grenzproduktivitätstheoretischen Begründung der Lohnfindung sollte der Kollektivgutcharakter von betrieblicher Wertschöpfung und die schwere Zurechenbarkeit von individuellen Leistungen zum Kooperationsertrag die Aushandlungen leiten: Ressource-Pooling-Sicht statt *Shareholder-value-Manie*.

Im Zuge symbolischen Aktionismus sollten nicht Elemente unserer Arbeitsverfassung zerstört werden, wenn sie über Konjunkturzyklen hinweg, also gerade unter wechselnden Aushandlungsbedingungen, den Verteilungskompromissen und den sie hervorbringenden Aushandlungsverfahren und -institutionen Legitimität verschaffen konnten.