

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1995
und
Forschungsplan 1996 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Rolf Birk

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski (geschäftsführend seit 1995)

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

Redaktion und Ansprechpartner:

Jörg Basten, M.A., Tel. (0651) 9666-128

Inhaltsübersicht

1. Das IAAEG: Die Entwicklung 1995.....	5
2. Organe der Stiftung.....	9
2.1 Das Kuratorium.....	9
2.2 Der Beirat	10
2.3 Das Direktorium.....	10
3. Forschung: Programm und Ergebnisse.....	10
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung.....	10
3.1.1 Die Ziele der Forschung.....	10
3.1.2 Forschungsprojekte	11
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung.....	16
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	17
3.2.1 Die Ziele der Forschung.....	19
3.2.2 Produkte der Forschung	19
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung	20
3.2.4 Selbsteinschätzung.....	21
3.2.5 Forschungsprojekte	23
3.2.6 Der neue europäische Aufbaustudiengang MEST.....	40
4. Infrastruktur.....	40
4.1 Bibliothek.....	40
4.2 EDV	41
5. Gastforscher und Besucher.....	41
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher	42
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	43
5.3 Besucher	43

6. Wissenschaftliche Aktivitäten	44
6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	44
6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	44
6.1.2 Lehraktivitäten	45
6.1.3 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen.....	45
6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	45
6.2.1 Konferenzen und Workshops	45
6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	46
6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	47
6.2.4 Lehraktivitäten	48
6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen.....	49
6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	50
6.2.7 Auslandsaufenthalte	51
7. Veröffentlichungen.....	51
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	51
7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	51
7.1.2 Monographien und Aufsätze	51
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	52
7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen	52
7.2.2 Monographien und Aufsätze	53
7.2.3 Herausgeberschaften.....	54
7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen.....	55
8. Ausgewählte Pressemeldungen	55
9. Stellenplan, Personalbewegungen und Personalstand	63

1. Das IAAEG: Die Entwicklung 1995

Auch wenn ein Jahr in der Forschung kurz ist und viele der in Gang gesetzten Entwicklungen sich kontinuierlich fortsetzten, bestand für uns das Jahr 1995 nicht nur in erfolgreicher Routine, sondern auch in einigen herausragenden Ereignissen.

Die Arbeit der *rechtswissenschaftlichen* Forschungsgruppe des IAAEG stand im Zeichen eines weiteren Ausbaus und einer weiteren Intensivierung der Kontakte zu wissenschaftlichen Einrichtungen im Ausland. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang zunächst die zahlreichen Vorträge auf wissenschaftlichen Kongressen und Symposien in Ungarn, Italien, Polen, Luxemburg, Kroatien und Belgien. Doch gingen die Aktivitäten der rechtswissenschaftlichen Forschungsgruppe weit darüber hinaus: So wurde etwa mit dem Centre for International and Comparative Labour Law in Johannesburg (Südafrika) eine Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht. Der Direktor des Centre for International and Comparative Labour Law, Herr Professor Dr. Marius Olivier, war im Jahre 1995 bereits zweimal im IAAEG zu Gast; Professor Dr. Birk und Dr. Waas werden im Jahre 1996 ihrerseits Südafrika besuchen und damit das Abkommen auch von Seiten des IAAEG mit Leben füllen. Eine ähnliche Vereinbarung wie mit dem Centre for International and Comparative Labour Law soll demnächst mit der Universität Pretoria abgeschlossen werden. Darüber hinaus sind im Jahre 1995 bestehende Kontakte, z. B. zur Industrial Relations Association in Taipeh (Taiwan) oder dem EU Research Institute in Seoul (Südkorea), weiter ausgebaut worden; für die letztgenannte Einrichtung wurde etwa ein umfangreiches Gutachten über die verschiedenen Arbeitsgerichtsbarkeiten in den Mitgliedstaaten der EU erarbeitet. Neben diesen Kooperationen besteht weiterhin die bewährte Zusammenarbeit mit dem Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Regional du Travail der Universität Nancy (Frankreich) und einer renommierten Forschergruppe, die von Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften gebildet wird.

Neben diesen Kontakten und der Veröffentlichungstätigkeit der rechtswissenschaftlichen Forschergruppe stand aber von den ersten Anfängen des IAAEG an das Bemühen, auch in der Praxis zu wirken. Hier ist in erster Linie auf die - äußerst arbeitsintensive - Tätigkeit von Professor Dr. Birk als Mitglied des Committee of Independent Experts des Europarats in Straßburg hinzuweisen, aber etwa auch auf die Vorträge, die Herr Kibler im vergangenen Jahr zu verschiedenen Anlässen gehalten hat.

Von besonderer Bedeutung für die Beurteilung der Aktivitäten der rechtswissenschaftlichen Forschergruppe am IAAEG sind aber auch die Arbeiten an einer Textausgabe zum Europäischen Arbeitsrechts, die zuerst maßgeblich von Frau Johannis geleistet wurden und nunmehr von Frau Dr. Mayer weitergeführt werden. Diese Textsammlung wird erstmals alle einschlägigen Rechtsakte in einer einzigen Ausgabe versammeln und damit für jeden an der Materie Interessierten, gleichviel ob aus Wissenschaft oder Praxis, eine unschätzbare Arbeitsgrundlage bilden. Wie anspruchsvoll diese Aufgabe ist, zeigt sich allein schon daran, daß es die Europäische Union selbst bis heute nicht vermochte, eine derart umfassende Textausgabe zum Europäischen Arbeitsrechts vorzulegen und auch von anderer Seite bislang lediglich äußerst konzentrierte Ausgaben vorliegen. Darüber hinaus wurden die von der Forschergruppe über die Jahre hinweg gesammelten Dokumente zum Thema „Europäisches Arbeitsrecht“ in das Programm „Bismarck“ eingearbeitet, so daß heute ein schneller Zugriff - auch anhand von Schlagworten - im IAAEG-Netz möglich ist. Die wissenschaftliche „Infrastruktur“ des IAAEG hat dadurch eine deutliche Verbesserung erfahren.

In der *wirtschaftswissenschaftlichen* Gruppe kulminierte die Arbeit in einem auf Einladung gehaltenen Vortrag auf dem Weltkongreß der International Industrial Relations Association in Washington, D.C., wo sich der Direktor mit seiner frisch habilitierten langjährigen Mitarbeiterin der ersten Stunde Uschi Backes-Gellner und seinem inzwischen ebenfalls habilitierten langjährigen Mitarbeiter Bernd Frick mit den gemeinsamen Arbeiten zur ökonomischen Analyse der deutschen Betriebsverfassung der internationalen Öffentlichkeit vorstellte. Ein weiterer Höhepunkt unserer Auseinandersetzung mit der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse im allgemeinen war die Jahrestagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, der wichtigsten deutschsprachigen Tagung in Mitteleuropa, die unter dem Thema „Regulierung und Unternehmenspolitik“ in der Pfingstwoche in Trier und Luxemburg stattgefunden hat und durch einen von uns gestalteten Band dokumentiert wird, der Programm und Stand dieser Forschungsrichtung festhält. Schließlich wurde der Wirtschaftswissenschaftliche Direktor auf Vorschlag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Nationalen Experten für ein von der Kommission der EU gefördertes vierwöchiges Seminar zur Weiterbildung von Praktikern aus Unternehmen und Verbänden Dänemarks, Deutschlands, Frankreichs und Italiens berufen. In der Seminarwoche in Quint sind die Ressourcen des IAAEG sichtbar und praktisch in die Zukunft des Sozialen Dialogs in Europa geflossen.

Dennoch war für die Wirtschaftswissenschaftler 1995 nicht nur ein Höhepunkt, sondern auch ein kritischer Wendepunkt. Die beiden erfahrensten Forscher der Gruppe haben zum Herbst die Gruppe verlassen: Frau PD Dr. U. Backes-Gellner ist Ordinaria für Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln geworden, Herr PD Dr. Bernd Frick hat cum spe einen Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Greifswald vertreten und wird den Ruf dorthin zum Sommersemester 1996 annehmen. K.H. Bruckschen, R. Böck, M. Weber-Fahr sind nach ihren Promotionen ausgeschieden, ebenso M. M'Bayo, erster Träger des DAAD-Preises für herausragende Leistungen ausländischer Studierender an der Universität Trier; er hat inzwischen einen Ruf auf die Professur für Personalwirtschaftslehre an der Universität Lubumbashi, Zaire, erhalten. Dieser „brain drain“ ist erheblich dadurch verschärft worden, daß die frischgebackenen und wohlbestallten Professoren legitimerweise einige der Nachwuchskräfte als Assistenten mitgenommen haben, an deren Qualifizierung sie ja seit langem und intensiv beteiligt waren. Zudem sind einige Gruppenmitglieder vor Abschluß ihrer Arbeiten einvernehmlich in die Praxis übergewechselt. Hätte auch noch der Direktor den ehrenvollen Ruf auf die Leitung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg angenommen, wäre das Ende der Gruppe besiegelt gewesen.

So stehen die Zeichen auf Kontinuität bei personellem Neubeginn: Neurekrutierung von Mitarbeitern und Doktoranden in einem Graduiertenkolleg mit systematischer Qualifizierung - und mit neuen Akzenten in der Forschungsplanung. Denn die grundsätzliche Entscheidung des Wirtschaftswissenschaftlichen Direktors zugunsten einer in Qualifikationsprojekten organisierten Forschung scheint sich trotz ihrer - in der Betreuung, aber auch im Humankapitalverlust - hohen Kosten zu bewähren. Die aktuelle Kritik des Wissenschaftsrates an anders organisierter Forschung bestärkt uns weiter, an diesem Prinzip festzuhalten.

Der Aufschwung aus dieser - hoffentlich - schöpferischen Pause wird angesichts starker finanzieller Beschneidungen im Einzelhaushalt 1996 erheblich erschwert. Die beantragten und von Kuratorium und Beirat befürworteten Stellen sind wieder nicht bewilligt worden. Die ausgelaufene Investitionsförderung aus Strukturhilfemitteln, Sparauflagen und der fehlende Inflationsausgleich haben uns zu erheblichen Einschnitten in der Beschaffung wissenschaftlicher Literatur, vor allem bei Zeitschriften und Loseblattsammlungen, gezwungen. Die unterbliebenen Bestellungen an Monographien gefährden die bisherige Arbeit des Instituts, die von keinem Institut sonstwo in Deutschland oder Europa wahrgenommen würde. Wie wir auf

die Erweiterung der Europäischen Union, die Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraumes und die assoziierten Mitglieder Osteuropas sinnvoll reagieren können, ist durchaus ungewiß.

Das Ausbleiben eines Prüfberichts des Landesrechnungshofes nach erfolgter Prüfung in 1995 werten wir als Beleg dafür, daß wir, gemeinsam mit der Universitätsverwaltung, unsere knappen Mittel sparsam verausgabt haben.

Die wissenschaftliche Kooperation mit der Universität im Beirat des IAAEG ist wieder satzungsgemäß vollständig. Wir freuen uns, daß Herr Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Inhaber des Lehrstuhls für Christliche Soziallehre an der Theologischen Fakultät, die Berufung durch den Minister für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz angenommen hat, Vorsitzender unseres Beirats zu werden.

Trier, im April 1996

Prof. Dr. Rolf Birk

Prof. Dr. Dieter Sadowski

(geschäftsführend)

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(11)	4(12)	7(23)
Habilitanden je Direktor	1(2)	1(2)	2(4)
Habilitationen je Direktor	1	1(1)	2(1)
Dissertationen je Direktor	1	4	5
Zweitgutachten je Direktor	4	2	6
Examensarbeiten je Direktor	4	9	12
Fluktuation	1	2	3
Durchschnittliche Auslastung			
• Hardware			93%
• Softwarelizenzen			87%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	8	9	17
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	6	6(18)	12(18)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 25 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	8	12	20
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	40	-	40
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	10(30)	10(30)
Ausländische Gastforscher	8	1	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	9	9	18
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4	5(8)	9(12)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	3	4
Gastvorträge/Werkstattgespräche	9	12	21

In Klammern: Forschungsgruppe incl. Drittmittel

2. Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

- Dr. Siegbert Alber, MdEP, Rechtsausschuß des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. Friedrich Buttler, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, Deutschland
- Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutschland
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, Deutschland
- Prof. Dr. L.J.M. de Leede, Katholieke Universiteit, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Heinz Markmann, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. David Marsden, London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Pierre Ortscheidt, Université des Sciences Juridiques, Strasbourg, Frankreich
- Prof. Dr. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Willi Rothley MdEP, Europäisches Parlament, Deutschland
- Dr. André Thill, Sozialversicherungsanstalt Luxemburg, Luxemburg
- Dr. Lowell Turner, Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, USA

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

Die jährliche Sitzung des Kuratoriums fand am 14. Juni 1995 unter der Leitung des Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Rainer Hettich, in Schloß Quint statt. In einem kurzen Bericht erläuterten die Direktoren die aktuelle Situation des Instituts. Der Rechenschaftsbericht 1994 und der Forschungsplan 1995 wurden eingehend diskutiert und fanden die Billigung und Anerkennung der zahlreich angereisten Kuratoriumsmitglieder. Die Jahresrechnung 1994 wurde einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt. Den Kuratoriumsmitgliedern wurden zwei Forschungsprojekte des IAAEG vorgestellt: Dr. Bernd Frick berichtete aus seiner Habilitationsschrift zum Thema „Mitbestimmung und Personalfuktuation: Die Wirtschaftlichkeit der deutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich“ und Assessor Erhard Hernichel stellte sein Dissertationsprojekt mit dem Titel „Die Rechtsstellung der dirigenti im italienischen Arbeitsrecht“ vor.

2.2 Der Beirat

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Kurt Düwell, Vorsitzender bis 05/1995, Fachbereich Geschichte, Politikwissenschaft u. a.
- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Vorsitzender seit 11/1995, Theologische Fakultät Trier
- Prof. Dr. Horst Ehmann, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Wolfgang Filc, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Prof. Dr. Peter Krause, Fachbereich Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Hartmut Wächter, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

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.

Der Beirat ist am 14. Juni 1995 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

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

3. Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut haben sich 1995 nicht verändert. Nach wie vor bilden die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen - wie auch für die Individualforschung. Der verantwortliche Direktor und seine Mitarbeiter konnten auch 1995 eine Reihe von Projekten abschließen und veröffentlichen.

Für die **langfristige** Forschung stehen folgende Themenkomplexe im Vordergrund:

- (1) Implementationsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU,
- (2) eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht),
- (3) eine weitere rechtsvergleichende Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts,
- (4) eine vergleichende Darstellung der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme.

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte mit Nancy und Warschau sowie die Untersuchung über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in verschiedenen Staaten der EU und über die workplace privacy. Ferner gehören dazu Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts.

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 internationalen Recht oder europäischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen. Denn das Institut sollte vor allem dort tätig werden und sonach auch forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die sprachliche Kompetenz der Mitarbeiter gestattet deren umfassende Nutzung.

3.1.2 Forschungsprojekte

3.1.2.1 Abgeschlossene Projekte

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

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

- (2) *„Dispute Resolution Systems in EU State Nations and their Practices“ (Rolf Birk/Bernd Waas)*

Die Arbeit ist noch nicht erschienen.

- (3) *Der Stand des europäischen Arbeitsrechts (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist erschienen in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 1995, S. 294-302.

- (4) *Stichwort „Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien“ (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist erschienen in: Ergänzbares Lexikon des Rechts - Gruppe Arbeitsrecht, Luchterhand Verlag, Neuwied, 1995.

- (5) *Stichwort „Probearbeitsverhältnis“ (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist erschienen in: Ergänzbares Lexikon des Rechts - Gruppe Arbeitsrecht, Luchterhand Verlag, Neuwied, 1995.

- (6) *Richtlinienvorschlag der EU zum Betriebsübergang (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist erschienen in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 1995, S.52-53.

- (7) *Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 23. bis 26. März 1994 in Berlin (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist erschienen in: Juristenzeitung 1995, S. 147.

3.1.2.2 Laufende Projekte

- (1) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (Rolf Birk)*

In Zusammenarbeit mit der Europäischen Rechtsakademie, Trier, und namhaften internationalen Wissenschaftlern wurde im November 1995 erstmals ein trilingualer Kurs veranstaltet. Der Kurs wird in 1996 fortgesetzt und die Ergebnisse nach Abschluß des Projektes veröffentlicht werden.

- (2) *Arbeitsrecht II/ Kollektives Arbeitsrecht II (Rolf Birk)*

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

- (3) *Europäisches Arbeitsrecht: eine systematische Darstellung (Rolf Birk)*

- (4) *Entgeltfortzahlungsgesetz (Rolf Birk)*

Neubearbeitung des Kommentars zum Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

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

Die Arbeit wird im Jahr 1996 abgeschlossen.

- (6) *Die Umsetzung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates (Erhard Hernichel)*

Die Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.9.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ist bis zum 22.9.1996 in nationales Recht umzusetzen. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Systeme der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union bestehen Koordinierungsprobleme bei der Organisation der Informationsberechtigten auf seiten der Beschäftigten. Es soll dargestellt werden, wie diese in ausgewählten Mitgliedstaaten gelöst werden.

- (7) *Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag im deutsch-französischen Rechtsvergleich (Erhard Hernichel/ Francis Kessler)*

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

- (8) *Die Kündigung durch den Arbeitnehmer im deutsch-französischen Rechtsvergleich (Erhard Hernichel/ Yonka Gasser)*

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

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

Das französische Arbeitsrecht kennt keine Betriebsvereinbarung deutscher Prägung und räumt nur den Gewerkschaften das Recht ein, Kollektivvereinbarungen auf der betrieblichen Ebene abzuschließen. Ungeachtet dieses gesetzlichen Gewerkschaftsmonopols werden in der betrieblichen Praxis jedoch Vereinbarungen geschlossen, an denen nicht die Gewerkschaften, sondern andere Arbeitnehmervertretungen Vertragspartner des Arbeitgebers sind. Überwiegend handelt es sich um Vereinbarungen des Arbeitgebers mit den Mitgliedern des „comité d'entreprise“, mit den „délégués du personnel“ und um „Vereinbarungen“ in Form von Abstimmungen der Belegschaft über Vorschläge des Arbeitgebers. Die Frage, welche rechtlichen Wirkungen diese „accords atypiques“ entfalten, wird in Frankreich äußerst kontrovers diskutiert. Die Arbeit versucht, aus der Sicht des deutschen Betrachters einen Beitrag zur rechtlichen Aufarbeitung der Problematik zu leisten.

Die Arbeit wird im Laufe des Jahres 1996 fertiggestellt werden.

- (10) *Sozialplan bei Personalabbau in Deutschland und Frankreich (Franz Kibler/Philippe Enclos)*

Die Arbeit ist Teil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy. Sie stellt zum einen die Rechtsprobleme des Sozialplans in Frankreich und Deutschland dar, und arbeitet in einem rechtsvergleichenden Teil Gemeinsamkeiten und maßgebliche Unterschiede der jeweiligen gesetzlichen Regelungen heraus.

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

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

- (12) *Unternehmensverfassung (Bernd Waas)*

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

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

Ziel dieses Habilitationsprojektes ist es, die Rechtsprobleme von Tarifgebundenheit und Tarifzuständigkeit in einem Ansatz zu würdigen, der sowohl die Fälle des Verbandsaustritts und Verbandswechsels als auch die der Übertragung und Ausgründung berücksichtigt. Rechtspraktisch handelt es sich insoweit um ein weitgehend einheitliches Phänomen, das als Problem der „Flucht aus dem Tarifvertrag“ gekennzeichnet werden mag. Auch für die rechtliche Bewertung empfiehlt es sich, die genannten Fälle zusammenfassend zu betrachten.

(14) *Arbeitskampf und Individualarbeitsverhältnis im französischen Recht (Anke Johanns)*

Der Arbeitskampf ist nicht nur ein kollektives Geschehen, sondern führt zwangsläufig auch zu einer schwerwiegenden Störung des Leistungsaustauschs im Einzelarbeitsverhältnis; dies ist überdies geradezu das Ziel, wenn auch nicht der Endzweck, von Streik und Aussperrung. Ziel dieses Dissertationsvorhabens ist es, die dabei entstehenden rechtlichen Probleme aufzuzeigen und die Lösung des französischen Rechts vorzustellen.

(15) *Die Stellung der cadres supérieurs im französischen Kündigungsrecht (Elisabeth Mayer)*

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

(16) *Textsammlung Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*

Fortführung der von Frau Anke Johanns ausgearbeiteten Loseblattsammlung, die alle von der EU auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts herausgegebenen Rechtsakte und Rechtsäußerungen in konsolidierter Fassung zum Inhalt hat. In zwei weiteren Bänden sollen die arbeits- und sozialrechtlichen Urteile des EUGH kommentiert und die diese Problematik betreffenden Sachgebiete wissenschaftlich aufgearbeitet werden (Elisabeth Mayer).

Vom juristischen Direktor betreute externe Dissertationsprojekte:

- (1) Die außerstatutarischen Kollektivverträge im spanischen Arbeitsrecht (Roland Abele)
- (2) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuß (Kirsten Baus)
- (3) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (4) Die arbeitsrechtliche Stellung des GmbH-Geschäftsführers in Frankreich (Ursula Hohenadel)
- (5) Das internationale Privatrecht des Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht (Sebastian Krebber)
- (6) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller)
- (7) Zuständigkeitsexpansion und Unabhängigkeit der Gewerkschaften in den Industriestaaten (Jong-Hee Park)
- (8) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (9) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)
- (10) Leistungsstörungen im Berufsausbildungsverhältnis (Edwin Schröder)
- (11) Droit d'expression des salariés (Petra Zimmermann)

3.1.2.3 Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Université de Nancy: Gemeinschaftsprojekt „Suspendierung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Folgen im deutsch-französischen Rechtsvergleich“

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

Bearbeiter auf deutscher Seite:

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

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

Das 1994 begonnene Projekt, das von der VW-Stiftung finanziell gefördert wird, soll Ende 1996 abgeschlossen werden.

Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der polnischen Akademie der Wissenschaften

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

Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern in Südafrika

Intensive wissenschaftliche Kontakte unterhält das Institut auch mit Rechtswissenschaftlern in Südafrika. Mit dem Centre for International and Comparative Labour Law in Johannesburg wurde im Jahre 1995 eine förmliche Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht. Der Direktor des Centre for International and Comparative Labour Law, Herr Professor Dr. Marius Olivier, war im Jahre 1995 bereits zweimal im IAAEG zu Gast. Zu Gast im Institut war im Jahre 1995 auch Herr Professor Dr. Farny van Jaarsfeld (Universität Pretoria); hier ist ebenfalls der Abschluß eines Kooperationsabkommens in Aussicht genommen worden. Enge Kontakte bestehen darüber hinaus auch mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universität Kapstadt).

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Frau Anke Johans, Rechtsreferendarin, hat am 31.10.1995 ihren Dienst als Mitarbeiterin von Professor Birk beendet. Sie verwaltete die Stelle von Elisabeth Mayer, die am 01.11.1995 ihren Dienst nach dem Erziehungsurlaub wieder antrat.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Forschungsprojekte 1989-96

- IAAEG-finanziertes Projekt
- ◆ explizit international vergleichendes Projekt
- 96 beendet in 1. Hälfte 1996
- (96) Abschluß noch in 1996 geplant
- A abgebrochen
- U unterbrochen

Unternehmenstheorie		
1990-	■ Personalökonomie und Arbeitspolitik	(Sadowski)
1992-96	■ Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik	(Pull)
1994-(96)	■ Risikominderung durch Diversifizierung in der Personalpolitik: Eine Anwendung auf Personalanpassungen in der Rezession	(Schneider)

Unternehmenspolitik		
1. Privatwirtschaftliche Unternehmen		
1990-95	◆ ■ Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich - ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie	(Backes-Gellner)
1990-A	◆ ■ Bestandsschutz beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen im internationalen Vergleich	(Kurth)
1990-92	◆ Unternehmerische Beschäftigungspolitik gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern	(Sadowski/Frick/Böck/Stengelhofen)
1993-(96)	■ Betriebliche Eigeninitiativen im Umweltschutz: Umwelteffizienz betrieblicher Interessenvertretung	(Decker)
1992-96	Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters	(Brühl)
1992-96	◆ Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfuktuation: Theoretische Analysen und empirische Befunde	(Frick)
1991-(96)	◆ Der Betrieb als Politikarena - zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	(Wienecke)

2. Öffentlichwirtschaftliche Unternehmen

1989-94		Pflegenotstand und Personalanpassungskosten im Krankenhaus	(Schieben)
1993-(96)	◆	Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor	(Wagner)
1991-95		Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus	(Bruckschen)
1993-U		Mischfinanzierung im Krankenhaussektor – Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Abteilungsbudgets	(Queins)
1993-(96)		Investitionsrechnung im Krankenhaus: Wirtschaftlichkeitsanalysen der Einrichtung ambulanter Operations-Abteilungen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz	(Blank)

3. Regionale Arbeitsmärkte

1992-95	◆	Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme	(Böck)
1994-95	◆	Wettbewerbsvor- und nachteile in der Region Saar-Lor-Lux-Trier	(Backes-Gellner, Böck)

4. Institutionelle Umwelten des Unternehmens

1990-92	◆	Chancen und Perspektiven eines europäischen sozialen Dialogs: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen	(Timmesfeld)
1992-96	◆	Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im internationalen Vergleich	(Schröder)
1992-95	◆	Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze zum Ausgleich arbeits- und sozialrechtlicher Defizite in Entwicklungsländern	(M'Bayo)
1993-(96)	◆	Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland	(Basten)
1991-94	◆	Multinationale Unternehmen und die Internationalisierung der Arbeitsmärkte	(Weber-Fahr)

5. Daten und Methoden		
1992-94	◆	Quinter Studie zur Personalpolitik in Europa (QUIPPE) (Backes-Gellner, Böck, Weber-Fahr, Wienecke)
1989-96		Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik (Krütten)

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Ziele des wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsprogramms sind gleichgeblieben. Es geht um einzelwirtschaftlich orientierte institutionenökonomische, empirische Forschung mit einem besonderen Blick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte in der Europäischen Union. Theoretisch geht es um die immer stärker werdende Forderung: "Giving more body to law and economics" (D. Schmidtchen 1993). Dieses Programm hat im Jahre 1995 weiter Kontur gewonnen, die Ergebnisse werden entlang des vom Kuratorium 1994 verabschiedeten Kriterienkataloges kurz zusammengefaßt und bewertet.

3.2.2 Produkte der Forschung

Eine ganze Reihe der Projekte des laufenden Forschungsplans sind in 1995 oder Anfang 1996 abgeschlossen worden. Unverändert schlecht steht es um den Fortgang der Monographie des Wirtschaftswissenschaftlichen Direktors, die auch im vergangenen Jahr nicht weiter bearbeitet wurde.

Ein Kollege aus Stuttgart-Hohenheim hat die Zusendung verschiedener Arbeiten der Gruppe im November des vergangenen Jahres folgendermaßen kommentiert:

"Insbesondere die Zeitschrift [Heft 2 1995 der Industrielle Beziehungen] weiß ich sehr zu schätzen, da die Internationalisierung in der Mehrzahl der veröffentlichten Arbeiten aus einem interessenmonistischen Blickwinkel betrachtet wird. Aber nicht nur deshalb will ich Ihnen die besten Wünsche für Ihr an Jahren, nicht jedoch an eingeflossener Erfahrung junges 'Gewächs' übersenden. ... Es versteht sich von selbst, daß wir auch in Zukunft Ihre Denkrichtung und Ihre Veröffentlichungen zu einer der Grundlagen unserer Lehrveranstaltungen machen werden."

(K. Macharzina, Brief v. 09.11.1995 an D. Sadowski)

3.2.2.1 Monographien und Aufsätze

Die beendeten Dissertationen und Habilitationen sind veröffentlicht oder in der Drucklegung. Wir haben beim Hampp-Verlag zwei neue Schriftenreihen eröffnet:

"Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen" einerseits, "International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik" andererseits. In der ersten Reihe konzentrieren wir Arbeiten zur Öffentlichen Betriebswirtschaft und nicht explizit international vergleichende Schriften, die zweite Reihe ist ausdrücklich für international vergleichende Arbeiten reserviert.

Das Veröffentlichungsverzeichnis zeigt, daß wichtige Arbeiten in internationalen Zeitschriften und Sammelbänden erschienen sind, also die Anerkennung der maßgeblichen scientific community erreicht haben. Das war das Ziel.

3.2.2.2 Aufbau der Bibliothek auf dem Gebiet der international vergleichenden Personalökonomie und Arbeitspolitik

Im Jahr 1995 ist der wirtschaftswissenschaftliche Bestand wegen der Finanzenge nur langsam gewachsen, ein Drittel der Zeitschriften mußte abbestellt werden.

3.2.2.3 Gutachten und Beratungsleistungen

Dieter Sadowski hat auch 1995 als Unabhängiger Experte für den Technologiebeirat der Landesregierung (Frauen und neue Technologien; Mentale Arbeitsmedizin), für den Arbeitsmarktpolitischen Beirat des Ministers für Arbeit und Soziales sowie für die Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten des Landes und schließlich als nationaler Experte für das Projekt der Kommission der Europäischen Union "Weiterbildung für den Sozialen Dialog" gearbeitet.

Frau PD Dr. Uschi Backes-Gellner ist in den Beirat des NIFA-Panels des Sonderforschungsbereiches Bochum "Arbeitsorganisation und neue Technologien" berufen worden.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Neben der Betreuung der einzelnen Arbeiten und den regelmäßigen Präsentationen in Forschungskolloquien haben im Mittelpunkt zwei Arbeitsgemeinschaften gestanden über "Unternehmenstheorien" und "Ökonomische Theorien der Arbeitsbeziehungen".

Als herausragende Masterthese im Studiengang "Master Européen en Sciences du Travail" sei beispielhaft erwähnt: Dietmar Volkemer (Stipendiat am IAAEG): Das Management von Wissen grenzüberschreitend organisierter Unternehmen, Oktober 1995.

Auch die in ein Zwölf-Länder-Netzwerk im Rahmen des EC Human Capital and Mobility Programs integrierte Forschungsgruppe mit Dipl.-Kffr. Petra Garnjost (Schwerpunkt APO), Dipl.-Kfm. Dietmar Volkemer und cand. rer. pol. Margit Rapp (IAAEG) hat ihren Endbericht fertiggestellt und bereits auf einer Konferenz in Mailand präsentiert: "Human Research Management in Multinational Companies: Flexibility, Participation, and the Role of Headquarters - Germany".

Constanze Müller und Dietmar Volkemer haben am Workshop 1995 „Industrial Relations Research Methods“ der Warwick Industrial Relations Research Unit vom 27.-31. März 1995 teilgenommen. Ziel dieses jährlich veranstalteten Workshops ist es, die jungen Teilnehmer mit den neuesten Methoden der Industrial Relations Forschung vertraut zu machen und gleichzeitig internationale Netzwerkbildung anzuregen.

Auch am IAAEG wurden ausländische Studierende weiterqualifiziert. Douwe J.G. Norder von der Rijksuniversität von Groningen fertigte eine Diplomarbeit zum Thema „Gruppenarbeitsorganisation in Kliniken“ an, wobei er von Prof. Sadowski betreut wurde.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Als federführendes Vorstandsmitglied der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski eine Informationskampagne zur Gewinnung neuer Mitglieder durchgeführt und eine Tagung in Verbindung mit dem Institut für Arbeit und Technik am Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen in Gelsenkirchen zu "Europäischen Betriebsräten" organisiert, an der auch Herr Prof. Birk mit Mitarbeitern teilgenommen hat. Diese Tagung mit Spitzenvertretern der Sozialparteien und Vertretern von Unternehmen war mit einem Besuch bei der Adam Opel AG Bochum verbunden und wies also die für unsere Arbeit wichtige Dreiseitigkeit auf: Unternehmen, Verantwortliche aus Verbänden und Politik, Wissenschaftler.

In der Zeitschrift "Industrielle Beziehungen" ist das Sonderheft mit dem Schwerpunkt "Öffentlicher Dienst" als Heft 2 1995, herausgegeben von Dieter Sadowski, erschienen. Darin wurden vor allem Probleme der Interessenvertretung auf europäischer Ebene behandelt.

Das gemeinsame Projekt mit der London School of Economics über die Modernisierung der Entlohnung im Öffentlichen Dienst ist in der Phase der Felderhebungen. Sie haben stattgefunden in reformierten und traditionell geführten Krankenhäusern sowie Schulen, sie werden gegenwärtig u.a. mit dem Instrument der Conjoint-Analyse von Karin Wagner ausgewertet.

Prof. Sadowski betreut die folgenden externen Promotionskandidaten:

André Hülsbömer, Frankfurt: Die Zwangsläufigkeit der Freiheit - Das endogene Moment sozialer Dynamik und der Evolutorische Ansatz;

Stephan Fischer, Heidelberg: Gemeinschaftliche Sozialordnung im Betrieb? Zur Herstellung kooperativer Arbeitsbeziehungen durch Human Resource Management;

Thomas Beck, Düsseldorf: Der Markt für Weiterbildung im Gesundheitswesen;

Nikolaus Nestlé, Ulm: Doktorandenforschung in der Physik.

Die Erweiterung der Europäischen Union in den Osten wurde insbesondere durch die Kooperation mit dem Warschauer Institut für Arbeit und soziale Angelegenheiten (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, IPISS) sowie mit der Warsaw School of Economics (Szkoła Główna Handlowa, SGH) begleitet. Die Zusammenarbeit wurde begonnen durch einen Besuch von Jörg Basten in Warschau und dem anschließenden Aufenthalt von Rafał Towalski, SGH, in der Trierer Forschungsgruppe. Außerdem wurden die bereits geknüpften Forschungskontakte mit dem Institut für Weltwirtschaft der Russischen Akademie der Wissenschaften in Moskau durch Jörg Basten gepflegt.

3.2.4 Selbsteinschätzung

3.2.4.1 Relevanz

Alle fertiggestellten Arbeiten sind Beiträge zu einer empirisch gesättigten Theorie der Personalwirtschaft in einem internationalen Kontext. Sie nehmen neue Themen auf (Böck: grenzüberschreitende Arbeitsmärkte, Weber-Fahr: Lohnpolitik in multinationalen Unternehmen) und schlagen Brücken zu politisch und soziologisch kontroversen Themen (Backes-Gellner: Betriebswirtschaftliche Analyse der Bildungspolitik von Unternehmen in Abhängigkeit von Produktmarktstrategien und institutionellen Umwelten). Diese Arbeiten fußen auf Daten, die vom IAAEG selbst in den Unternehmen vier verschiedener Länder erhoben wurden (QUIPPE). Die empirische Analyse der Betriebsverfassung auf einzelnen Politikfeldern (Frick) ist ebenfalls nicht nur thematisch, sondern in vieler Hinsicht auch methodisch typisch für unseren Forschungsansatz.

3.2.4.2 Qualität

Die Qualität der einzelnen Arbeiten ist an ihren Noten, vor allem aber an ihren Veröffentlichungsorten zu beurteilen - wenn nicht am Inhalt. Das British Journal of Industrial Relations (Aufsatz Sadowski, Backes-Gellner, Frick) gehört zu den international prominenten Zeitschriften. Die Veröffentlichung Sadowskis und Fricks in dem internationalen Band von Buttler u.a. stellt unsere Arbeiten in die Gemeinschaft der heute führenden Institutionenökonomien des Arbeitsmarktes.

Die Berufung dreier Mitglieder der Arbeitsgruppe zu Professoren in Köln, Greifswald und Lubumbashi, im übrigen auch die Beförderung des 1989 promovierten chinesischen Kollegen Dr. Li Haohao zum Professor an der Ocean University in Qingdao (China), sind weitere Qualitätsbeweise. Auch die Arbeitsplätze der ausgeschiedenen Doktoranden bei der Weltbank, in großen Beratergesellschaften und Versicherungen werten wir als Bestätigung.

Die Veröffentlichung der Dissertationen in wissenschaftlichen Zeitschriften erfolgt angesichts dieses Arbeitsmarkterfolges leider schleppend. Hier ist Besserung von Nöten.

3.2.4.3 Effizienz

Angesichts des personellen Umbruchs, der Abwesenheiten wegen Krankheit, Schwangerschaft oder Auslandsaufenthalten scheint dem Wirtschaftswissenschaftlichen Direktor das Erreichte bemerkenswert, die Belastung jenseits der Grenze des vertraglich Erwartbaren.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Wettbewerbsvor- und -nachteile in der Region Saar-Lor-Lux-Trier	
Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Dr. Ruth Böck	Start: 07/1994
	Ende: 06/1995

Ziel: Eine zunehmende Öffnung der Märkte wird auch oder gerade Unternehmen der Region Saar-Lor-Lux-Trier nicht unberührt lassen. Dabei dürften für die internationale Wettbewerbsfähigkeit Kenntnisse über die Personalpraktiken jenseits der Grenzen unerlässlich sein, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Rahmen der „Quinter Studie zur Praxis der Personalpolitik in Europa“ (QUIPPE) wurden ausführliche Informationen zur Personalpolitik von Unternehmen in den betreffenden Regionen erhoben.

Vorgehen: Der Gegenstand des Projektes war es, mithilfe von Sonderauswertungen zunächst die unterschiedlichen Personalpraktiken der Unternehmen unter verschiedensten wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen zu dokumentieren und daraus eventuell Schlußfolgerungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik von Unternehmen in den betrachteten Grenzregionen ableiten zu können. Es wurde dabei insbesondere den Fragen nachgegangen, inwieweit die Qualifikation der deutschen Arbeitskräfte einen wichtigen Standortfaktor für Trier und das Saarland darstellt und ob das auch in Zukunft so bleiben wird, wie wettbewerbsgerecht deutsche im Vergleich zu luxemburgischen Löhnen oder französischen Sozialleistungen sind und ob es internationale Angleichungstendenzen gibt, die sich möglicherweise wie unter dem Vergrößerungsglas gerade in der Region Saar-Lor-Lux-Trier beobachten lassen.

Ergebnis: Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß unabhängig von nationalen Rahmenbedingungen des Berufsausbildungssystems Unternehmen in der Lage sind, hohe Qualifikationspotentiale aufzubauen, wenn die betrieblichen Bedingungen dies erfordern. Der signifikant höhere Anteil an Werkstattprogrammierung oder deutlich niedrigere Stillstandszeiten in Deutschland haben ihre Ursache in der Qualität der Ausbildung, wobei hier fälschlicherweise nur auf das „Duale Ausbildungssystem“ verwiesen wird. Gerade hier aber liegt die Gefahr für das deutsche Berufsbildungssystem, das die Erstausbildung zu sehr in den Vordergrund stellt. Dies steht im Gegensatz zu den lothringischen Befunden, die zeigen, daß Unternehmen in der Lage sind, möglicherweise unzureichende Anfangsausbildungen durch systematische Weiterbildungsanstrengungen wettzumachen. Bezüglich der unterschiedlichen sozialen Sicherungssysteme zeigt die empirische Analyse deutlich, daß Unternehmen, die durch das soziale Sicherungssystem finanziell wenig belastet sind, wie etwa in Luxemburg, eine höhere Kompensation gewähren.

Veröffentlichung: Backes-Gellner/Böck (1995).

Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfuktuation: Theoretische Analysen und empirische Befunde

PD Dr. Bernd Frick

Start: 01/1992

Ende: 02/1996

Ziel: Angesichts der zunehmenden Internationalisierung und Globalisierung der Produkt- und der Arbeitsmärkte stellt sich aus der Sicht der Unternehmen die Frage nach dem „optimalen Produktionsstandort“ heute um einiges dringlicher als noch vor wenigen Jahren. Neben den „traditionellen“ Faktoren (wie z.B. den Lohnkosten und den Arbeitszeiten) rücken mittlerweile auch bislang eher vernachlässigte Einflußgrößen wie die Betriebsverfassung verstärkt in das Blickfeld. Gleichwohl ist über die durch die Betriebsverfassung induzierbaren bzw. faktisch induzierten Kosten- und Produktivitätseffekte bislang nur wenig bekannt – was wiederum kaum überraschend ist, da das Unternehmen auch heute noch vielfach als eine „black box“ konzipiert wird und der nach wie vor gravierende Datenmangel die Durchführung entsprechender empirischer Untersuchungen erheblich erschwert.

Vorgehen: In dem Maße, in dem rechtlich autorisierte Arbeitnehmervertretungen als „kollektive Informationsagenturen“ zur Reduktion von Informationsasymmetrien zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern beitragen, stellen sie keineswegs „wohlfahrtsmindernde Kartelle“ dar (Jensen/Meckling 1976, 1979), sondern können die Überwindung der für Arbeitsverhältnisse konstitutiven „Gefangenendilemma-Situation“ erleichtern (Freeman/ Lazear 1993): Zum einen kann die Unternehmensleitung als die hinsichtlich der konjunkturellen Lage besser informierte Partei das Eintreten spezifischer Umweltzustände vortäuschen bzw. von den Arbeitnehmern als stochastisch angesehene Umweltzustände systematisch herbeiführen, um damit die ursprünglich vereinbarte Aufteilung der Quasi-Rente zu ihren Gunsten zu verändern. Arbeitnehmervertreter in den Entscheidungsgremien des Unternehmens haben damit im wesentlichen die Aufgabe, ein solches Verhalten der Unternehmensleitung zu verhindern. Zum anderen können die Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Arbeitsplatznähe die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit einzelner Arbeitnehmer oftmals besser beurteilen als die Unternehmensleitung und damit nicht nur „free rider“-Verhalten sanktionieren, sondern der Unternehmensleitung bei unvermeidbaren Entlassungen auch wertvolle Informationen hinsichtlich der Auswahl der zu Entlassenden liefern.

Ergebnisse: Unter Verwendung sowohl des britischen als auch des australischen „Workplace Industrial Relations Survey“ sowie einer vergleichbaren deutschen Stichprobe mit Angaben von jeweils rund 2.000 Betrieben zeigt der empirische Teil der Studie, daß insbesondere die rechtlich autorisierten Arbeitnehmervertretungen in Deutschland und Großbritannien nicht nur die Zahl an Entlassungen, sondern auch die Häufigkeit arbeitnehmerseitiger Kündigungen reduzieren. Darüber hinaus wird aber auch deutlich, daß die deutschen Betriebsräte sowohl den betrieblichen Interessen als auch den Interessen (arbeitsloser) „Outsider“ angemessen Rechnung tragen, d.h. notwendige Entlassungen in schrumpfenden Unternehmen ebenso wenig behindern, wie die erforderlichen Neueinstellungen in wachsenden Unternehmen.

Veröffentlichungen: Frick (1995), Sadowski/Backes-Gellner/Frick (1995), Sadowski/Frick (1995).

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze zum Ausgleich arbeits- und sozialrechtlicher Defizite in Entwicklungsländern

Dr. Musewa M'Bayo

Start: 08/1992

Ende: 08/1995

Ziel: Die wirtschaftliche Tätigkeit der Unternehmen in Entwicklungsländern wird durch ausgeprägte arbeits- und sozialrechtliche Lücken gekennzeichnet. Während die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) diese Defizite durch Normensetzung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen und die Weltbank sowie der Internationale Währungsfonds (IWF) durch Konditionen bei der Kreditvergabe auszugleichen versuchen, beheben einige Betriebe die staatlichen Defizite, indem sie ihrer Belegschaft Sozialleistungen gewähren. Es ist zu vermuten, daß betriebliche Sozialleistungen einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Sicherung in diesen Ländern leisten können. Motive zur Gewährung betrieblicher Sozialleistungen stehen deshalb im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung.

Vorgehen: Um die Frage nach den betrieblichen Motiven, die zur Gewährung betrieblicher Sozialleistungen in den industriell wenig entwickelten und institutionell wenig regulierten Ländern führten zu beantworten, wurden zwei Thesen aufgestellt. Es wurde zum einen vermutet, daß die Unternehmen aus dem internen Druck heraus, ihren Personalbedarf zu decken und Fluktuationskosten zu vermeiden, ihrer Belegschaft freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewähren. Zum anderen wurde vermutet, daß das betriebliche Sozialengagement von den Konditionen internationaler Finanzinstitutionen, insbesondere vom IWF und der Weltbank bei der Kreditgewährung an das Entwicklungsland und von den internationalen Arbeitsstandards der ILO abhängt. Als Untersuchungsobjekt wurde das zairische Bergbauunternehmen Gécamines gewählt, weil sich das Bergbauunternehmen in Zaire stark bei der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen engagiert hat. Außerdem ist das Unternehmen das wirtschaftlich bedeutendste Unternehmen Zaires. Zur empirischen Überprüfung der Vermutungen war die Einbeziehung eines Kontrollbetriebs notwendig, von dem man weiß, daß er freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewährt, aber andererseits nicht unter dem Einfluß der internationalen Organisationen (ILO, IWF und Weltbank) steht. Es bot sich an, einen Betrieb aus Deutschland im 19. Jahrhundert auszuwählen, der sich vor der gesetzlichen Regulierung (Bismarck'sche Sozialgesetze) sozial engagiert hat, wie z.B. die Firma Krupp, die im Deutschland des 19. Jahrhunderts im Bereich der Sozialpolitik Pionierarbeit geleistet hat.

Ergebnisse: Die Ergebnisse zeigen, daß zairische Bergbauunternehmen hauptsächlich aus dem internen betrieblichen Druck den Personalbedarf zu decken, freiwillig betriebliche Sozialleistungen gewährt haben und nicht etwa aufgrund des Einflusses internationaler Organisationen. Die Fallstudie zeigt demnach, daß internationale Organisationen bisher wenig Einfluß auf die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung der industriell wenig entwickelten Wirtschaften gehabt haben und daß Pionierleistungen hauptsächlich von Unternehmen ausgehen, die ihrerseits also mehr als bisher Adressat der internationalen Organisationen werden sollten.

Veröffentlichung: M'Bayo (1996).

Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik	
Dr. Kerstin Pull	Start: 10/1992
	Ende: 02/1996

Ziel: Unternehmen leisten mehr zugunsten ihrer Arbeitnehmer als das, wozu sie rechtlich verpflichtet sind: Sie entlohnen über Tarif, sie gewähren freiwillige Sozialleistungen und befristete Beschäftigungsgarantien, sie räumen ihren Arbeitnehmern zusätzliche Mitspracherechte ein, um nur einige Beispiele für Strategien "personalpolitischer Selbstregulierung" zu nennen. Daß personalpolitische Selbstregulierung dabei durchaus im wohlverstandenen eigenen Interesse der Unternehmen liegen kann, ist in der Literatur gut dokumentiert. Unter welchen Bedingungen jedoch ist dies der Fall? Wann kommt es zu freiwilligen Leistungen von Unternehmen an ihre Arbeitnehmer?

Vorgehen: Zur Beantwortung der Frage nach der Ökonomie personalpolitischer Selbstregulierung wird das betriebliche Kalkül für die Gewährung freiwilliger Leistungen abzubilden versucht. Zu diesem Zweck werden diese in Analogie zu Aoki (1984) als Ergebnis einer vorweggenommenen oder "impliziten" Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer interpretiert. Grundlage des entwickelten Modells ist die asymmetrische Verhandlungslösung von Nash (1950), die von den Nutzenfunktionen und der Verhandlungsmacht der beteiligten Parteien sowie dem im Fall einer Nicht-Einigung erreichbaren "Konfliktpunkt" bestimmt wird. Über die Konkretisierung der in der Verhandlungslösung enthaltenen Konzepte werden für den Spezialfall freiwilliger materieller Leistungen (übertariflicher Lohn und freiwillige Sozialleistungen) mögliche Determinanten personalpolitischer Selbstregulierung abgeleitet und auf ihre Plausibilität hin überprüft.

Ergebnisse: Resultat der Modellierungen, die sich jeweils auf gängige mikroökonomische Spezifikationen von Nutzen-, Produktions- und Kostenfunktionen stützen, ist, daß die betriebliche Entscheidung zu personalpolitischer Selbstregulierung sowohl abhängt von betriebspezifischen Faktoren, wie etwa der Arbeitsintensität und -produktivität, dem Ausmaß beziehungsspezifischer Investitionen, dem Anteil an Teilzeitkräften und der Betriebsgröße, als auch von exogenen Faktoren, die neben Marktfaktoren, also etwa den Konkurrenzbedingungen an Absatz- und Beschaffungsmärkten, insbesondere auch institutionelle Faktoren, wie etwa gesetzliche Mindestnormen oder das System der Arbeitsbeziehungen, umfassen. Wenngleich die Datenlage als problematisch eingestuft werden muß, so gelingt es doch, die Plausibilität der abgeleiteten Modellimplikationen mithilfe existierender Forschungsergebnisse und des originären, im IAAEG erhobenen Datensatzes zur Praxis der Personalpolitik in Europa (QUIPPE) aufzuzeigen. Festzuhalten bleibt, daß der ausdrückliche Verzicht auf eine Modellierung kollektiver Verhandlungen auf Betriebsebene, d.h. die Vernachlässigung der Institution "Betriebsrat", zu Hypothesen geführt hat, die überraschend gut mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes zu vereinbaren sind.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere: Sadowski/Pull (1995), Pull (1996).

Lohndifferenzierung – ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen?	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 08/1995
	Ende: 12/1995

Ziel: Könnte Langzeitarbeitslosigkeit abgebaut werden, wenn die Löhne stärker nach dem Qualifikationsbedarf der Arbeitsplätze differenziert würden? Sind also die Lohnunterschiede zwischen hochqualifizierten und geringqualifizierten Arbeitskräften auszuweiten? Diese in jüngerer Zeit mit volkswirtschaftlichen Argumenten geführte Diskussion soll das Projekt um eine betriebswirtschaftliche Sicht ergänzen.

Vorgehen: Häufig wird die Forderung nach Lohndifferenzierung mit der These einer sog. „Mindestlohnarbeitslosigkeit“ begründet: Überzogene Löhne und Lohnsteigerungen in den unteren Tarifgruppen haben in dieser Sicht dazu geführt, daß Geringqualifizierte aus dem Arbeitsmarkt gedrängt worden sind. Bestimmte gesamtwirtschaftliche Daten stützen diese These, doch das eindeutige Urteil schwimmt, wenn nur auf Branchendaten zurückgegriffen wird. Angesichts dieser unklaren empirischen Lage versucht der Beitrag eine betriebswirtschaftliche Antwort auf die Eingangsfrage: Die Schaffung von Arbeitsplätzen wird betrachtet als eine langfristig wirksame Entscheidung über Investitionen in Sach- und Humankapital, die entscheidend von den gesamten Beschäftigungskosten abhängt. Eine umsichtige unternehmerische Lohnpolitik erfordert dabei, auch gewisse Anreizwirkungen zu berücksichtigen: Das betriebliche Lohngefüge, definiert als das Verhältnis der Löhne unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zueinander, beeinflußt die Weiterbildungs- und die Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten und damit letztlich die Beschäftigungskosten.

Ergebnisse: Aufgrund dieser Anreizwirkungen haben nicht alle Unternehmen ein Interesse an einer differenzierteren Lohnstruktur. Zudem sind Unternehmen sehr zurückhaltend mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen. Das betriebswirtschaftliche Fazit zur Ausgangsfrage fällt daher differenziert aus: Beschäftigung schafft eine deutlichere Lohndifferenzierung nur verzögert und nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen, und sie dürfte den sozialen Preis einer verstärkten Zweiteilung des Arbeitsmarktes fordern.

Ergebnisse des Projektes wurden am 13. Dezember 1995 auf dem Herbstforum des WSI „Langzeitarbeitslosigkeit – ein unlösbares Problem?“ vorgetragen.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere: Sadowski/Schneider (1996).

3.2.5.2 Laufende Projekte

Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland	
Jörg Basten M.A.	Start: 01/1993
	Ende: 12/1996

Ziel: Das Gelingen der Systemtransformation von Zentralverwaltungswirtschaften zu Marktwirtschaften in Ost- und Mitteleuropa hängt letztendlich von den Sanierungserfolgen der einzelnen Betriebe, d.h. ihrer Umstrukturierung zur Wettbewerbsfähigkeit, ab. Bislang beherrschte der Privatisierungsaspekt die Diskussion, also die Sanierung durch veränderte Nutzungs-, Abschöpfungs- und Verfügungsrechte. Inzwischen jedoch muß man sich eingestehen, daß ein großer Teil der Betriebe nicht privatisiert werden können, jedenfalls nicht im Sinne von außen hineinfließenden Kapitals. Die Sanierung zur Wettbewerbsfähigkeit solcher Unternehmen ist mit internen Investitionen und also Lohnzurückhaltung verbunden. Im Spannungsfeld dieser Problematik stehen die Gewerkschaften, die sich ihrerseits von der „Transmissionsriemengewerkschaft“ nach leninistischem Modell zu Arbeitnehmervvertretungen westlicher Prägung zu transformieren haben. Durch die Dezentralisierung von Lohn- und Beschäftigungspolitik von ehemals zentralstaatlicher Ebene auf die Betriebsebene kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu. Angesichts der in verschiedenen Ländern sich unterscheidenden Transformationstechniken soll hier untersucht werden, welche rechtlichen Rahmenbedingungen die gewerkschaftliche Kooperativität bzgl. der betrieblichen Sanierungsanstrengungen fördern oder hemmen.

Vorgehen: Theoretische Grundlage der Arbeit sind mikroökonomische Analysen der Wirkung rechtlicher nationaler Institutionen auf Gewerkschaftsverhalten. Als Vertreter unterschiedlicher rechtlicher Systeme werden Polen (Gradualismus) und Rußland (Schocktherapie) gewählt. In jedem Land wird eine Fallstudie durchgeführt. In zwei nicht privatisierten Unternehmen werden die Verläufe der Tarifverhandlungen von 1989 bis 1995 rekonstruiert, als deren Ergebnisse die betrieblichen Lohnquoten analysiert werden. Der Vergleich von Wertschöpfung und Lohnzuwachsen soll im Zusammenhang mit Dokumentenanalysen und Interviews erklären, wie Lohnzuwachs und Beschäftigungssicherheit gegeneinander abgewogen werden und inwiefern Gewerkschaften dazu neigen, von ihren Aufgaben und Privilegien in der alten Wirtschaftsordnung zu lassen, um ein neues System zu unterstützen.

Stand: Nachdem die Durchführung der Fallstudien in einem Warschauer und einem Moskauer Automobilunternehmen soweit abgeschlossen ist, findet nun die Auswertung der Materialien statt. Ohne den abschließenden Ergebnissen vorgreifen zu wollen zeigt sich eine starke Varianz gewerkschaftlichen Verhaltens, abhängig vom rechtlichen Rahmen der nationalen Gesetzgebung, die sich sowohl im Prozeß der Kollektivverhandlungen als auch in seinem Ergebnis niederschlägt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1996-04/1996: Auswertung der empirischen Untersuchung.
 05/1996-12/1996: Verfassen einer ersten schriftlichen Version.

Veröffentlichung: Basten (1995).

Investitionsentscheidungen im Krankenhaus: Einrichtung ambulanter Operations-Einheiten nach dem Gesundheitsstrukturgesetz	
--	--

Dipl.-Kffr. Sibylle D.M. Blank	Start: 10/1993
	Ende: 07/1996

Ziel: Das Gesundheitsstrukturgesetz (GSG) löste gleich mehrere grundlegende Veränderungen im Krankenhauswesen aus. 1.) Das Prinzip der Selbstkostendeckung für Krankenhäuser wurde aufgehoben. 2.) Krankenhäuser wurden zur ambulanten Leistungserbringung zugelassen, was bisher weitestgehend niedergelassenen Ärzten vorbehalten war. 3.) Es wurde ein erster Schritt zur Umstellung von der dualen auf die monistische Finanzierung getan. Diese drei Neuerungen treffen für einen Leistungsbereich gleichzeitig zu: das ambulante Operieren in Krankenhäusern.

Krankenhäuser stehen nun vor den Handlungsalternativen, keine Veränderungen des "Produktionsprogrammes" vorzunehmen, also weiterhin lediglich stationäre Leistungen anzubieten oder ambulante Leistungen in den bisherigen Arbeitsablauf einzubinden oder aber eine eigene Einheit hierfür einzurichten. Das einzelne Krankenhaus sollte bei der Entscheidungsfindung über die Einrichtung einer solchen ambulanten Operations-Einheit die betriebswirtschaftlichen Instrumente der Investitionsrechnung anwenden. Diesen präskriptiven Methoden wird in der Arbeit als theoretischer Gegenpol die deskriptive Untersuchung des tatsächlichen Verhaltens der Entscheidungsträger gegenübergestellt.

Vorgehen: Zunächst erfolgt die Darstellung der durch das GSG veränderten Sachlage für Krankenhäuser. Anschließend werden normative Methoden der Investitionsrechnung mit Ergänzungen aus der Krankenhausliteratur vorgestellt und die dabei erwarteten Anwendungsprobleme aufgezeigt. Die geringe Akzeptanz in der Krankenhauspraxis sowohl der Investitionsrechnung als auch der Erbringung ambulanter Operationen insgesamt wird mit Hilfe der verhaltenswissenschaftlichen Unternehmenstheorie zu erklären versucht.

Stand: Literaturrecherchen der Krankenhaus-Fachpresse und Expertengespräche zeigten, daß das Instrument Investitionsrechnung kaum verwendet wird. Zur Erklärung der geringen Akzeptanz unter Praktikern werden zu erwartende Anwendungsprobleme in der Investitionstheorie aufgezeigt, so z.B. die Bestimmung inkrementeller Geldströme, ferner Datenmangel aufgrund der bisherigen Vergütungsregelungen und Rechnungslegungsvorschriften. Diese Argumente wurden jedoch in den durchgeführten Interviews von Praktikern kaum genannt. Statt dessen wurden sehr viel komplexere Hemmnisse beobachtet, welche in verschiedensten Unternehmensbereichen angesiedelt sind; so spielen neben den finanziellen andere Aspekte teils dominante Rollen. Zur Erklärung des beobachteten Verhaltens, das den Annahmen normativer Modelle so deutlich widerspricht, werden Konzepte von Cyert/March angewendet, die von einer adaptiven Rationalität ausgehen. Den unrealistischen Annahmen der normativen Theorien wie einheitliche Unternehmensziele, Ausgleich von Unsicherheiten durch bspw. Verwendung von Erwartungswerten in Zukunftsrechnungen, werden Konzepte der Quasi-Lösung von Konflikten, Vermeidung von Unsicherheit, problemorientierte Suche und organisationales Lernen entgegengesetzt.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1996-04/1996: Weitere Ausarbeitung des verhaltenswissenschaftlichen Ansatzes.

05/1996-06/1996: Überarbeitung der investitionstheoretischen und gesundheitsgesetzlichen Kapitel.

07/1996: Fertigstellen der Arbeit.

Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters	
Dipl.-Kfm. Norbert Brühl	Start: 01/1992
	Ende: 05/1996

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

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

Ergebnisse: Art und Ausmaß, in dem Personalanpassungen unterschiedliche Altersgruppen treffen, hängen stark von der Stabilität der Beschäftigungsbeziehungen ab. Unternehmen mit kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, die im Hinblick auf alternative Altersverteilungen ihrer Belegschaft indifferent sind, entlassen in vergleichsweise geringem Ausmaß altersselektiv. Aufgrund des flach ansteigenden Entlassungskostenprofils nimmt die Entlassungswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter stetig ab. Unternehmen mit langfristigen Beschäftigungsverhältnissen haben dagegen ein ausgeprägtes Interesse an der Gestaltung ihrer Altersstruktur. Das Interesse an Frühpensionierungen erweist sich als unempfindlich gegenüber alternativen Annahmen über implizite Lohnkontrakte; bei Berücksichtigung von Entlassungskosten gehören auch Entlassungen von jüngeren zu den von fast allen Unternehmen präferierten Anpassungsmaßnahmen. Somit läßt sich das Ausgangsphänomen überproportionaler Entlassungsrisiken älterer und jüngerer sowie unterproportionaler Entlassungsrisiken von Arbeitnehmern mittleren Alters leicht aus den Modellergebnissen reproduzieren, denn es ergibt sich als Aggregat der Anpassungsentscheidungen von Unternehmen mit langen und kurzen Beschäftigungsverhältnissen.

Betriebliche Eigeninitiativen im Umweltschutz: Umwelteffizienz betrieblicher Interessenvertretung	
--	--

Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 06/1996

Ziel: Die Ausgaben der Unternehmen für Maßnahmen im Umweltschutz zeigen einen seit Jahren steigenden Verlauf; eine zunehmend große Zahl von Arbeitsplätzen ist direkt oder indirekt mit diesem Sektor verbunden. Trotz der vermehrten Klagen von Seiten der Wirtschaftsverbände über die starke Kostenbelastung der Unternehmen durch Umweltschutzmaßnahmen und hierdurch bedingte Wettbewerbsnachteile im internationalen Vergleich ist beobachtbar, daß es auch Unternehmen gibt, die die gesetzlich geforderten Standards im Umweltschutz überschreiten. Es stellt sich daher die Frage, was Unternehmen veranlaßt, mehr als das gesetzlich Notwendige zu tun. Zu fragen ist nach den Bedingungsfaktoren der Selbstregulierung. In welchem Maße geht die Selbstregulierung auch auf den Einfluß von Arbeitnehmern und ihren Vertretern zurück?

Vorgehen: Im Gegensatz zu den eher soziologisch orientierten Arbeiten von Hildebrandt und Birke/Schwarz, in denen Umweltprobleme vorrangig als Kooperationsprobleme betrachtet werden, und die, um die dadurch entstehenden sozialen Dilemmata aufzulösen, auf ein - an die Habermas'sche Diskursethik angelehntes - konsensorientiertes Handlungsmodell zurückgreifen, wird hier der verfügungsrechtliche Ansatz der Neuen Institutionenökonomie zugrunde gelegt. Mit Hilfe des Konzepts des methodologischen Individualismus werden die Interessen und Handlungsmöglichkeiten relevanter Entscheidungsträger im Betrieb analysiert, wodurch Hinweise auf die Ausgestaltung von Verfügungsrechten (z.B. Beteiligungsrechte) gewonnen werden sollen.

Der empirischen Fundierung dient eine in den Branchen Chemie und Bekleidung durchgeführte Betriebsbefragung, mittels derer die Interessen der betrieblichen Akteure - Management, „Umweltbeauftragte“ und Arbeitnehmervertretung - in 24 Unternehmen erfaßt wurden. Erste Ergebnisse der empirischen Untersuchung deuten darauf hin, daß der Einfluß betrieblicher Arbeitnehmervertreter auf die „substantielle“ Selbstregulierung im Umweltschutz - operationalisiert durch die Existenz von über das gesetzlich erforderliche Maß hinausgehender Umweltschutzinvestitionen - eher unbedeutend ist, während ein Einfluß auf die „prozedurale“ Selbstregulierung - operationalisiert durch die Existenz von Umweltleitlinien oder Umweltberichterstattung - durchaus gegeben zu sein scheint. Einen stärkeren Einfluß auf die betrieblichen Akteure scheinen jedoch Faktoren wie gesetzliche Regelungen und Marktbedingungen auszuüben.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01-02/1996: Abschluß der Interviews.
- 03-05/1996: Auswertung der empirischen Ergebnisse,
Erstellung einer Kurzfassung zur Rückmeldung für die beteiligten Betriebe.
- 06/1996: Erstellung einer ersten Rohfassung.

Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik	
Dipl.-Kfm. Rainer Krütten	Start: 11/1989
	Ende: 05/1996

Ziel: In diesem Projekt soll, ausgehend von statistischen Aggregatdaten über Wirtschaftszweige und Branchen, denen Erhebungen bei den Unternehmen zugrunde liegen, eine Stichprobe „synthetisch“ erzeugt werden, die zum Testen von Hypothesen auf einzelwirtschaftlicher Ebene genutzt werden kann.

Vorgehen: Eine im Forschungsprogramm des IAAEG formulierte einzelwirtschaftliche Fundierung der Organisationsforschung setzt quantitative Informationen über eine große Zahl dieser Organisationen voraus. So sind weitere Fortschritte in der Arbeitsnachfragetheorie nur zu erwarten, wenn entsprechende Massedaten verfügbar sind (Hamermesh 1991). In den vergangenen Jahren ist nun ein Verfahren entwickelt worden, aus aggregierten Statistiken (Randverteilungen) verschiedener Merkmale einer unbekanntes Grundgesamtheit fiktive, aber mit den Randverteilungen verträgliche Stichprobenelemente zu rekonstruieren.

Zu diesem Zweck kommt ein Algorithmus, das „Simulated Annealing“, zur Anwendung, bei dem, ausgehend von einer beliebigen Ausgangsverteilung für die zu generierenden Variablen, die Merkmalsausprägungen der Variablen so verändert werden, daß eine möglichst gute Reproduktion der zugrundegelegten Randverteilungen erfolgt. Die Qualität der synthetischen Stichprobe läßt sich durch die Anpassung an die Randverteilungen sowie den Vergleich von Ergebnissen auf Basis von synthetischen Stichproben mit den Ergebnissen auf Basis echter Daten beurteilen. Eines der überzeugendsten Ergebnisse, die das „Simulated Annealing“ für die Konstruktion synthetischer Unternehmensdaten als geeignet erscheinen lassen und das möglicherweise sogar für die Realitätsnähe so erzeugter Daten spricht, ist die nahezu exakte Abbildung von Betrieben ohne beschäftigte Schwerbehinderte in allen sechs Stichproben, obwohl der Anteil dieser Betriebe nicht durch eine Randbedingung vorgegeben wurde. Läßt man, wie Frick (1992), die Schwerbehindertenquote als Indikator für eine Internalisierungsstrategie gelten (Bestimmtheitsmaß der Regressionsfunktion 76,9%, erklärende Variable Fluktuationsrate und Stabilitätsrate), dann müßte mit zunehmendem Schwerbehindertenanteil eine größere Bruttowertschöpfung zu beobachten sein. In einem Regressionsmodell zur Erklärung der Bruttowertschöpfung, kann für das Verarbeitende Gewerbe, selbst bei Kontrolle des Anlagevermögens und der Berücksichtigung einiger von Frick zur Erklärung der Fluktuationsrate und Stabilitätsrate herangezogener Variablen jedoch kein positiver Einfluß der Schwerbehindertenquote auf die Bruttowertschöpfung pro Arbeitnehmer nachgewiesen werden. Vielmehr ist der Einfluß der Schwerbehindertenquote auf die Bruttowertschöpfung in allen sechs Stichproben signifikant negativ.

Ergebnisse: In Testläufen, für die die entsprechende entropiemaximale Verteilung bekannt ist, konnten gute Anpassungen an diese Verteilung und die entsprechenden Randbedingungen nachgewiesen werden. Die theoretisch postulierten Eigenschaften werden somit von dem implementierten Algorithmus erfüllt. Die Rekonstruktion von ausgewählten Variablen aus der „Bonner Stichprobe“ als „reale Stichprobe“ kann als gelungen bezeichnet werden, da die Mittelwerte und Standardabweichungen, obwohl nicht explizit in den Randbedingungen vorgegeben, gut abgebildet wurden. Bei der Erzeugung einer synthetischen Unternehmensstichprobe auf der Basis der Arbeitsstättenzählung von 1987 zeigen sich überwiegend gute Anpassungen, wenn auch in den Randbereichen (z.B. sehr große Unternehmen) die Qualität der Approximation abnimmt und die Zahl der erzeugbaren Variablen begrenzt zu sein scheint.

Veröffentlichungen/Arbeitspapiere: Krütten (1995).

Mischfinanzierung im Krankenhaussektor – Zur gleichzeitigen Anwendbarkeit von Fallpauschalen und Abteilungsbudgets	
---	--

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

Ziel: Mit den Änderungen des Gesundheitsstrukturgesetzes 1993 (GSG) verfolgt Bundesgesundheitsminister Seehofer das Ziel, die marktlichen Elemente im Krankenhaussektor zu stärken. Konkret beinhaltet das Gesetz, daß die Finanzierung der Krankenhäuser ab 1996 nicht mehr ausschließlich über das Selbstkostendeckungsprinzip erfolgt, sondern zumindest teilweise über Fallpauschalen. Daß diese Form von Marktsimulation eine effizienzsteigernde Wirkung entfaltet, wird gemeinhin kaum angezweifelt, jedoch geben insbesondere Vertreter der Praxis, allen voran die Deutsche Krankenhausgesellschaft, zu bedenken, daß die Effizienzsteigerungen teuer erkaufte sind: mit Klientenselektion und Qualitätsminderung.

In dieser Arbeit wird von der Annahme ausgegangen, daß Fallpauschalen zumindest für einen Teilbereich des Krankenhausleistungsspektrums ohne diese schädlichen Nebenwirkungen angewandt werden können und in diesem Bereich auch eingeführt werden sollten. Es soll daher überprüft werden, ob ein Mischsystem, bei dem Fallpauschalen einerseits und Budgets andererseits für jeweils einen Teilbereich der Krankenhausproduktion angewendet werden, sinnvoll und praktikabel erscheint.

Vorgehen: Zur Kennzeichnung des optimalen Mischungsverhältnisses dient ein selbstentwickeltes Modell. Dieses basiert auf der Annahme, daß Krankenhäuser sich unter den gegebenen Anreizen einzelwirtschaftlich rational verhalten werden.

Werden Anreizstrukturen auf betrieblicher Ebene verändert, so können die volkswirtschaftlichen Auswirkungen mitunter überraschend sein. Daher wird ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit darin liegen, den Zusammenhang zwischen betriebsindividuellen Anreizen und deren volkswirtschaftlichen Wirkungen genauer zu analysieren. Die Formulierung eines politischen Gestaltungsvorschlages soll folgen.

Stand: Die Entwicklung und Beschreibung des Mischfinanzierungsmodells ist weitgehend abgeschlossen. Dieser Teil soll durch eine Analyse des betrieblichen Informationsverhaltens ergänzt werden, wozu noch eine genauere Literaturanalyse zur Suchtheorie geleistet werden muß. Die theoretische Aufarbeitung des Zusammenhangs zwischen betriebsindividuellen Anreizen und deren volkswirtschaftlichen Wirkungen soll zeitgleich vorangetrieben werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

offen

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

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Am Manuskript wurde 1995 nur an den lohntheoretischen Kapiteln gearbeitet.

Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland	
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Wagner	Start: 01/1995
	Ende: 12/1996

Ziel: In Kooperation mit einem Forscherteam der London School of Economics (Dr. David Marsden, Dr. Ray Richardson, Dr. Rachel Bailey) werden die Veränderungen in Art und Struktur der Einkommenssysteme des öffentlichen Sektors untersucht. Vergleicht man die Reformen und Reformbestrebungen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland, kann man große Unterschiede feststellen: Während in Großbritannien das System der Einkommensbestimmung und die Entlohnungssysteme selbst in ihrer Ausgestaltung grundsätzlich verändert wurden, zeichnen sich die Reformansätze in Deutschland bisher eher durch eine graduelle Vorgehensweise aus. Das System der Einkommensbestimmung und das Einkommenssystem selbst bleiben in Deutschland im Prinzip erhalten, vielmehr sind eher die Arbeitsbedingungen, insbesondere Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Ansatzpunkte von Reformen. Ziel des Projektes ist es, diese unterschiedlichen Reformansätze vergleichend zu analysieren und insbesondere die Wirkungen in den Organisationen im Hinblick auf ihre Effektivität zu untersuchen.

Vorgehen: Theoretischer Hintergrund ist die Überlegung, daß Änderungen der monetären und der nicht-monetären Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gleichermaßen die expliziten und auch die impliziten Bestandteile des Kontraktes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern. Die so veränderte Anreizsituation kann Effekte auf Einstellung und Motivation der öffentlich Beschäftigten und auf die Effizienz der erbrachten Leistungen haben. Bisherige Erfahrungen aus Großbritannien und Deutschland zeigen, daß die Bedingungen für Erfolg bzw. Mißerfolg von Reformen im öffentlichen Sektor nicht leicht beobachtbar und einfach identifizierbar sind. Aus diesen Gründen konzentriert sich die Untersuchung auf detaillierte Fallstudien, um so die Effektivität der Reformansätze in der jeweiligen Organisation zu analysieren. Dies geschieht mithilfe von Arbeitnehmerbefragungen, in deren Mittelpunkt eine Conjoint-Analyse steht, die es ermöglicht, relative Gewichte einzelner Bestandteile der Nutzenfunktion der Arbeitnehmer zu ermitteln. Dadurch wird eine differenzierte Analyse von Reformansätzen und Reformpotentialen möglich. Untersuchungsfelder sind Krankenhäuser, Schulen und Finanzämter, die den besonderen Charakter und auch die Vielfalt der öffentlichen Dienstleistungen repräsentieren.

Stand: Die Arbeitnehmerbefragung ist derzeit für zwei Krankenhäuser und zwei Schulen abgeschlossen (Rücklaufquote 39-49%). Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die Daten aufzuarbeiten und weiter auszuwerten. Erste, jedoch noch undifferenzierte, Ergebnisse bestätigen die Vermutung, daß insbesondere die nicht-monetären Elemente der Kompensation eine wichtige Rolle für die Arbeitnehmer spielen.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1996 - 08/1996: Empirische Untersuchung und Auswertung.
 ab 09/1996: Erste Ergebnisse und vergleichende Analyse.

Risikominderung durch Diversifizierung in der Personalpolitik: Eine Anwendung auf Personalanpassungen in der Rezession	
Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 12/1996

Dipl.-Vw. Martin Schneider	Start: 01/1994
	Ende: 12/1996

Ziel: Unternehmen sind in Rezessionen dazu gezwungen, Personalkosten zu sparen. Ihre Personalanpassungs-Entscheidungen werden dabei jedoch dadurch erschwert, daß sie in Art und Ausmaß unsichere Nebenwirkungen etwa auf die Motivation oder die Fluktuation nach sich ziehen. In der Personalwirtschaftslehre werden solche unsicheren Nebenwirkungen der Instrumente nicht zum Untersuchungsgegenstand gemacht. Das Projekt will daher herausarbeiten, wie Unternehmen Personalanpassungen angesichts von Unsicherheit vornehmen. Dabei soll als Grundidee entfaltet werden, daß ein kombinierter Einsatz der Instrumente Personalstand, Arbeitszeit und Lohnhöhe Unsicherheiten beherrschbar macht.

Vorgehen: Das zu entwickelnde unternehmenstheoretische Modell ist inspiriert von der Portfoliotheorie des Unternehmens, die jüngst von Bruce Greenwald und Joseph E. Stiglitz (1989, 1990, 1995) vorgeschlagen worden ist. Es wird angenommen, daß eine Änderung unternehmerischer Entscheidungsvariablen um so stärker mit einer sog. „Instrumentenunsicherheit“ („Instrument Uncertainty“) behaftet ist, je deutlicher die bisherige Unternehmenspolitik modifiziert wird. Bezogen auf die Forschungsfrage wird argumentiert: Je stärker Lohnpolitik, Arbeitszeitordnung und personelle Zusammensetzung des Unternehmens verändert werden, desto weniger abschätzbar sind die möglichen Wirkungen dieser Änderungen auf Produktivität, Fluktuation usf. und damit letztlich auf den Wert des Unternehmens. Risikoscheue Unternehmen maximieren daher nicht den erwarteten Unternehmenswert, sondern berücksichtigen auch die Schwankung des Unternehmenswertes, das „Wertrisiko“, in ihrem Kalkül. In Analogie zur Portfoliotheorie läßt sich nachweisen, daß Unternehmen ihr Wertrisiko i.d.R. geringhalten können, indem sie diversifizieren, also ein Portefeuille von Instrumenten wählen: Sie bauen Beschäftigung ab *und* senken den Stundenlohn *und* verkürzen die Arbeitszeit, um Personalanpassungen in einer Rezession risikoeffizient vorzunehmen. Die Diversifizierungslogik von realen Personalanpassungs-Entscheidungen soll mithilfe von Betriebsdaten und bereits veröffentlichten Studien nachgewiesen werden. Dem institutionenökonomischen Ansatz des IAAEG-Forschungsprogramms folgend soll zudem nachvollzogen werden, wie die Arbeitsmarktinstitutionen (Kurzarbeit, Kündigungsschutz usf.) das Risikokalkül der Unternehmen beeinflussen.

Stand: Eine Analyse der Literaturstränge, die ebenfalls betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise erklären wollen (vgl. z.B. Hamermesh 1993, Scholl/Blumschein 1979, Sengenberger 1987 sowie Greenhalgh/Lawrence/Sutton 1988) hat gezeigt, daß der Risikoaspekt von Personalanpassungen zwar häufig erwähnt, nirgends aber systematisch untersucht wird. An der Entwicklung des eigenen Ansatzes wird derzeit noch gearbeitet. Das empirische Aufdecken von typischen Instrumentenkombinationen, insbesondere im britischen Workplace Industrial Relations Survey, ist in der Anfangsphase.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1996-06/1996: Formulierung des eigenen Modells, empirische Auswertung.
 07/1996-12/1996: Letzte empirische Auswertungen und Fertigstellen der Arbeit.

Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im internationalen und intertemporalen Vergleich

Dipl.-Kfm. Michael Schröder

Start: 01/1992

Ende: 05/1996

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

Vorgehen: Im Gegensatz zu den vorliegenden Studien (vgl. z.B. Harders 1988) wird hier nicht eine buchhalterische, sondern eine entscheidungstheoretische Kostenartenrechnung entwickelt, die Deregulierungs- bzw. Reregulierungsempfehlungen erlaubt. Dabei werden vor allem zwei Kostenkategorien unterschieden: Pauschalisierungskosten, die aus der rechtlichen Gleichbehandlung ungleichartiger betrieblicher Tatbestände resultieren und Differenzierungskosten, die die Belastung der Unternehmen durch eine, die individuellen Tatbestandsmerkmale berücksichtigende, Fallunterscheidung ausdrücken. Mit diesen Kategorien werden dann international verschiedene Rechtsregelungen „vermessen“.

Ergebnisse: Mit der exemplarischen Anwendung des entwickelten Meßkonzeptes in einem internationalen und intertemporalen Vergleich der häufig als belastend dargestellten Regelungen zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer wird in dieser Arbeit zugleich seine praktische Tauglichkeit demonstriert und neben dem methodischen auch ein inhaltlicher Beitrag zur Gestaltung einer vollzugskostenärmeren Regelung der betrieblichen Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter geleistet. Der Vergleich des derzeit geltenden SchwbG mit dem von 1953 bis 1974 geltenden SBG und dem französischen Loi n° 87-517 kommt zu dem eindeutigen Ergebnis, daß die in Deutschland ansässigen Betriebe durch die Regelungen des SchwbG stärker mit Pauschalisierungskosten belastet werden, als die in Frankreich ansässigen Betriebe durch die Regelungen des Loi n° 87-517. Auch für die ehemals dem SBG unterliegenden Betriebe darf angenommen werden, daß sie in geringerem Maße durch Pauschalisierungskosten belastet wurden als die derzeit dem SchwbG unterliegenden Betriebe.

Angesichts dieses Resultats kann dem Gesetzgeber daher aus betrieblicher Sicht nicht, wie dies in der Regel auf der Grundlage der Ergebnisse der buchhalterischen Vollzugkostenermittlungen geschieht, empfohlen werden, die Regelung des SchwbG zu vereinfachen. Vielmehr ist dem deutschen Gesetzgeber anzuraten, dem französischen Beispiel zu folgen und die Pauschalisierungskosten durch ein differenziertes, kategoriale Unterscheidungen vornehmendes Schwerbehindertenrecht, deutlich zu senken. Unter der realistischen Annahme, daß die Differenzierungskosten in diesem Fall nur geringfügig steigen, ist eine Verringerung der betrieblichen Vollzugskostenbelastung durch die rechtlichen Regelungen zur Beschäftigung Schwerbehinderter zu erwarten.

Veröffentlichungen:

Der Abschlußbericht liegt vor; die Veröffentlichung ist in Vorbereitung: Trierer Schriften zur Sozialpolitik und Sozialverwaltung. Frankfurt/M./New York: Campus.

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Wagner	Start:	02/1993
	Ende:	12/1996

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

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Auch wenn bei wenigen Ausnahmen Selbstselektion und damit verbunden die Gefahr der Negativselektion sowie die Motivationslagen der im öffentlichen Sektor Beschäftigten thematisiert werden (vgl. LUHMANN/MAYNTZ 1973), existieren jedoch kaum Ansätze, die den Einfluß der Kompensationssysteme auf Selbstselektionsverhalten und vorgelagerte Motivationswirkungen systematisch und theoretisch aufarbeiten. Ausgehend von der Annahme, daß Kompensationssysteme auf unvollkommenen Arbeitsmärkten wie Selbstselektion indizierende Signale wirken können, wird aufbauend auf den Arbeiten zur hedonistischen Lohntheorie (LUCAS 1977) ein Modell entwickelt, das erklärt, weshalb und inwiefern unterschiedlich ausgestaltete Kompensationssysteme Arbeitskräfte mit verschiedener Präferenzstruktur attrahieren und welche Effekte vor diesem Hintergrund Veränderungen der Kompensationssysteme auf die Motivation der Beschäftigten haben. Um den Erfolg verschiedenartiger Reformansätze zu beurteilen und die theoretisch abgeleiteten Hypothesen zu prüfen, ist es wichtig, die Präferenzstrukturen der Arbeitnehmer zu kennen. Daher wird eine umfangreiche empirische Untersuchung durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mithilfe der Conjoint-Analyse stehen. Dieses Verfahren ermöglicht es, das relative Gewicht einzelner Komponenten unterschiedlicher Ausprägung einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln (vgl. SADOWSKI/WAGNER: Reformen der Einkommen ...). Die Untersuchung wird sich dabei insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer beziehen.

Stand: Das Projekt befindet sich momentan in der Phase der empirischen Prüfung. Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die Untersuchung zu beenden, die Daten aufzubereiten und auszuwerten.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 01/1996 - 02/1996: Durchführung der empirischen Untersuchung.
- 03/1996 - 05/1996: Aufbereitung und Auswertung der Ergebnisse.
- ab 06/1995: Fertigstellung der Arbeit.

Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	
Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 12/1996

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

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

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

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

Derzeit wird an einer Rohversion des Abschlußberichts gearbeitet. Seine Fertigstellung hat sich wegen einer Familiengründung verzögert.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1995-06/1995: Datenevaluierung und Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation.

3.2.6 Der neue europäische Aufbaustudiengang MEST

Durch die Unterstützung des MEST Studienganges für Postgraduierte (Master Européen en Sciences du Travail) erfährt die Forschungsgruppe eine auffrischende Internationalisierung in bezug auf Arbeits- und Forschungsstile. Im Rahmen dieses Qualifizierungsprogramms arbeitet Dott. Chiara Bolner von der Universität Florenz seit Oktober 1995 über Personalpolitik in ausländischen Niederlassungen multinationaler Unternehmen.

Anne McManus, Universität Warwick UK, wurde von Prof. Dr. Dieter Sadowski bei ihrer Masterthesis über Gruppenarbeit betreut. Weiterhin nahmen Gilberte Eeckhout und Pablo Verbeke, beide aus Lovain-la-Neuve, Belgien, an dem Programm teil.

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Das Jahr 1995 war für das Institut und im besonderen für die Bibliothek geprägt von einer unsicheren Haushaltslage, so daß der Bestandsaufbau nicht kontinuierlich weitergeführt werden konnte. Daher mußten sich die Mitarbeiter bei der Literatursauswahl auf die grundlegenden Neuerscheinungen beschränken. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Anzahl der gekauften Monographien um 27%. Bei den ausländischen Monographien reduzierte sich der Zugang sogar um 53%, da die Aufhebung der Haushaltssperre so spät erfolgte, daß aufgrund der längeren Beschaffungswege kaum noch Monographien aus dem Ausland beschafft werden konnten. Die Zahl der Bestellungen insgesamt verringerte sich auf 964. Im Jahre 1995 wurden 1.914 Bände erworben, davon 535 durch Geschenk und Tausch. Für die gekauften Bände wurden bei 750 Rechnungen 284 Auszahlungsanordnungen (96 in DM, 188 in Fremdwährungen) erstellt. 114 Bände wurden ausgeschieden; damit wuchs der Bibliotheksbestand auf insgesamt 43.716 Bände (Zahlen im einzelnen: siehe Tabelle).

Die unverhältnismäßig hohe Belastung des Bibliotheksetats durch laufende Zeitschriften (646 Titel aus 26 Ländern) und Loseblattausgaben (346 Titel) konnte nur durch *rigorose Abbestellung von Abonnements* verringert werden: 90 Zeitschriften und 146 Loseblattwerke wurden storniert. Die dadurch beabsichtigten Einsparungen werden jedoch erst im Haushaltsjahr 1996 voll wirksam, da die meisten Abonnements erst zum Jahresende 1995 gekündigt werden konnten. Zur Auswahl der nicht mehr gewünschten Titel erarbeiteten die Bibliothekarinnen eine detaillierte Aufstellung der Abonnementkosten, aufgeschlüsselt nach Fächern, die darüber hinaus für eine genaue Kostenüberwachung genutzt werden kann. Da in unserem Institut eine große Anzahl der Zeitschriften und Loseblattausgaben direkt bei in- und ausländischen Herausgebern bezogen werden, mußten entsprechend viele Stornierungen einzeln erfolgen. Die korrekte Beendigung der Abonnements erforderte eine sorgfältige Überwachung der Stornierungsbestätigungen, der Restlieferungen und der Rechnungsstellung sowie die abschließende bibliotheksinterne Bearbeitung.

Um auch im Bereich der Monographien einen exakten Überblick über die zu erwartenden Kosten zu erhalten, wurden alle offenen Bestellungen überprüft und gegebenenfalls reklamiert. In diesem Zusammenhang wurden diejenigen offenen Bestellungen, die bisher nicht per EDV erfaßt waren, in BIS-LOK eingearbeitet. Für die Bibliotheksnutzer sind damit alle vorhandenen und alle bestellten Titel in einem Katalog nachgewiesen, der von jedem Arbeitsplatz im Haus abgefragt werden kann.

1995 katalogisierten die Bibliothekarinnen 2.296 Bände, wobei 1.827 Titelaufnahmen neu erstellt und 520 Kurztitelaufnahmen in RAK-WB-gerechte Aufnahmen umgewandelt wurden. Für den in dBase geführten Zeitschriftenkatalog wurden 95 Neuaufnahmen erstellt und 280 Änderungen an Titel- bzw. Bestandsangaben durchgeführt; er enthält damit 1.318 Titel für laufende und abgeschlossene Zeitschriften. Der Zugang zum Bestand wurde weiter verbessert, indem 8.025 Bände Individualsignaturen erhielten und mit Signaturetiketten versehen wurden.

Die angespannte Haushaltslage wirkte sich auch auf die personelle Situation in der Bibliothek aus: für ausscheidende studentische Hilfskräfte konnten keine neuen eingestellt werden, so daß zahlreiche delegierbare Routinetätigkeiten von den Bibliothekarinnen übernommen werden mußten. Auch die Aufsicht in Lesesaal und Magazin bei 134 externen Benutzern konnte so nicht mehr allein auf die studentischen Hilfskräfte übertragen werden.

Der Haushaltsansatz für die Bibliothek wird trotz der getroffenen, einschneidenden Sparmaßnahmen 1996 für einen dem Institutsauftrag angemessenen systematischen Bestandsaufbau nicht ausreichen. Darüber hinaus sind auch im Bereich der Bibliotheks-EDV dringend Neuinvestitionen erforderlich, um wenigstens den bisherigen Standard zu halten.

4.2 EDV

Die Betreuung der EDV-Anlage des IAAEG und die Aufrechterhaltung des Netzwerkbetriebes wird von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften geleistet. Daneben wird eine EDV-spezifische Nutzerberatung angeboten, die beispielsweise darin bestehen kann, daß Unterstützung im Umgang mit Datenbank-Management-Systemen gegeben wird oder eine spezielle Einweisung in fortgeschrittene Techniken der Tabellenkalkulation erfolgt.

Die mittlerweile nicht mehr ganz zeitgemäße gerätetechnische Ausstattung der Server und der Arbeitsstationen läßt ein sinnvolles Arbeiten zwar noch zu, jedoch nur unter erhöhtem Reparatur- und Betreuungsaufwand. Verzichtet wurde bislang auch auf den Übergang zum Betriebssystem Windows 95, da es auf den Arbeitsstationen nicht in zufriedenstellender Geschwindigkeit ausgeführt werden kann. Insofern ist Windows 3.1 mit den gängigen Standardprogrammen (Word 6.0, EXCEL 5.0, SPSS für Windows) im Einsatz. Als Server versteht sich nach wie vor ein 486er PC mit 33 MHz mit dem Betriebssystem NOVELL 3.11 seinen Dienst.

Im Laufe des Jahres 1995 wurde der Zugang zum World-Wide-Web (WWW) eingerichtet und den EDV-Nutzern des IAAEG zugänglich gemacht. Dieser neue Internet-Dienst steht nun ergänzend neben dem bereits seit einigen Jahren vorhandenen Electronic Mail-Anschluß.

5. Gastforscher und Besucher

5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher

Maria Matey-Tyrowicz

Professor Maria Matey-Tyrowicz lehrt an der Universität in Warschau und besuchte das Institut vom 13.03. bis 09.04.1995 und vom 01. bis 30.09.1995. Dieser Aufenthalt wurde im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht. Finanzielle Unterstützung erhalten die polnischen Wissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Überschrift des Projekts lautet „Anpassungsprobleme“. Demnach liegt der Schwerpunkt der Studien der polnischen Wissenschaftler darin, das Europäische Arbeitsrecht kennenzulernen. Nach dem Zusammenbruch des Sozialismus in den östlichen Ländern ist die Anpassung des noch geltenden Rechts an das Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union Hauptaufgabe für die in diesem Projekt beteiligten Arbeitsrechtler aus Polen.

Herbert Szurgacz

Professor Herbert Szurgacz lehrt an der Universität in Breslau. Er besuchte das Institut vom 01. bis 30.04.1995 und vom 22.11. bis 18.12.1995 im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ermöglicht.

Ulrich Runggaldier

Dr. Runggaldier ist Professor für Arbeitsrecht am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien. Er besuchte das IAAEG vom 18. bis 25.04.1995. Schwerpunkt seiner Studien waren die Entwicklungen im deutschen und europäischen Arbeitsrecht sowie die Rechtsvergleichung.

Stefan van Jaarsveld

Professor van Jaarsveld vom Centre for Applied Mercantile and Labour Law der Universität Pretoria besuchte vom 26.06. bis 04.07.1995 das IAAEG. Sein Forschungsschwerpunkt lag beim europäischen und deutschen Arbeitsrecht. Da sich das Centre for Mercantile and Labour Law derzeit noch im Aufbau befindet, waren die Gespräche mit Prof. Birk sehr nützlich und hilfreich für Prof. van Jaarsveld.

Matthew W. Finkin

Professor Finkin lehrt Arbeitsrecht an der University of Illinois und informierte sich in der Zeit vom 20. bis 26.07.1995 am IAAEG. Seine Hauptinteressen lagen dabei bei folgenden Themen: „The right of privacy in the employment relationship“ sowie „Surveillance and monitoring of employees and control of employees“. Mehrere Gespräche mit Prof. Birk brachten ihm die Materie aus deutscher und europäischer Sicht näher. Prof. Finkin zeigte sich sichtlich beeindruckt über den Bibliotheksbestand des IAAEG.

Carol D. Rasnic

Frau Rasnic ist Professorin für Arbeitsrecht an der Virginia Commonwealth University. Sie hielt sich in der Zeit vom 11.07. bis 15.08.1995 im IAAEG auf. Sie beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit zwei rechtsvergleichenden Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht, die Sie kurz nach ihrer Rückkehr in den USA fertigstellen konnte.

José Joao Nuñez Abrantes

Herr Prof. Dr. Abrantes hielt sich vom 11.08. bis 11.09.1995 am IAAEG auf. Er informierte sich über die neuesten Entwicklungen des europäischen Arbeitsrechts.

Gustav Heerma van Voss

Gustav Heerma van Voss ist Privatdozent für Arbeitsrecht an der Universität Limburg, Maastricht. Er besuchte das IAAEG vom 01.07. bis 18.08.1995. Er informierte sich vorrangig über Europäisches Arbeitsrecht und Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EG. Die zusammengetragenen Unterlagen benötigte er, um seine Vorlesungen und Kurse über Europäisches Arbeitsrecht vorzubereiten.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Rafal Towalski

Mgr. Rafal Towalski, Assistent am Lehrstuhl für Soziologie der renommierten Warsaw School of Economics, war in der Zeit vom 15.11.1995 bis 16.12.1995 zu Gast am IAAEG. Ziel des vierwöchigen Forschungsaufenthaltes am IAAEG war für den Experten auf dem Gebiet der polnischen Industrial Relations-Forschung insbesondere die Nutzung der umfangreichen institutseigenen Spezialbibliothek.

5.3 Besucher

Eine Gruppe von vierzig Schülerzeitungsredakteuren aus ganz Europa besuchte am 15. März 1995 im Rahmen der 2. Internationalen Medienwoche, die von der Katholischen Akademie Trier veranstaltet wurde, das IAAEG und führte ein Gespräch mit Prof. Sadowski.

Prof. Werner G. Fack-Asmuth, Deutsches Krankenhaus Institut, Düsseldorf, 11. April 1995.

Dr. Michael Feuer, National Research Council, Washington, 11. April 1995.

Dr. Brandenbusch, Landesrechnungshof des Landes RPL, 11. Mai 1995.

Prof. Dr. Winfried Schmähl, Universität Bremen, 19. Mai 1995.

Prof. Dr. Eugene Hunt, Virginia Commonwealth University in Richmond USA besuchte am 24. Mai 1995 mit einer Gruppe von zwölf Professoren, Doktoranden und Studenten das IAAEG. Gegenstand des Gesprächs mit den Direktoren und den Mitarbeitern des IAAEG waren die Hochschulausbildung im deutsch-amerikanischen Vergleich sowie das duale Berufsbildungssystem in Deutschland.

Matthew Denkin, University of Illinois, 24. Juli 1995.

Marius Olivier, Rand Afrikaans University, Johannesburg, 22. August 1995.

Prof. Dr. Hans Czap, Dekan des Fachbereichs IV der Universität Trier, 07. September 1995.

Domkapitular Prälat Roland Ries, Vorsitzender der Caritasträger-Gesellschaft Trier und des Diözesancaritasverbandes, 13. September 1995.

Ass.jur. Hans-Joachim Doerfert, Geschäftsführender Vorstand der Caritasträger-Gesellschaft, Trier, 13. September 1995.

Prof. Dr. Hans-Jürgen Weitbrecht, Heidelberg, 07. Dezember 1995.

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Deutsches und europäisches Arbeitsrecht“, Vorträge an den Universitäten Budapest, Pécs und Miskolc im Rahmen des Tempus-Programms, 15. - 19.02.1995.

„La disciplina del mercato del lavoro nell'ordinamento tedesco“, Vortrag an der Universität Bologna, 15.05.1995.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Perspektiven“, Vortrag anlässlich der Fachtagung der Senatsverwaltung in Berlin, 29. - 31.05.1995.

„Neue Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts“, Vortrag an der Universität Budapest im Rahmen des Tempus-Programms, 05. - 11.06.1995.

„Flexible Arbeitszeitgestaltung als Aufgabe der Tarifpolitik“, Vortrag anlässlich der Tagung der CESI, Confédération Européenne des Syndicats Independants, Brüssel, 20. - 23.06.1995.

„Das Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union“, Vortrag an der Universität Warschau im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts, 23. - 27.08.1995.

„Die Umsetzung von Vereinbarungen der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs“, Vortrag anlässlich der Tagung des Instituts für Wirtschaftspolitik der Universität Bonn, 15.09.1995.

„Vergleichende Untersuchung europäischer Sozialkassensysteme“, Vortrag anlässlich des IFD-Kongresses (Internationale Föderation des Dachdeckerhandwerks), Luxemburg, 16.09.1995.

„Principles of Corporate Governance in the Publicly-held Corporations“, Vortrag anlässlich des Symposiums der Universität Rom, 15. - 19.11.1995.

Bernd Waas

„Freedom of Contract in Labour Law“, Vortrag im Rahmen der European Law Week auf Einladung des Europarats, Zagreb, 06.12.1995.

Franz Kibler

„Betriebliche Interessenvertretung in Belgien, Frankreich, Luxemburg, Niederlande und Deutschland“, Vortrag im Rahmen des Euro-Seminars „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Betriebsräten und Arbeitnehmerbewegungen bei fortschreitender Integration der Grenzregionen“ des Bildungswerks der KAB im Bistum Trier, Irrel, 29.03.1995.

„Die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Stellung geringfügig Beschäftigter“, Vortrag im Rahmen der Auftaktveranstaltung für die vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen durchgeführte Infokampagne für geringfügig Beschäftigte, Mainz, 08.03.1995.

„Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsrecht und ihre Auswirkungen auf das nationale Recht“, Vortrag auf Einladung des Gustav Stresemann Instituts, Bonn, 24.06.1995.

6.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

Arbeitsrecht II, SS 95

Rechtsgeschäftslehre, SS 95

Übung im Arbeitsrecht, WS 95/96

Seminar für Magister- und Erasmusstudenten, WS 95/96

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, 27.01., 28.01., 18.03., 28.06.1995.

Vorlesungen an den Universitäten Budapest, Pécs, Debrecen, Miskolc im Rahmen des Tempus-Programms, Februar und Juni 1995.

Vorlesung an der Universität Warschau im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften, August 1995.

6.1.3 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten

Seit Oktober 1994 Mitglied des Committee of Independent Experts des Europarates zur Überwachung der Sozialcharta von 1961.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

Workshop: Methodenprobleme der neueren Arbeits- und Sozialökonomie

Veranstalter: Prof. Dr. Winfried Schmähl, Zentrum für Sozialpolitik, Bremen und IAAEG

Dauer der Veranstaltung: 19. Mai 1995

57. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft: Regulierung und Unternehmenspolitik

Veranstalter: Professoren des Faches BWL der Universität Trier

Veranstaltungsort: Trier und Luxemburg

Dauer der Veranstaltung: 06.-09. Juni 1995

Qualitätsmanagement in Sozial- und Behinderteneinrichtungen

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS)

Dauer der Veranstaltung: 09. Oktober 1995

Europäische Betriebsräte

Veranstalter: Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association und IAAEG

Veranstaltungsort: Bochum und Gelsenkirchen

Dauer der Veranstaltung: 12.-13. Oktober 1995

ADIA-Symposium in Potsdam: Optionen für Beschäftigungswachstum

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam

Dauer der Veranstaltung: 16./17. November 1995

Wirtschaftsforum Trier: Konfliktbewältigung und Konsensbildung

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

Dauer der Veranstaltung: 24. November 1995

Der Europäische Sozialdialog und die Rolle der Sozialpartner

Veranstalter: Fondazione Regionale Pietro Seveso und IAAEG

Dauer der Veranstaltung: 29. November - 02. Dezember 1995

Master Européen en Sciences du Travail: Organisationstreffen mit den Vertretern aus Louvain-la-Neuve, Toulouse, Florenz und Trier, in Trier

Veranstalter: IAAEG

Dauer der Veranstaltung: 08./09. Dezember 1995

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Werner Kuhn, MdB, Zingst (Mecklenburg): „Gesundheits- und Sozialpolitik im Strukturwandel der Wirtschaft der neuen Bundesländer“, 30. Januar 1995.

Dipl.-Kffr. Barbara Frick, Trier: „Erfahrungen aus der Beratungspraxis einer kleinen Unternehmensberatung“, 02. Februar 1995.

Dr. Friedhelm Kläs, Wirtschaftsprüfer, Luxemburg: „Unternehmensberatung: Erfolgsdeterminanten und Berufskarrieren“, 03. Februar 1995.

PD Dr. Hermann Kotthoff, ISO-Institut, Saarbrücken: „Betriebsräte und Bürgerstatus“, 06. Februar 1995.

PD Dr. Ulrich Widmaier, Ruhr-Universität Bochum: „Unternehmenstheorie und Mikrosimulation“, 06. Februar 1995.

Beate Eggert, Stellvertretende Landesvorsitzende der ÖTV: „Wie kann der öffentliche Dienst modernisiert werden?“, 15. Februar 1995.

Prof. Dr. Dieter Schmidtchen, Leiter der Forschungsstelle zur Ökonomischen Analyse des Rechts an der Universität des Saarlandes, Saarbrücken: „Giving More Body to Law and Economics“, 16. Februar 1995.

Dr. Michael Feuer, National Research Council, Washington: „Educational Testing - On the Equivalence of Skills“, 11. April 1995.

Prof. Dr. Ronald A. Heiner, Economics Department der George Mason University, Fairfax, Virginia: „The Origins of Predictable Behaviour - since 1983“, 17. Juli 1995.

Prof. Dr. Eirik G. Furubotn, University of Texas at Arlington: „The Modern Theory of the Firm: Limitations and Promise“, Workshop vom 05. bis 07. Juli 1995.

Prof. Dr. Walter Müller-Jentsch, Ruhr-Universität Bochum: „Konkurrierende Ansätze einer Theorie industrieller Beziehungen“, 20. November 1995.

Rainer Salm, IG-Metall, Gaggenau: „Erfahrungen mit Gruppenarbeit“, 27. November 1995.

Dr. Claus Schnabel, Institut der Deutschen Wirtschaft: „Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und neue Ergebnisse zur makroökonomischen Performance“, 18. Dezember 1995.

Begona Hermanns, Trier: „Projektmanagement und Rechtsvollzug: Der Immissionsschutz“, 18. Dezember 1995.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Uschi Backes-Gellner

Die Bedeutung der betriebswirtschaftlichen Ausbildung für den Standort Deutschland. Tagung der Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, Frankfurt, 12. Mai 1995 (zus. mit Sadowski).

Die Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Weltkongreß der Industrial Relations Associations, Washington, 02. Juni 1995 (zus. mit Frick und Sadowski).

Jörg Basten

Problem współpracy między pracodawca i związkami zawodowymi, Institut für Arbeit und Soziale Angelegenheiten, Warschau, 21. Juni 1995.

Trade Unions in the Process of Transformation exemplified by labour's share in enterprise income in Poland and Russia. 6. Jahrestagung der European Association of Labour Economists (EALE), Lyon, 07.-10. September 1995.

Bernd Frick

Die Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Weltkongreß der Industrial Relations Associations, Washington, 02. Juni 1995 (zus. mit Backes-Gellner und Sadowski).

Kerstin Pull

Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik, Vortrag gehalten im Rahmen des ZeS-IAAEG-Workshops "Methodenprobleme der neueren Arbeits- und Sozialökonomie", Schloß Quint 19. Mai 1995.

Dieter Sadowski

Einige überraschende arbeitspolitische Entwicklungen in der Europäischen Gemeinschaft. Neujahrsempfang der Deutsch-Französischen Gesellschaft Trier, 20. Januar 1995.

Wem nützt Egoismus? (Korreferat). Ringvorlesung der Forschungsstelle für praktische Ethik, Universität Trier, 01. Februar 1995.

Bildung und die Zukunft der Arbeit in Europa, Dillenburg, 08. März 1995.

The German Model of Industrial Relations After Fifty Years“, Sitzungsleitung, LSE London, 24./25. März 1995.

Einige überraschende arbeitspolitische Entwicklungen in der Europäischen Gemeinschaft, Deutsch-französischer Vortrag für die Studentenwerke Trier und Orléans-Tour, Trier, 25. April 1995.

Die Bedeutung der betriebswirtschaftlichen Ausbildung für den Standort Deutschland. Tagung der Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, Frankfurt, 12. Mai 1995 (zus. mit Backes-Gellner).

German/American Seminar des MIT: German Industrial Relations after Unification (Discussant), 30. Mai 1995.

Works Councils: Barriers or Boosts for the Future Competitiveness of German Firms? (mit U. Backes-Gellner, B. Frick). Invited Paper beim Weltkongreß der International Industrial Relations Association in Washington D.C., 01. Juni 1995.

Regulierung und Unternehmenspolitik, Einleitungsstatement zur Tagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Trier, 06. Juni 1995.

Kolloquium Management-Forschung, Berlin: Management von Wissen (Diskutant), 30. Juni 1995.

Arbeitgeberverbände in Europa, Kopenhagen, 28. September 1995.

Lohndifferenzierung – Ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen? Herbstforum des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Langzeitarbeitslosigkeit – ein unlösbares Problem?“, 13. Dezember 1995 (zus. mit Schneider).

Martin Schneider

Lohndifferenzierung – Ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen? Herbstforum des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Langzeitarbeitslosigkeit – ein unlösbares Problem?“, 13. Dezember 1995 (zus. mit Sadowski).

6.2.4 Lehraktivitäten

Uschi Backes-Gellner

Betriebliche Bildung im europäischen Vergleich, Proseminar SS 95

Bernd Frick

Gesundheitsökonomie PbSf (zus. mit Queins) WS 94/95, SS 95

Neukeynesianische Arbeitsmarkttheorie und Beschäftigungspolitik, Hauptseminar (zus. mit Sadowski und Ambrosi) SS 95

Kerstin Pull

Unternehmenstheorie, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski und Schneider) SS 95

Politikevaluation mit Mikrodatensätzen, Praxisbezogene Studienform (zus. mit Eirmbter, Hill, Sadowski und Schneider) SS 95 und WS 95/96

Operations Research im Dienstleistungsmanagement, Übung zur Vorlesung WS 95/96

Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski und Schneider) WS 95/96

Benedikt Queins

Gesundheitsökonomie PbSf (zus. mit Frick) SS 95

Gesundheitsökonomie PbSf (zus. mit Wagner) WS 95/96

Krankenhausökonomie, Hauptseminar (zus. mit Sadowski, Wagner, Doerfert) WS 95/96

Dieter Sadowski

Neukeynesianische Arbeitsmarkttheorie und Beschäftigungspolitik, Hauptseminar (zus. mit Frick und Ambrosi) SS 95

Politikevaluation mit Mikrodatensätzen, PbSf (zus. mit Eirnbter, Hill, Pull und Schneider) SS 95, WS 95/96

Unternehmenstheorie, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull und Schneider) SS 95

Operations Research im Dienstleistungsmanagement, Vorlesung WS 95/96

Krankenhausökonomie, Hauptseminar (zus. mit Queins, Wagner, Doerfert) WS 95/96

Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Schneider und Pull) WS 95/96

Weiterbildung für den Europäischen Sozialen Dialog, vgl. Pressenotiz.

Martin Schneider

Politikevaluation mit Mikrodatensätzen, PbSf (zus. mit Eirnbter, Hill, Pull und Sadowski) SS 95, WS 95/96

Unternehmenstheorie, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull und Sadowski) SS 95

Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Sadowski und Pull) WS 95/96

Karin Wagner

Gesundheitsökonomie, PbSf (zus. mit Queins) WS 95/96

Krankenhausökonomie, Hauptseminar (zus. mit Sadowski, Queins und Doerfert) WS 95/96

6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen*Uschi Backes-Gellner*

Ruf des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen auf die C-4 Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln angenommen

Musewa N. M'Bayo

DAAD-Preis für besonders qualifizierte ausländische Studierende an der Universität Trier,

Ruf auf die Professur für Personalwirtschaft an der Universität Zaire

Kerstin Pull

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

Benedikt Queins

Mitglied der EDV-Kommission des Fachbereichs IV der Universität Trier

Mitglied des Prüfungsausschusses für Bürokaufleute der Handwerkskammer Trier

Dieter Sadowski

Ruf des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit zum „Oberdirektor und Professor“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (abgelehnt),

Mitglied der Versammlung der Universität

Mitglied des Bibliotheksausschusses des Fachbereichs IV

Mitglied des Technologiebeirats der Landesregierung

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Mitglied der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsidenten Rheinland-Pfalz

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

Vertreter Deutschlands im Council der IIRA, 31.05.95

Mitglied der Ethik-Kommission der Caritas-Trägergesellschaft Trier e.V.

Mitglied des Vorstandes der Caritas-Trägergesellschaft Trier e.V.

Martin Schneider

Mitglied der Bibliothekskommission des FB IV der Universität Trier

6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen*Kerstin Pull*

"Die Ableitung eines einfachen Verhandlungsmodells zur Abbildung des betrieblichen Kalküls bei der Gewährung übertariflicher Löhne und freiwilliger Sozialleistungen". IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 26.01.1995.

Sibylle Blank

„Investitionsrechnung im Krankenhaus. Wirtschaftlichkeitsanalysen der Einrichtung ambulanter Operations-Abteilungen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 16.02.1995.

Martin Schneider

„Risikominderung durch Diversifizierung in der Personalpolitik“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 11.02.1995.

Karin Wagner

„Alternative Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor und ihre Wirkung auf Selektion und Motivation“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 16.02.1995.

Prof. Dr. Eirik G. Furubotn, University of Texas at Arlington

„The Modern Theory of the Firm: Limitations and Promise“, Workshop, 05. bis 07.07.1995.

6.2.7 Auslandsaufenthalte

Jörg Basten

1995 hielt sich Jörg Basten im Rahmen eines achtmonatigen Forschungsaufenthaltes am Institut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) in Warschau auf. Nachdem in den beiden letzten Jahren bereits drei IAAEG-Stipendien an Mitarbeiter des IPiSS vergeben wurden, intensiviert der Gegenbesuch des IAAEG die bestehenden Verbindungen zu dem in Polen renommierten Industrial Relations-Forschungsinstitut. Basten erhob bei seinem Polen-Aufenthalt eine Fallstudie in einem großen polnischen Automobilunternehmen, um das Verhalten von Gewerkschaften im Transformationsprozeß intensiv zu studieren. Außerdem war er für die Dauer von drei Wochen Gast am Institut für Weltwirtschaft der Russischen Akademie der Wissenschaften in Moskau.

7. Veröffentlichungen

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht hat sich auch im Jahre 1995 günstig entwickelt. Erneut konnten namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden, die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

7.1.2 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

„Aktuelle Probleme arbeitsrechtlicher Leitungsmacht“, in: Festschrift für Kim.

„Betriebliche Regelungen im internationalen Arbeitsrecht“, in: Festschrift für Trinkner, Heidelberg 1995.

„Deutsches und schweizerisches Arbeitskollisionsrecht - eine bilaterale Skizze“, in: Festschrift für Anton Heini, Zürich 1995.

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als arbeitsrechtliches Problem“, in: Familienorientierte Unternehmensstrategien, München und Mering 1995.

„Ausländische Vermächtnisse im deutschen Sachenrecht“, in: ZEV Heft 8/1995, München 1995.

Birk/ Marraud/ Kibler: „Die Ausgleichsquittung im deutsch-französischen Rechtsvergleich“, in: ZIAS 1/1995, Heidelberg 1995.

„Die Entwicklung des Arbeitsrechts in den Reformstaaten Mittel- und Osteuropas“, in: ZIAS 2/1995, Heidelberg 1995.

„Die rechtliche Stellung von EU Research Fellows in der Bundesrepublik Deutschland“; Gutachten für die DG XII der Kommission der Europäischen.

Erhard Hernichel

Die Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Industrielle Beziehungen 1995, 274 -292.

Freier Mitarbeiter, in: Ergänzbares Lexikon des Rechts, Stand 1995.

Franz Kibler

Die Ausgleichsquittung, in: Ergänzbares Lexikon des Rechts, Stand 1995.

Die Ausgleichsquittung im deutsch-französischen Rechtsvergleich, ZIAS 1995: 38-50 (zus. mit Marraud und Birk).

Die Ausgleichsquittung im deutschen Arbeitsrecht, ZIAS 1995: 51-79.

Die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Stellung geringfügig Beschäftigter, in: Dokumentation der Infokampagne für 580 DM-Verdienerinnen, Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg), März 1995.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 IREC-Newsletter/Quint-Essenzen

IREC-Newsletter

Die Redaktion des IREC-Newsletter wurde an die Industrial Relations Unit der Universität Warwick abgegeben.

Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1995 sind folgende Ausgaben erschienen:

43. Ariel Mendez: Stratégie des entreprises et intégration sociale européenne, Januar 1995.
44. Dieter Sadowski, Andrea Timmesfeld: Sozialer Dialog: Die Chancen zur Selbstregulierung der europäischen Sozialpartner, März 1995 (erschieden in: Eichener, V., Völzow, H. (Hg.) Europäische Integration und verbandliche Interessenvermittlung, Marburg: 1994: 503-527).
45. Dieter Sadowski, Kerstin Pull: Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? November 1995.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Betriebliche Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich – ein Beitrag zur internationalen Personalökonomie. München und Mering: Rainer Hampp Verlag 1995.

Works Councils: Barriers or Boosts for the Competitiveness of German Firms? *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 33 Nr. 3 September 1995: 493-513 (zus. mit Sadowski und Frick).

Współdecydowanie w Niemczech. In: *Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej i Instytut Pracy i Spraw Społecznych* (Hg.): *Negocjacje droga do paktu społecznego*. Warszawa 1995: 43-69 (zus. mit Sadowski und Frick).

Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten? In: Herder-Dorneich, P. et al. (Hg.): *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, Bd. 14. Tübingen 1995. Im Druck. (zus. mit Sadowski und Frick).

Jörg Basten

Trade Unions in the Process of Transformation Exemplified by Labour's Share in Income. Publikation der Vorträge gehalten auf der 6. Jahresversammlung der European Association of Labour Economists, Lyon 1995.

Karl-Heinrich Bruckschen

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. München und Mering: Rainer Hampp Verlag 1995.

Bernd Frick

Betriebliche Modernisierung - Optionen personeller Erneuerung. In: Semlinger, Klaus; Bernd Frick (Hg.): *Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung: Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation*, Berlin 1995: 9-23 (zus. mit Klaus Semlinger).

Betriebsverfassung und Personalfuktuation. In: Semlinger, Klaus; Bernd Frick (Hg.): *Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung: Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation*, Berlin 1995: 123-140.

Korreferat zu Klaus Semlinger: Kooperativer Tausch - Preissteuerung und strategische Koordination im Arbeitsverhältnis. In: Gerlach, K.; Schettkat, R. (Hg.): *Determinanten der Lohnbildung: Theoretische und empirische Untersuchungen*. Berlin 1995: 279-281.

Produktivitätsfolgen (über-)betrieblicher Interessenvertretungen. In: Schreyögg, G.; Sydow, J. (Hg.): *Managementforschung*, Bd. 5: *Empirische Studien*, Berlin 1995: 215-257.

Works Councils: Barriers or Boosts for the Competitiveness of German Firms? *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 33 Nr. 3 September 1995: 493-513 (zus. mit Sadowski und Backes-Gellner).

Współdecydowanie w Niemczech. In: *Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej i Instytut Pracy i Spraw Społecznych* (Hg.): *Negocjacje droga do paktu społecznego*. Warszawa 1995: 43-69 (zus. mit Backes-Gellner und Sadowski).

Works Councils, Unions, and Firm Performance. In: Buttler, Friedrich, et al. (Hg.): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies*. London, New York 1995: 46-81 (zus. mit Sadowski).

Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten? In: Herder-Dorneich, P. et al. (Hg.): Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, Bd. 14 Tübingen 1995. Im Druck. (zus. mit Backes-Gellner und Sadowski).

Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen. In: Zwierlein, E. (Hg.): Integration und Ausgrenzung: Zur Lage der behinderten Menschen in der Gegenwart. Idstein 1995. Im Druck. (zus. mit Sadowski).

Kerstin Pull

Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? Quint-Essenz Nr. 44. November 1995 (zus. mit Sadowski).

Dieter Sadowski

Works Councils: Barriers or Boosts for the Competitiveness of German Firms? British Journal of Industrial Relations. Vol. 33 Nr. 3 September 1995: 493-513 (zus. mit Backes-Gellner und Frick).

Współdecydowanie w Niemczech. In: Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej i Instytut Pracy i Spraw Społecznych (Hg.): Negocjacje droga do paktu społecznego. Warszawa 1995: 43-69 (zus. mit Backes-Gellner und Frick).

Works Councils, Unions, and Firm Performance. In: Buttler, Friedrich, et al. (Hg.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies. London, New York 1995: 46-81 (zus. mit Frick).

Betriebsräte in Deutschland: Gespaltene Rationalitäten? In: Herder-Dorneich, P. et al. (Hg.): Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, Bd. 14 Tübingen 1995. Im Druck. (zus. mit Backes-Gellner und Frick).

Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen. In: Zwierlein, E. (Hg.): Integration und Ausgrenzung: Zur Lage der behinderten Menschen in der Gegenwart. Idstein 1995. Im Druck. (zus. mit Frick).

Rezension zu Dichmann, Werner: Kollektive Interessenvertretung, Recht und ökonomische Effizienz. Eine institutionelle Theorie des Arbeitsmarktes. Journal of Institutional and Theoretical Economics. Vol. 151, Nr. 3, September 1995: 588-590.

Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten? Quint-Essenz Nr. 44. November 1995 (zus. mit Pull). Martin

Martin Schneider

Der „zweite Arbeitsmarkt“ als legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik? Ein ökonomischer Aufriß der Debatte. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften (1995)3.

7.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

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

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (seit 1989)

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

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

European Law and Economics, Amsterdam: Kluwer (Editorial Board seit 1993)

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

Schwerpunktthema: Öffentlicher Sektor. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. Jg. 2, Heft 2, 1995.

Bernd Frick

Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung: Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation. Berlin: 1995 (zus. mit Klaus Semlinger).

7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen

Dieter Sadowski

Besprechung zu Wolfgang Hromadka (Hg.): Krankheit im Arbeitsverhältnis, ZfB 65 (1995): 333-336.

Rezension zu Werner Dichmann, Kollektive Interessenvertretung, Recht und ökonomische Effizienz. Eine institutionelle Theorie des Arbeitsmarktes. In: Journal of Institutional and Theoretical Economics. Vol.151, Nr. 3, September 1995: 588-590.

8. Ausgewählte Pressemeldungen

aus: UNI JOURNAL 1/1995

Aus dem IAAEG

WSI-Unternehmensarchiv im IAAEG

Das IAAEG hat das Unternehmensarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) übernommen, um es in eigener Regie weiterzuführen. Die Dokumentenbestände werden derzeit in zwei Räumen des ehemaligen französischen Hospitals archiviert. Kernstück des Unternehmensarchivs sind die Geschäftsberichte von rund 1100 vor allem inländischen Unternehmen, die das WSI zu einem großen Teil bereits seit der Währungsreform 1948 gesammelt hat. Daneben enthält das Archiv Unternehmens- und Konzern-Jahresabschlüsse aus dem Bundesanzeiger, Pressemitteilungen von Unternehmen, Zwischenberichte, Mitteilungen für Aktionäre sowie Werkzeitschriften und Belegschaftsinformationen. Diese in Deutschland einmalige Sammlung von Unternehmensdaten kann das WSI nicht selbst weiterführen, da es aus Kostengründen verkleinert worden und am 1. Januar 1995 als eine Abteilung in der Hans-Böckler-Stiftung des DGB aufgegangen ist. Seit Oktober 1994 hat eine For-

schungsgruppe des IAAEG unter Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski die Übernahme des Archivs eingeleitet, den Umzug vom WSI in Düsseldorf nach Trier organisiert – es waren dabei fast 13 Tonnen Schränke und Dokumente zu bewegen – und die Bestände in zwei Kellerräumen des französischen Hospitals an der Universität untergebracht. Erst wenn die Bestände neu geordnet und in die Schränke eingeräumt sein werden, dürften sich gezielt Unternehmensinformationen aus der Fülle von Daten herausziehen lassen.

Das Archiv ist von hohem wissenschaftlichen Interesse, da es zahlreiche Informationen über einen breiten Querschnitt von Unternehmen und gleichzeitig für lange Zeitreihen enthält. Somit wird den wirtschaftswissenschaftlichen Forschern am IAAEG eine Datenquelle erschlossen, um betriebswirtschaftliche Fragen der Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene empirisch zu beantworten. Das IAAEG wird die „Pflege“ des Unternehmensarchivs übernehmen und die Bestände laufend erweitern.



Wie bereits vor drei Jahren fand im Ballsaal des Quinter Schlosses eine Ausstellung mit Werken zeitgenössischer Trierer Künstler statt. Anna Bulanda-Pantalacci präsentierte einige ihrer lyrischen Zeichnungen, Edgar Mayer eine Auswahl seiner mit Hilfe verschiedener Mischtechniken erstellten Bilder. Eröffnet wurde die Ausstellung mit Flamenco-Impressionen, dargeboten von Carmen und Marco (Tanz) und Martin Pantalacci (Gitarre). Heidi Neyses führte in die Werke der Künstler ein.

Kooperation mit Partnern in China

Auf Einladung der Association of Industrial Relations hielt Akad. Rat Dr. Bernd Waas in Taipeh (Taiwan) einen Vortrag über Wegeunfälle und deren rechtliche Bewältigung in Deutschland. Der Vortrag stand im Zusammenhang mit einem Workshop, der von der Association of Industrial Relations und dem Chung Hua Institute for Industrial Relations ausgerichtet wurde und unter der gemeinsamen Schirmherrschaft des chinesischen Arbeitsministeriums und dem Bureau of Labour Insurance for Taiwan and Fukien Area stand.

An der Veranstaltung vom 21. bis 23. September 1994 nahmen neben dem deutschen Vertreter auch Wissenschaftler aus Österreich, Schweden, Australien, Südafrika, Kanada, und Japan sowie der Präsident des israelischen Obersten Arbeitsgerichts teil. Neben der Mitarbeit im Workshop ergaben sich zahlreiche Gespräche mit

dem Arbeitsminister und anderen Regierungsvertretern. Gleichzeitig wurden bestehende Kontakte, etwa zur National Cheng-Chi University, intensiviert. Dabei wurde deutlich, daß die chinesischen Partner an einer Vertiefung der von Professor Dr. Birk eingeleiteten Zusammenarbeit interessiert sind. Der Austausch soll sich nicht auf das wissenschaftliche Gespräch beschränken. So haben etwa Studenten aus der Republik China ein Aufbaustudium an der Universität Trier aufgenommen. Die Beiträge der Teilnehmer am Workshop gehen in einen Bericht an die Regierung der Republik China ein.

Vorträge

Als Mitglied des Committee of Independent Experts zur Überwachung der Sozialcharta weilte Prof. Dr. Rolf Birk

vom 14. bis 18. November und vom 12. bis 14. Dezember 1994 in Straßburg. Vom 21. bis 23. November 1994 fungierte er auf der Tagung der Evangelischen Akademie in Tutzing in Zusammenarbeit mit dem Max-Planck-Institut in München als Diskussionsleiter zum Thema „Sozialer Schutz durch Internationales Recht – Bestandsaufnahme, Defizite, Weiterentwicklung“. Am 9. Dezember 1994 nahm er an den Fachgesprächen der Otto-Brenner-Stiftung in Frankfurt zum Thema „Perspektiven des Arbeitsrechts – Europäische Angleichung und deutsche Kodifikation“ teil. Am 10. Dezember 1994 hielt er auf Einladung der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie in Trier, Vorlesungen zum Thema „Einführung in das Arbeitsrecht“. Zu den alljährlichen Vorlesungen im Rahmen des Magistère franco-allemande war er vom 16. bis 18. November 1994 an der Université de Strasbourg auf.

Master Européen en Sciences du Travail

Ein neuer europäischer Aufbaustudiengang an der Universität Trier

Ende vergangenen Jahres hat der Senat der Universität Trier beschlossen, dem europäischen Hochschulnetz für Arbeitsbeziehungen beizutreten und eine Ausbildung anzubieten, an deren Ende der Grad „Master Européen du Sciences du Travail“ verliehen wird. Im Kern zielt dieses Postgraduierten-Ausbildungsprogramm auf die Vorbereitung von Aufgaben in multinationalen Unternehmen, für den Sozialen Dialog der Sozialpartner auf europäischer Ebene und für Unternehmen und Arbeitsverwaltungen in grenznahen Arbeitsmärkten und Euregios. Schließlich soll es für die Facharbeit in den europäischen Institutionen selbst qualifizieren.

Das einjährige Master-Programm besteht aus zwei Teilen: In der ersten Jahreshälfte werden die disziplinären Grundlagen in fachwissenschaftlichen Themen vertieft: Personalwirtschaftslehre, Arbeitsmarkttheorie und -politik sowie Betriebs- und Industriesozilogie. Die Themen werden durch angeleitete Lektüre zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie zur politischen Geschichte Europas ergänzt. Diese Studien finden an der Universität Trier statt. In der zweiten Jahreshälfte verlassen die Studierenden Deutschland, um an einer der Partneruniversitäten ein Studienprogramm zu absolvieren, das sich mit dem Vergleich der Arbeitsbeziehungen, der Bildungs- und Beschäftigungspolitik sowie der sozialen Sicherung in den europäischen Ländern und der Arbeits- und Sozialpolitik der Europäischen Union auseinandersetzt. Gleichzeitig schreiben die Studierenden in ihrem Gastland eine Master-Arbeit über ein vergleichendes Thema, bevorzugt in der Sprache des Gastlandes. Nach Trier kommen in dieser Zeit ausländische Gäste.

Die Universität Trier ist der einzige deutsche Repräsentant in diesem Netz, das von den Universitäten Louvain-la-Neuve (Belgien), Toulouse (Frankreich), Warwick (England) und der Business School ESADE in Barcelona (Spanien) vor zwei Jahren gegründet wurde. 1996 wird ESADE ausscheiden, die Universität Florenz (Italien) jedoch hinzukommen. Die Trierer sind zur Teilnahme eingeladen worden, weil in Trier durch die Studienschwerpunkte Arbeit-Personal-Organisation

(APO) und Dienstleistungsökonomie und -politik (SAM) des Fachbereichs IV sowie durch das arbeitsrechtliche Angebot des Fachbereichs V ein einschlägiges Ausbildungsprogramm geboten wird, das schon heute den europäischen Anforderungen genügt. Zusätzlich zu den Professoren der genannten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Schwerpunkte: Prof. Dr. Heinz-Dieter Harde und Prof. Dr. Eckhard Knappe (Volkswirtschaftslehre), Prof. Dr. Hans Braun und Prof. Dr. Paul Windolf (Soziologie), Prof. Dr. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Hartmut Wächter (Betriebswirtschaftslehre) haben sich Prof. Dr. Gerhard Michael Ambrosi, Lehrstuhl für europäische Wirtschaftspolitik, und Prof. Dr. Rolf Birk, Juristischer Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), zum Mitmachen bereiterklärt. Deutscher Koordinator ist Prof. Dr. Dieter Sadowski, ebenfalls IAAEG.

Der Präsident der Universität Trier hat die Vorbereitung des Beitritts zum Master-Programm durch Mittel des Forschungsreferats erleichtert.

Im ersten Jahr, das aus Termingründen noch ohne die Unterstützung aus dem ERASMUS-Programm abgewickelt wird, nehmen bereits neun Trierer Studenten die neue Ausbildungsmöglichkeit wahr: Sie studieren in Barcelona (2), Louvain-la-Neuve (1), Toulouse (1) und Warwick (5). Sowohl in Louvain-la-Neuve als auch in Toulouse ist die Graduiertenförderung um Forschungsinstitute konzentriert; die

Industrial Relations Research Unit in Warwick gehört sogar zu den führenden Einrichtungen auf ihrem Forschungsgebiet in Europa. Durch das Netzwerk der genannten Universitäten soll die Aufmerksamkeit der Studierenden stärker auf den romanischen Teil Europas gerichtet werden, der in der internationalen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Diskussion und im Blickfeld der Studierenden deutlich weniger hervortritt als der angelsächsische.

Die Initiatoren dieses Programms halten den Master Européen en Sciences du Travail für ein Aufbaustudium, das dem akademischen Verständnis der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland in der Regel eher entspricht als der Master in Business Administration (MBA), der in den vergangenen Jahren unter den Absolventen in Mode gekommen ist. Während der unmittelbar an das Diplom angeschlossene MBA im wesentlichen Diplomkenntnisse wiederholt oder vertieft, des öfteren mit falldidaktischer Methodik, erweitert der Master Européen en Sciences du Travail die systemvergleichenden Fertigkeiten der Studierenden, er behält eine theoretische Perspektive und kann gleichzeitig als Vorbereitung für eine Promotion im Feld der internationalen und supranationalen Personalwirtschafts- und Arbeitspolitik dienen. Interessenten für das Studienjahr 1995/96 können sich bis zum 30. Juni 1995 bei Prof. Dr. Dieter Sadowski, Fachbereich IV, Zimmer C 324, bewerben. Ein Merkblatt erläutert Voraussetzungen und Termine.

Cand.rer.pol. Michaela Merz erteilt Auskünfte über die Gastuniversitäten, Studienbedingungen und -möglichkeiten. Das Akademische Auslandsamt der Universität betreut dieses Programm. Frank-Peter Mansion berät die ausländischen Gäste, Anne Freihoff die ins Ausland gehenden Studierenden. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt durch eine Kommission der Träger dieses Programms.

Dieter Sadowski

IAAEG

Dieter Sadowski, wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEG und Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, hat das Angebot erhalten, Direktor des renommierten Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) in Nürnberg zu werden. Mit einem Fackelzug versuchte die Studentenschaft, Prof. Dr. Dieter Sadowski zum Verbleib in Trier zu bewegen.

Seit 1981 ist Dieter Sadowski ordentlicher Professor für Betriebswirtschaftslehre in Trier. Mit Prof. Dr. Hans Braun sowie Prof. Dr. Eckhard Knappe trägt er den Schwerpunkt „Services Administration and Management“ (SAM) des Fachbereichs IV sowie das Zentrum für Arbeit und Soziales (ZENTRAS). 1988 wurde er wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEG.

Mit dem Angebot, Prof. Dr. Friedrich Buttler als Direktor des IAB nachzufolgen, erhält Prof. Dr. Dieter Sadowski nun die Möglichkeit, das mit etwa 150 Mitarbeitern größte und für das Gebiet der Arbeitsmarktforschung bedeutendste Forschungsinstitut in Deutschland zu leiten und ein Amt zu übernehmen, das auch im politischen Rampenlicht steht: Der Direktor des Nürnberger Instituts, das der Bundesanstalt für Arbeit angegliedert ist,

Vom IAAEG zum IAB?

Fackelzug für Prof. Sadowski



Fackelzug der Studierenden für Prof. Sadowski.

Foto: IAAEG

wird mit Zustimmung der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Gewerkschaften vom Bundespräsidenten ernannt.

Damit Prof. Dr. Dieter Sadowski sich für Trier entscheidet, hat die Fachschaft des Fachbereichs IV zu einem Fackelzug am 23. Mai 1995 aufgerufen. Etwa 200 Studenten, wissenschaftliche Mitarbeiter und Professoren kamen dem Aufruf nach und zogen

zum Haus des Professors, der die Versammlung in ein Olewiger Gasthaus einlud.

Kollegen, Mitarbeiter und Studenten würdigten in ihren Reden die Arbeit Prof. Sadowskis als Forscher und Hochschullehrer und forderten ihn nachdrücklich auf, seine Tätigkeit in Trier fortzusetzen. Die günstigen Bedingungen zu wissenschaftlicher Arbeit, die er in Trier vorfinde, ebenso wie seine persönlichen Kontakte in Trier wurden als Gründe vorgebracht, um das Nürnberger Angebot abzulehnen. Prof. Sadowski räumte ein, vor einer schwierigen Entscheidung zu stehen.

Workshop mit Bremer Forschergruppe

Einen Workshop zum Thema Methodenprobleme der neueren Arbeits- und Sozialökonomie hat das IAAEG gemeinsam mit dem Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), Bremen, am 19. Mai 1995 in Schloß Quint veranstaltet. Prof. Dr. Winfried Schmähl, ausgewiesener Experte auf dem Gebiet der Sozialen Sicherung, sowie eine Gruppe von Doktoranden und Habilitanden vom ZeS trafen sich zum Gespräch mit der

wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEG. Diskussionsgrundlage waren vier Werkstattberichte jeder Forschergruppe aus laufenden Dissertations- und Habilitationsprojekten. Da beide Gruppen thematisch ähnliche Forschungsinteressen verfolgen, konnten in der Diskussion wichtige Anregungen für den weiteren Verlauf der einzelnen Projekte ausgetauscht werden.

Brot
für die Welt
Postfach 4201 500500-500

Freu(n)de gewinnen.

Private Pioniere im Sozialrecht

Die Dissertation des Dipl.-Kaufmanns Musewa M'Bayo betritt insofern wissenschaftliches Neuland, als arbeitsrechtliche Regelungen im Entwicklungsprozeß seines Landes bisher nicht untersucht worden sind. Die Arbeit kommt zu dem Schluß, daß Großunternehmen in Zaire sich so verhalten wie Großunternehmen in Deutschland im 19. Jahrhundert, vor Einführung der Sozialgesetzgebung. Angesichts der Rechtslosigkeit in vielen Entwicklungsstaaten empfiehlt der Verfasser internationalen Organisationen, ihre Normen eher an Unternehmen denn an staatliche Regierungen zu adressieren.

„Unternehmense Selbstregulierung und internationale Regulierung: Zwei Ansätze zur Angleichung arbeits- und sozialrechtlicher Defizite in Entwicklungsländern“ lautet der Titel der Dissertation von Musewa M'Bayo.

Wie alle Entwicklungsländer ist Zaire durch ausgeprägte arbeits- und sozialrechtliche Lücken gekennzeichnet. Obwohl diese Lücken die Wirtschaftstätigkeit von Unternehmen erheblich behindern und daher den industriellen Entwicklungsprozeß verzögern, ist die Bedeutung arbeitsrechtlicher Regelungen für die wirtschaftliche Entwicklung bisher nicht untersucht worden. Die Arbeit von Musewa M'Bayo untersucht dies an einem Fallbeispiel und betritt damit wissenschaftliches Neuland.

Das Beobachtungsobjekt der Arbeit ist das größte Unternehmen Zaires: das Bergbauunternehmen Gécamines. Es hat seinen Beschäftigten, ohne daß dies

rechtlich zwingend gewesen wäre, eine Vielzahl großzügiger sozialer Leistungen eingeräumt. Um zu erklären, warum das Unternehmen gewissermaßen privates Sozialrecht geschaffen hat, bieten sich zwei Möglichkeiten an: Erstens können internationale Organisationen wie die Weltbank oder die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Regierung dazu bewegen, verstärkt Rechte zu setzen. Insbesondere die Weltbank hat dabei, durch Auflagen bei der Kreditgewährung, gewisse Einflußmöglichkeiten. Die Regierung ihrerseits gibt die Forderungen der internationalen Organisationen an die Unternehmen weiter, oder diese erfüllen sie gleichsam in vorausgehendem Gehorsam.

Zweitens ist es denkbar, daß Unternehmen ihren Mitarbeitern freiwillig Sozialleistungen gewähren. Obwohl dies als ein Geschenk an die Mitarbeiter interpretiert werden kann, ist es ein

wohlkalkuliertes: Die Mitarbeiter haben einen Anreiz, ja fühlen sich verpflichtet dazu, langfristig im Unternehmen zu bleiben und nicht etwa in ihre Heimatdörfer zurückzukehren.

Um zu entscheiden, welche der beiden Erklärungsmöglichkeiten für Gécamines zutrifft, wurde in der Dissertation das afrikanische Unternehmen mit der Firma Krupp verglichen, die im 19. Jahrhundert, ähnlich wie Gécamines heute, als Pionier dem staatlichen Sozialrecht zuvorkam.

Im Ergebnis zeigt der Vergleich, daß Gécamines an der langfristigen Bindung ihrer Arbeitnehmer interessiert ist und deshalb Sozialleistungen gewährt. Die internationalen Arbeitsnormen der ILO sind im Fallbeispiel ohne Wirkung geblieben, und die Weltbank beginnt gerade erst, die Kreditvergabe an die Erfüllung bestimmter sozialer Auflagen zu knüpfen. Entwicklungspolitisch bedeutet dies, daß es sinnvoll sein kann, mit Albert O. Hirschman „den Pflug vor den Ochsen zu spannen“, indem private Pioniere im Sozialrecht unterstützt werden, bevor staatliches Sozialrecht entstanden ist.

Für die Weltbank erscheint es daher sogar sinnvoll, Kreditprogramme, gebunden an die Erfüllung sozialer Konditionen, an Unternehmen und nicht wie bislang an Regierungen zu richten.

Nutzen des IAAEG nimmt europäische Dimension an

Pilotprojekt im Europäischen Sozialen Dialog für Vertreter der Spitzenverbände

Für viele Unternehmen ist der freie Austausch von Gütern über nationale Grenzen hinweg innerhalb des Europäischen Binnenmarktes längst Realität geworden. Hingegen ist ein europäischer Arbeitsmarkt mit Freizügigkeit, sozialer Sicherheit und harmonisierenden Arbeitsbeziehungen noch immer in weiter Ferne. Konvergenz bei Wahrnehmung der Vielfalt oder Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Fortschritt: zwei Seiten einer Medaille sind hier die Schlagworte in der heftigen und wichtigen Diskussion. Die beiden Seiten zusammenzubringen, war das Ziel eines Seminars zum Thema „Der Europäische Sozialdialog und die Rolle der Sozialpartner“. Die Fortbildung war der letzte Teil eines von der Europäischen Kommission finanzierten „Prototypen“, den der wirtschaftswissenschaftliche Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Prof. Dr. Dieter Sadowski, gemeinsam mit der Fondazione Regionale Pietro Seveso, Mailand, organisiert hat. Dem erfolgreichen Pilotprojekt sollen weitere folgen.

Der Veranstaltung in Quint waren bereits drei vorausgegangen: In Venedig wurden die Systeme der industriellen Beziehungen in Frankreich, Italien, Dänemark und Deutschland diskutiert. Die Sozialpartner und deren Verhandlungsrolle standen in Kopenhagen im Mittelpunkt, woran sich eine Runde über die Institutionen der vier Länder in Paris anschloß. Höhepunkt und Abschluß der Maßnahme war das Treffen in Schloß Quint, das der Fortentwicklung der Institutionen der Arbeitsbeziehungen in Europa nach Maastricht und der Richtlinie für einen Europäischen Betriebsrat gewidmet war.

Für die Verständigung der 50 Teilnehmer aus Italien, Frankreich, Dänemark und Deutschland stand ein Team von zwölf Dolmetschern bereit, um die Kommunikation zwischen den hochrangigen Vertretern der nationalen und internationalen Spitzenverbände, Unternehmern und Wissenschaftlern zu ermöglichen.

Schwerpunkt war die Umsetzung der Richtlinie des Rates über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte. Zu diesem Zweck sind Spitzenvertreter und europäische Akteure, so Renate Hornung-Draus von der BDA, Jean Lapeyre vom EGB, und Thérèse de Liederkerke von der UNICE, nach Quint gekommen. Im Mittelpunkt ihrer Ausführungen standen nationale Differenzen zwischen Frankreich und Deutsch-

land und des Sozialen Dialogs nach Maastricht. International besetzte Arbeitsgruppen konzentrierten sich auf mögliche europaweite Kollektivverhandlungen. Die zum Teil enormen Unterschiede und Unklarheiten in den Positionen einzelner Ländervertreter und Sozialpartner zeigen, wie wichtig die Verständigung über den Sozialen Dialog ist.

Mit der Verabschiedung der Europäischen-Betriebsrats-Richtlinie ist in vie-

len multinationalen Unternehmen die Zusammenarbeit von Management und Arbeitnehmern auf europäischer Ebene schon betriebliche Realität geworden. In Spanien verlangen nun die Arbeitnehmer auch Informationen über ihre nationalen wirtschaftlichen Angelegenheiten. Vertreter des DGB, Klaus Schmitz, und der BDA, Frank Wienke, beide führende Experten auf diesem Gebiet, berichteten aus Sicht der deutschen Sozialpartner über erste Erfahrungen und das Zukunftspotential des Europäischen Betriebsrates. Für die Abschlußsitzung hat das IAAEG von der Schering AG deren Personalleiterin Dr. Astrid Berkemeier und den Vorsitzenden des Europaforums, Peter Schneider, gewonnen.

Erkenntnisse über die Realität internationaler Arbeitsbeziehungen zu gewinnen war und bleibt Aufgabe des IAAEG. Die Ergebnisse weiterzugeben, Diskussionen anzustacheln und beratend zu begleiten, wird nach der positiven Resonanz dieser Tagung immer mehr in den Vordergrund rücken.

Jörg Basten

aus: UNIJOURNAL 1/1996

Management Wissen

Wirtschaftsstudium

Das Institut für Arbeitsrecht und -beziehungen in der Europäischen Gemeinschaft widerlegte jetzt das Vorurteil vom vergrößerten, theorieelastigen deutschen Studenten. Nach Untersuchungen des Trierer Instituts sind die Absolventen zwar älter als ihre Kollegen in den europäischen Nachbarstaaten – sie beenden ihr Studium im Durchschnitt mit 28 Jahren. Holländer mit 27. Franzosen und Italiener mit 26. Briten sogar schon mit 23 Jahren – doch sie fangen

verdienen sie sich gute Noten: So büffeln die angehenden deutschen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler wöchentlich 36 Stunden, die französischen Kommilitonen kommen nur auf 32 und die holländischen lediglich auf 29 Stunden.



BWL-Professor Sadowski, Assistentin:
Vorurteile widerlegt

auch später an. Als Grund für das höhere Einstiegsalter nennen Professor Dieter Sadowski und Uschi Backes-Gellner die längere Schulzeit, den rigideren Wehrdienst und vor allem die Lehre, die viele absolvieren: Rund die Hälfte aller Wirtschaftsstudenten im Wintersemester 1992/93 hatten vor dem Studium eine praktische Ausbildung absolviert. Für die Doppelausbildung entschieden sich an westdeutschen Hochschulen 48 und im Osten 37 Prozent der Studenten. An den Fachhochschulen lag der Anteil im Westen mit 69 und im Osten mit 63 Prozent noch höher. Die Lehre zählt sich aus: Doppelqualifizierte sind unter den guten und sehr guten Examenskandidaten deutlich überproportional vertreten. Außerdem sind die Praktiker schneller. Statt 11,3 Semestern wie der Durchschnitt, brauchten sie nur 10,7 Semester bis zum Examen. Auch im Fleiß

Trierischer Volksfreund - Nr. 40
Donnerstag, 16. Februar 1995

Sozialpolitische Aspekte erläutert

Die Bürger in Ostdeutschland haben die Wirtschafts- und Sozialunion der beiden deutschen Staaten als tiefen Einschnitt empfunden, erläuterte der CDU-MdB des Wahlkreises Rostock-Land, Werner Kuhn, der auf Einladung von Professor Sadowski am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG) in Schloß Quint sprach. Dadurch hätten die Bürger für viele Leistungen höhere Gebühren entrichten müssen (Kindertagesstätten) oder seien überhaupt erst zur Kasse gebeten worden (Gesundheitsversorgung). Die Krankenhäuser selbst hätten bei der Umstellung von Staatsfinanzierung auf das duale System der Bundesrepublik mit erheblichen Defiziten zu kämpfen gehabt. Als Landrat des Kreises Ribnitz-Damgarten zuständig für ein Kreiskrankenhaus, habe er durch die Trierer Caritas-Trägersgesellschaft wertvollen Rat erhalten.

Deutsches Wissen, Zaires Sonne

Doktorand Musewa MBayo erhielt Forschungspreis für ausländische Studenten

TRIER. (böz) Als Musewa MBayo 1981 nach Deutschland kam, sprach er kein Wort Deutsch. Er hatte nur einen Zettel in der Hand, auf dem sein in Deutschland studierender Bruder geschrieben hatte: „Bin afrikanischer Student, der gerade angekommen ist. Bitte zeigen Sie mir meinen Bus.“

Wenn Musewa MBayo in wenigen Tagen Deutschland wieder verlassen wird, dann beherrscht er nicht nur die deutsche Sprache. Er hat auch einen Dokortitel in der Tasche. Aufgrund seiner hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen überreichte ihm der Präsident der Uni, Dr Rainer Hettich, einen mit 2000 Mark dotierter, neu geschaffener Preis für ausländische Studierende.

MBayo, der Sohn eines Kaufmanns aus Zaire, hatte nach einem einjährigen Deutschkurs in Marburg sein Studium der Betriebswirtschaftslehre im Herbst 1982 an der Trierer Universität aufgenommen. Bereits in dieser Zeit sei er sehr engagiert gewesen, sagte Hettich. Nachdem er im Oktober 1987 sein Studium mit dem Titel „Diplom-Kaufmann“ abgeschlossen hatte, kehrte er in sein Heimatland Zaire zurück um eine Handelsagentur zu gründen. Doch die politi-



sche Lage habe seine Aktivitäten erschwert, berichtet er. „Bei den Unruhen 1991 wurde dann mein Büro geplündert“, so der Afrikaner.

1992 kehrte Musewa MBayo nach Trier zurück, um zu promovieren. Als Stipendiat des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) verfaßte er in nur zweieinhalb Jahren eine Disserta-

tion über die Bedeutung von arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen im Entwicklungsprozeß Zaires. MBayo kam zum Schluß, daß große Unternehmen in Zaire sich so verhalten, wie deutsche Großunternehmen im 19. Jahrhundert vor Einführung der Sozialgesetzgebung.

Für Dr. MBayo war von Anfang klar, daß er nach seiner Promotion wieder in sein Heimatland zurückkehren wird. Dort werde er an der Universität lehren und gemeinsam mit seinem Bruder, der in Deutschland Elektrotechnik studiere, eine Firma gründen, die Solarlampen vertreibt, erklärte MBayo.

Anläßlich der Preisverleihung im Quinter Schloß würdigten Dr. Dieter Sadowski, Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Universität, das Engagement des Studenten. Er habe sich in seinem Heimatland für soziale Reformen und in Deutschland für die Interessen afrikanischer Studierender eingesetzt, so Sadowski.

Musewa MBayo war sehr gerührt über die Verleihung des Preises. Seinen vielen Freunden, die er in den Trierer Jahren gewonnen habe, versicherte er: „Wir werden in Kontakt bleiben.“

9. Stellenplan, Personalbewegungen und Personalstand

Personalebewegungen 1995 und Personalstand am 31.12.1995

	Eintritt	Austritt	Mittel
<i>1. Wissenschaftliche Direktoren</i>			
Birk, Prof. Dr. Rolf	01.04.83		Universität
Sadowski, Prof. Dr. Dieter	01.08.88		Universität
<i>2. Wissenschaftliches Personal</i>			
<i>Rechtswissenschaften:</i>			
Hernichel, Ass. jur. Erhard	01.05.91		IAAEG
Johanns, Ass. jur. Anke	01.08.94	31.10.95	IAAEG
Kibler, Ass. jur. Franz	01.07.91		IAAEG
Mayer, Ass. jur. Elisabeth	01.08.90		IAAEG
Waas, Akad. Rat Dr. Bernd	01.04.89		IAAEG
<i>Wirtschaftswissenschaften:</i>			
Backes-Gellner, PD Dr. Uschi	01.09.88	31.08.95	IAAEG
Basten, M.A. Jörg	10.12.92		IAAEG
Böck, Dr. Ruth	01.02.92	31.08.95	IAAEG
Bruckschen, Dr. Karl-H.	01.10.91	28.02.95	DM
Decker, Dipl.-Kffr. Stefanie	01.01.92		IAAEG
Dockter, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf	01.09.95		DM
Frick, Dr. Bernd	01.04.91		Universität
M'Bayo, Dr. Musewa	15.08.92	30.06.95	Stipendium
Pull, Dr. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Queins, Dipl.-Kfm. Benedikt	08.07.93		Universität
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		DM
Schröder, Dipl.-Kfm. Michael	01.01.92	31.12.95	ZENTRAS
Volkemer, Dipl.-Kfm. Dietmar	01.02.95		DM
Wagner, Dipl.-Vw. Karin	01.02.93		DM
<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Abrantes, Prof. Dr. José	11.08.95	11.09.95	-
Finkin, Prof. Dr. Matthew	20.07.95	26.07.95	-
Jaarsveld, Prof. Dr. Stefan van	26.06.95	04.07.95	-

Matey-Tyrowicz, Prof. Dr. Maria	13.03.95 01.09.95	09.04.95 30.09.95	DFG DFG
Rasnic, Prof. Dr. Carol	11.07.95	15.08.95	-
Runggaldier, Prof. Dr. Ulrich	18.04.95	25.04.95	-
Szurgacz, Prof. Dr. Herbert	01.04.95 22.11.95	30.04.95 18.12.95	DFG DFG
Towalski, Mgr. Rafal	15.11.95	16.12.95	IAAEG
Voss, PD Dr. Gustav van	07.08.95	18.08.95	-
<i>4. Nichtwissenschaftliches Personal</i>			
Holstein, Ernst	01.01.84		IAAEG
Kuhn, Ulrike	01.07.93		IAAEG
Mielke, Elisabeth	01.04.93		IAAEG
Pichler, Dipl.-Bibl. Renate	01.08.83		IAAEG
Schmitz, Bibl. Sekr. Annette	01.04.91		IAAEG
Schrenk, Dipl.-Bibl. Andrea	01.08.90		IAAEG
Wally, Dipl.-Bibl. Carolin	01.10.90		IAAEG
<i>5. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluß</i>			
Dymke, Andreas	01.11.95		IAAEG
Krebber, Sebastian	01.08.91	30.04.95	IAAEG
Schröder, Edwin	01.05.92		IAAEG
Schulze, M.A. Caroline	01.04.95		IAAEG
Vidal, Mercedes	15.08.94	31.05.95	IAAEG
Zimmermann, Petra	01.01.94		DM
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Beutner, Susanne	01.03.92	30.06.95	IAAEG/DM
Ehlen, Lothar	01.04.95		DM/IAAEG
Girndt, Tanja	01.04.94		IAAEG
Gladel, Peter	01.09.94	31.08.95	DM
Höing, Claudia	15.06.95		DM
Kaleschke, Almut	01.07.94		IAAEG
Klaeren, Rainer	01.04.92	31.12.95	IAAEG
Kley, Xenia	01.05.95		IAAEG
Knobloch, Christopher	01.09.90		IAAEG

Krings, Achim	16.05.93		IAAEG/DM
Kuhn, Ralf	01.09.94		IAAEG
Kurte, Bernardette	01.05.94	30.06.95	IAAEG
Lauer, Viktoria	01.11.94		IAAEG
Meurer, Thomas	01.12.95		DM
Morcrette, Nathalie	01.11.94	31.05.95	DM
Müller, Constanze	01.03.92	31.08.95	IAAEG
Pull, Torsten	15.05.90	31.03.95	IAAEG
Rapp, Margit	15.04.93	31.12.95	IAAEG/DM
Salm, Detlef	01.07.94		IAAEG
Sauerborn, Guido	01.05.94	31.03.95	IAAEG
Stein, Oliver	01.04.94		DM
Vaudt, Susanne	01.04.94		IAAEG/DM
Volkemer, Dietmar	01.11.91	31.01.95	IAAEG
Weckmüller, Heiko	01.04.94	30.09.95	DM
Weinke, Lutz	01.10.95		IAAEG
Zeitz, Sandra	01.02.94		IAAEG

DM - Drittmittel