

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

Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

**Rechenschaftsbericht 1996
und
Forschungsplan 1997 ff.**

Direktoren:

Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Rolf Birk (geschäftsführend seit 1997)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski

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

Erhard Hernichel, Ass. jur., Tel. (0651) 9666-216

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

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht.....	3
1. Vorwort.....	6
2. Organe der Stiftung	10
2.1 Das Kuratorium.....	10
2.2 Der Beirat.....	12
2.3 Das Direktorium	12
3. Forschung: Programm und Ergebnisse.....	12
3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung	12
3.1.1 Die Ziele der Forschung	12
3.1.2 Forschungsprojekte.....	13
3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung	19
3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	20
3.2.1 Die Ziele der Forschung	21
3.2.2 Produkte der Forschung.....	24
3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung.....	24
3.2.4 Selbsteinschätzung.....	26
3.2.5 Forschungsprojekte.....	27
4. Infrastruktur	48
4.1 Bibliothek.....	48
4.2 EDV	50
5. Gastforscher und Besucher	51
5.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher.....	51
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	52
5.3 Besucher.....	53
6. Wissenschaftliche Aktivitäten	53

6.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	53
6.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	53
6.1.2	Lehraktivitäten	55
6.1.3	Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts	55
6.1.4	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	56
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	56
6.2.1	Konferenzen und Workshops	56
6.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	57
6.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	57
6.2.4	Lehraktivitäten	59
6.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	60
6.2.6	Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	61
7.	Veröffentlichungen	61
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	61
7.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht ..	61
7.1.2	Monographien und Aufsätze	62
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	62
7.2.1	Quint-Essenzen	62
7.2.2	Monographien und Aufsätze	63
7.2.3	Herausgeberschaften	64
7.2.4	Sonstige Beiträge und Rezensionen	64
7.3	Gemeinsame Herausgeberschaften	64
7.3.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	64
7.3.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	65

8. Neue Mitarbeiter	65
8.1 Stipendiaten des Graduiertenkollegs	65
8.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter	65
9. Ausgewählte Pressemeldungen	67
10. Geschäftsbericht	72
11. Personalbewegungen und Personalstand	

1. Vorwort

Das Jahr 1996 ist vorüber. In der Entwicklung der Wissenschaft bedeutet ein Jahr allerdings nicht viel. Es ist nur ein kleiner Ausschnitt aus einem kontinuierlichen, fortschreitenden Prozeß. Zwar steht die Forschung im Zentrum des IAAEG, jedoch gibt es darüber hinaus auch eine Reihe anderer Beziehungen und Aktivitäten des Instituts, die für dessen Leben wichtig und charakteristisch sind. Hierüber will auch der Bericht über das Jahr 1996 Auskunft geben. Die in ihm dargestellten Einzelheiten brauchen an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Einige Punkte sollen freilich hier hervorgehoben werden, die für die Anerkennung, Selbstdarstellung und Entwicklung des IAAEG eine gewisse Relevanz aufweisen.

Für die „Verfassung“ des Instituts war 1996 insofern bemerkenswert, als die zweite Amtsperiode des Kuratoriums und des Beirats ihr Ende fand. Die Direktoren möchten an dieser Stelle nochmals den beiden Organen für ihre Arbeit und zahlreichen Anregungen danken. Ihre Neubestellung durch den Wissenschaftsminister und die beiden zuständigen Fachbereiche der Universität steht unmittelbar vor dem Abschluß.

In der Forschung haben die Direktoren und Mitarbeiter des Instituts ihre bisherigen Projekte z. T. abgeschlossen oder weitergeführt und neue begonnen. Hierüber gibt der Rechenschaftsbericht im einzelnen Auskunft, dabei sind für den juristischen Bereich insbesondere zu erwähnen der weitere Ausbau der vom Institut herausgegebenen Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ durch einige bemerkenswerte Arbeiten sowie die Fertigstellung der bisher umfangreichsten Sammlung von europarechtlichen Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts. Für die Wirtschaftswissenschaften bilden die bisher erschienen sieben Bände der Schriftenreihe einen gewissen Abschluß der ersten im Institut tätig gewesenen Generation junger Forscher und Forscherinnen; unter ihnen verdienen vor allem zwei Habilitationsschriften der Hervorhebung. Hinzukommt die Herausgabe (einschließlich eines Beitrages von Prof. Sadowski) des für die betriebswirtschaftliche Rechtsanalyse grundlegenden Tagungsbandes „Regulierung und Unternehmenspolitik“, die den gegenwärtigen Stand der Forschung dokumentieren.

Die internationalen Kontakte wurden im Rahmen der vorhandenen personellen Ressourcen weiter intensiviert und ausgebaut. Die Forschung am IAAEG wurde sowohl in die universitäre wie außeruniversitäre „Forschungslandschaft“ einbezogen. In den „Entwicklungsperspektiven der Universität“ wird betont, daß die Arbeit im IAAEG nicht nur zur Schärfung des europabezogenen Profils beiträgt, sondern es kommt ihm deshalb ein zentraler Stellenwert für den interdisziplinären Schwerpunkt Europa zu. Weitere interdisziplinäre Kontakte wurden mit dem Institut für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam durch eine Reihe von Symposien gepflegt, die sich u. a. mit verschiedenen Optionen zum Beschäftigungswachstum befassen, die sich auch in zwei Tagungsbanden niedergeschlagen haben.

Der Förderung des Nachwuchses in der Forschung dient insbesondere auch die Einrichtung eines von der Industrie finanzierten Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“.

Wissenschaftliche Hilfe zum Aufbau eines Instituts für Arbeitsrechtsvergleichung an der Rand Universität in Johannesburg (Südafrika) leistete für ein halbes Jahr Dr. Waas, juristischer Mitarbeiter des Instituts.

Als Anerkennung der bisherigen wissenschaftlichen Arbeit des Instituts können etwa aufgefaßt werden: die Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc an den juristischen Direktor, die Berufung des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors zum Berichterstatter der neuen Kommission „Mitbestimmung in Deutschland“ zum Thema „Die Wirkung der Mitbestimmung auf Gewinne und Investitionen (Sach- und Bildungsinvestitionen)“.

Die allgemeine Wertschätzung des IAAEG schlägt sich sichtbar in den Besuchen und Forschungsaufenthalten zahlreicher ausländischer Kolleginnen und Kollegen nieder. Aus dem Inland zieht das Institut besonders Doktoranden von anderen Universitäten an. Obwohl das IAAEG als Forschungsinstitut keine Aufgaben in der Lehre wahrzunehmen hat, engagierten sich hier Direktoren wie Mitarbeiter sowohl in Trier als auch im Ausland in der Vermittlung des Fachwissens ihrer Disziplin.

Im Institut selbst wurden von wirtschaftswissenschaftlicher Seite mehrere Workshops veranstaltet. Der juristische Direktor organisierte und leitete die Diskussion der Fachgruppe Arbeits- und Sozialrecht der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Jena zum Thema „Tarifautonomie heute (Deutschland, Frankreich, Österreich, Ungarn).“ Im übrigen wurde er für zwei Jahre zum Präsidenten des Committee of Independent Experts zur Überwachung der Europäischen Sozialcharta gewählt.

Festgehalten wurde an der Praxis, das an der Außenfassade renovierte Schloß und den Park auch einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Anlaß waren diesmal zwei Ausstellungen der französischen Künstler Roland Michel und Renaud Arrighi.

Angesichts der schwierigen Haushaltslage des Landes verwundert es nicht, wenn auch dieses Jahr ein Zuwachs an Stellen, insbesondere für Wissenschaftler ausgeblieben ist, obwohl der Aufgabenbereich des Instituts ständig zunimmt und der ursprünglich geplante Personalbestand noch lange nicht erreicht ist. Die Kluft zwischen sich ausweitenden Aufgaben einerseits und der notwendigen Personaldecke andererseits vergrößert sich zunehmend. Dadurch wird die Funktionsfähigkeit des Instituts mittel- und langfristig in Frage gestellt.

Die negative Entwicklung des Haushalts gibt zu diesen Befürchtungen berechtigten Anlaß. Die starke Reduzierung der Mittelzuweisungen hat gerade im vergangenen Jahr zu massiven Eingriffen in die Bibliothek genötigt. Enorme Abbestellungen von wissenschaftlichen Serien und Loseblattsammlungen waren die unmittelbare Folge; der Neuerwerb von Monographien mußte drastisch eingeschränkt werden. Damit verliert die Bibliothek des IAAEG zwangsläufig an Funktionsfähigkeit und Attraktivität. Dank ihres unermüdlichen Einsatzes versuchen die Mitarbeiterinnen der Bibliothek die negativen Auswirkungen der Haushaltskürzungen so gering wie möglich zu halten und den Bestand - wenn auch auf niedrigerem Niveau - zu konsolidieren.

Die personellen Veränderungen spielten 1996 im Bereich der Wirtschaftswissenschaftler eine größere Rolle als bei den Juristen. Wichtigstes Ereignis war hierbei der Weggang von Dr. Frick nach Greifswald; er ist einem Ruf auf die C4 Professur für Personal- und Organisationsökonomie an der dortigen Universität gefolgt.

Prognosen über die zukünftige Arbeit des Instituts anzustellen, ist hier nicht der Platz. Wir werden auch im Jahr 1997 versuchen, unseren satzungsgemäßen Aufgaben - freilich unter erschwerten Bedingungen - nachzukommen. Es wird weiter intensiv in Quint geforscht werden!

Trier, im April 1997

Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend)

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Doktoranden je Direktor	3(12)	4(12)	7(24)
Habilitanden je Direktor	1(2)	1	2(3)
Habilitationen je Direktor	1	(1)	1(2)
Dissertationen je Direktor	2	4	6
Zweitgutachten je Direktor	4	1	5
Examensarbeiten je Direktor	4	16	20
Fluktuation	1	2	3
Durchschnittliche Auslastung • Hardware • Softwarelizenzen			95% 87%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	7	4	11
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	5	4(10)	9(15)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 35 %	ca. 60 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden	8	8	16
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stun- den	46	-	46
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden	-	16(20)	16(20)
Ausländische Gastforscher	8	3	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	15	17	32
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4	12(13)	16(17)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	7	8
Gastvorträge/Werkstattgespräche	19	7	26

In Klammern: Forschungsgruppe incl. Drittmittel

2. Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

Mitglieder des Kuratoriums waren bis zum Ablauf der Amtsperiode am 31.12.1996 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

Mit Wirkung zum 31.12.1996 schieden folgende Mitglieder aus dem Kuratorium aus:

- 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. L.J.M. de Leede, Katholieke Universiteit, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Heinz Markmann, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland

Der Kultusminister des Landes Rheinland-Pfalz hat im Benehmen mit dem Senat der Universität Trier folgende Personen für die Jahre 1997 - 1999 neu in das Kuratorium berufen:

- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Katholieke Universiteit, Instituut voor Rechtsgeleerdheid, Niederlande
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Frau Marlies Mosiek-Urbahn, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Dr. Alfred Wisskirchen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutschland

Von den bisherigen Mitgliedern erneut berufen wurden:

- Prof. Dr. Rainer Hettich, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. Dr. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, 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 05. Juni 1996 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 1995 und der Forschungsplan 1996 wurden eingehend diskutiert und fanden die Billigung und Anerkennung der zahlreich angereisten Kuratoriumsmitglieder. Die Jahresrechnung 1995 wurde einstimmig gebilligt und den Direktoren insgesamt Entlastung erteilt. Den Kuratoriumsmitgliedern wurden zwei Forschungsprojekte des IAAEG vorgestellt: Dr. Kerstin Pull berichtete zum Thema „Warum gewähren Arbeitgeber übertarifliche Löhne und freiwillige Sozialleistungen?“ und Dr. Elisabeth Mayer stellte ihre Dissertation mit dem Titel „Die arbeitsrechtliche Stellung der cadres supérieurs in Frankreich“ vor.

2.2 Der Beirat

Dem Beirat gehörten bis zum 31.12.1996 folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Vorsitzender des Beirats, 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

Mit Wirkung zum 31.12.1996 schied Prof. Dr. Hartmut Wächter aus dem Beirat aus

Für die Jahre 1997 - 1999 wählte der Fachbereich IV Prof. Dr. Wolfgang Filc und Prof. Dr. Paul Windolf, der Fachbereich V Prof. Dr. Horst Ehmann und Prof. Dr. Peter Krause in den Beirat. Auf Vorschlag der Direktoren des IAAEG wurde Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels OP wieder als Vorsitzenden des Gremiums bestellt.

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 05. Juni 1996 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. In den Jahren 1997 und 1998 wird turnusgemäß Prof. Dr. Rolf Birk die Geschäfte führen.

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 1996 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 1996 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 internationalem 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) *Tarifrecht in Spanien (Roland Abele/ Dissertationsprojekt)*
- (2) *Münchener Kommentar (Rolf Birk)*
Neubearbeitung der Kommentierung zu den Art. 10, 25 und 26 EGBGB.
- (3) *Textsammlung Europäisches Arbeits- und Sozialrech (Rolf Birk)*
- (4) *Die Stellung der dirigenti im italienischen Arbeitsrecht (Erhard Hernichel/ Dissertationsprojekt)*
- (5) *Die arbeitsrechtliche Stellung des GmbH-Geschäftsführers in Frankreich (Ursula Hohenadel/ Dissertationsprojekt)*
- (6) *Droit d'expression des salariés (Petra Zimmermann/ Dissertationsprojekt)*
- (7) *Leistungsstörungen im Berufsausbildungsverhältnis (Edwin Schröder/ Dissertationsprojekt)*
- (8) *Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm/ Dissertationsprojekt)*
- (9) *Zuständigkeitsexpansion und Unabhängigkeit der Gewerkschaften in den Industriestaaten (Jong-Hee Park/ Dissertationsprojekt)*
- (10) *Unternehmensverfassung (Bernd Waas)*

Die Arbeit ist Bestandteil des Gesamtbeitrags zu Weiss/Gagel (Hg.): Handbuch des Arbeits- und Sozialrechts, Bd. 2, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden. Erscheint demnächst.

(11) *Streikrecht in Südafrika (Bernd Waas)*

Die Arbeit erscheint demnächst unter dem Titel „A Comment on the South African Law on Strikes and Lock-outs from a German viewpoint“ in dem Industrial Law Journal, South Africa.

(12) *Betriebsübergang aus deutscher und europäischer Sicht (Bernd Waas)*

Die Arbeit erscheint demnächst unter dem Titel „Transfer of Undertakings - The European and the German perspective“ in der Zeitschrift Tydskrift vir die Suid-Afrikaanse Reg.

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 auch im Jahr 1996 ein trilingualer Kurs veranstaltet. Der Kurs wird im Jahr 1997 fortgesetzt und die Ergebnisse nach Abschluß des Projektes veröffentlicht.

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

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

(3) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht: eine systematische Darstellung (Rolf Birk)*

Die Sammlung beinhaltet alle einschlägigen Rechtsakte auf dem Gebiet des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, die auf aktuellen Stand gehalten werden. In zwei weiteren Bänden werden die umfangreiche Rechtsprechung des EuGH dargestellt und die Rechtsmaterie wissenschaftlich aufbereitet.

(4) *Entgeltfortzahlungsgesetz (Rolf Birk)*

Neubearbeitung des Kommentars zum Entgeltfortzahlungsgesetz.

(5) *Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag (Andreas Dymke)*

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

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

Die Arbeit soll im Verlauf des Jahres 1997 fertiggestellt werden.

(6) *Die personenbedingte Kündigung (Andreas Dymke)*

Die Arbeit ist Bestandteil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy. Sie stellt die Grundsätze der personenbedingten Kündigung nach deutschem Recht dar und beschäftigt sich eingehender mit der krankheitsbedingten Kündigung als der praktisch bedeutsamsten Unterfall.

(7) *Die Entgeltfortzahlung an Feiertagen gem. § 2 EFZG (Andreas Dymke)*

(8) *Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gem. § 5 EFZG (Andreas Dymke)*

(9) *Die Massenentlassung im spanischen Arbeitsrecht (Erhard Hernichel)*

Die im Jahr 1994 neu gefaßte Regelung der Massenentlassung im spanischen Recht wird dargestellt und mit dem deutschen Recht verglichen. Zugleich wird untersucht, ob die in der 1992 geänderten Richtlinie 75/129/EG des Rates vom 22.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen erfüllt werden.

(10) *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.

(11) *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.

(12) *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.

(13) *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.

(14) *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 für 1996 geplante Fertigstellung hat sich - nicht zuletzt auch wegen einer das Projekt betreffenden Gesetzesänderung - verzögert. Mit dem Abschluß ist jedoch bis Mitte 1997 zu rechnen.

(15) *Sozialplan bei Personalabbau in Deutschland (Franz Kibler)*

Die Arbeit ist Teil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy. Sie gibt einen Überblick über die Problematik des Sozialplans im deutschen Recht.

(16) *Sozialplan bei Personalabbau in Frankreich (Franz Kibler/Philippe Enclos)*

Die Arbeit ist Teil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy. Der französische Sozialplan erhielt seinen Namen nach dem deutschen Vorbild. In der rechtlichen Behandlung unterscheidet sich der französische Sozialplan jedoch deutlich vom Pendant jenseits des Rheins. Gegenstand der Arbeit ist die Rechtslage in Frankreich im Vergleich mit dem deutschen Recht.

(17) *Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im deutschen Recht im Überblick (Franz Kibler)*

Die Arbeit ist Teil des grenzüberschreitenden Forschungsprojektes mit Wissenschaftlern des französischen Instituts CERIT in Nancy. Sie gibt einen einleitenden Überblick über das deutsche Kündigungsrecht und andere Beendigungsarten, um dem französischen Lesern eine Einordnung der einzelnen Projektbeiträge zu ermöglichen.

(18) *Europäische Betriebsräte in Frankreich (Franz Kibler/Stéphane Michel, Strasbourg)*

Mit Gesetz vom 12.11.1996 hat Frankreich die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats in nationales Recht umgesetzt. Vor dem Hintergrund der ganz unterschiedlich geregelten Arbeitnehmervertretungen soll die französische Umsetzung mit der deutschen verglichen werden.

(19) *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.

(20) *Die Stellung der leitenden Angestellten im deutschen Kündigungsrecht (Elisabeth Mayer)*

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

(21) *Textsammlung Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (Elisabeth Mayer)*

Fortführung der Loseblattsammlung, die alle von der EU auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts herausgegebenen Rechtsakte und Rechtsäußerungen in konsolidierter Fassung zum Inhalt hat. Um die Sammlung auf dem aktuellen Stand zu halten, werden die Amtsblätter der EG wöchentlich durchgesehen und die zahlreichen Änderungen eingearbeitet. Die Umset-

zung der Rechtsakte in nationales Recht wird ebenfalls dokumentiert. In zwei weiteren Bänden werden die arbeits- und sozialrechtlichen Urteile des EUGH kommentiert und die diese Problematik betreffenden Sachgebiete wissenschaftlich aufgearbeitet. Die Urteile des EuGH auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sind bereits erfaßt und thematisch zugeordnet. Der Abdruck eines Urteils in voller Länge oder in gekürzter Fassung hängt von der Bedeutung des einzelnen Urteils ab.

(22) *Dokumentierung der von der EU erlassenen Rechtsakte auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, der Urteile des EuGHs, der dazugehörigen nationalen Rechtsprechung sowie des damit thematisch befaßten Schrifttums (Elisabeth Mayer)*

Um die umfangreiche Rechtssetzung der EG auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts leichter zugänglich zu machen, werden die Rechtsakte in das Bismas aufgenommen. Die europaweite und nationale Rechtsprechung auf diesem Gebiet sowie das dazugehörige Schrifttum werden gesammelt, nach Sachgebieten unterteilt und thematisch aufgelistet.

(23) *Auswirkung der Rechtsprechung des EuGHs auf die nationale Rechtsprechung (Elisabeth Mayer)*

(24) *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.

Vom juristischen Direktor betreute externe Dissertationsprojekte:

- (1) Die betriebliche Sicherheitsorganisation; Schwerpunkt: Arbeitsschutzausschuß (Kirsten Baus)
- (2) Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung (Thomas Egger)
- (3) Kündigungsschutz in Portugal (Jasmina Friedrich)
- (4) Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores) (Jan-Hendrik Froesch)
- (5) Das internationale Privatrecht des Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht (Sebastian Krebber)
- (6) Die Stellung der leitenden Angestellten im spanischen Arbeitsrecht (Jan-Freerk Müller)
- (7) Arbeitsrechtliche Fragen des Gruppenoutplacement (Rainer Schons)
- (8) Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht (Petra Schramm)
- (9) Leistungsstörungen im Berufsausbildungsverhältnis (Edwin Schröder)

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

Bearbeiter auf französischer Seite:

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

Es handelt sich um eine Darstellung und rechtsvergleichende Untersuchung aller 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 von der VW-Stiftung finanziell geförderte Projekt soll im Laufe des Jahres 1997 abgeschlossen und veröffentlicht 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 Anfang des Jahres 1994 aufgenommen und ist auf

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

Im Rahmen des gemeinsamen Forschungsprojekts fand vom 7. bis 9. November 1996 eine von Herrn Professor Szurgacz organisierte Tagung an der juristischen Fakultät der Universität Breslau zum Thema „Probleme der Anpassung des polnischen Arbeits- und Sozialrechts an das europäische Recht“ statt. Die einzelnen Referate werden voraussichtlich in einem Sammelband erscheinen.

Die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern in Südafrika

Intensive wissenschaftliche Kontakte unterhält das Institut auch mit Rechtswissenschaftlern in Südafrika. Mit dem Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und der University of Stellenbosch wurde im Jahre 1995 eine förmliche Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes hielt sich Akad. Rat Dr. Bernd Waas als Stipendiat der Alexander von Humboldt-Stiftung von Oktober 1996 bis April 1997 an dem Forschungsinstitut in Südafrika auf. Er arbeitete dort an dem Projekt „The Impact of the Constitution on Labour Law“ mit.

Der Direktor des Centre for International and Comparative Labour Law, Herr Professor Dr. Marius Olivier, war im Jahre 1995 bereits zweimal und auch im Jahre 1996 im IAAEG zu Gast. Zu Gast im Institut war in den Jahren 1995 und 1996 auch Herr Professor Dr. Farny van Jaarsfeld (Universität Pretoria); hier wurde ebenfalls ein Kooperationsabkommen abgeschlossen. Enge Kontakte bestehen darüber hinaus auch mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universität Kapstadt).

3.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Während der Zeit seines halbjährigen Forschungsaufenthaltes in Südafrika wurde Dr. Bernd Waas durch Herrn Ref. jur. Andreas Dymke vertreten, der zuvor bereits als wissenschaftliche Hilfskraft tätig war. Herr Dymke wird ab April 1997 auf seiner ursprünglichen Stelle weiterbeschäftigt.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Laufende und 1996

abgeschlossene Projekte:

- IAAEG-finanziertes Projekt
- ◆ explizit international vergleichendes Projekt
- 97 beendet in 1. Hälfte 1997
- (97) Abschluß noch in 1997 geplant
- A abgebrochen
- U unterbrochen

Unternehmenstheorie		
1990-	■ Personalökonomie und Arbeitspolitik	(Sadowski)
1992-96	■ Zur Ökonomie betrieblicher Selbstregulierung in der Personalpolitik	(Pull)
1994-(97)	■ Risikomanagement in der Personalpolitik: Personalanpassungen als Portfolioentscheidung	(Schneider)

Unternehmenspolitik		
1. Privatwirtschaftliche Unternehmen		
1993-(97)	■ 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 Personalfluktuations: Theoretische Analysen und empirische Befunde	(Frick)
1991-(97)	◆ Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik	(Wienecke)
1997-99	Finanzierung und Personalentscheidungen: Institutionenökonomische Analyse des Zusammenhangs beider Politikfelder	(Junkes)
1996-99	■ Zur optimalen Struktur von Aufsichtsräten	(Lindenthal)
1996-99	◆ Arbeitnehmersverhalten und Unfallrisiko	(Vilà)

2. Öffentlichwirtschaftliche Unternehmen

1993-(97)	◆	Die Motivations- und Selektionswirkungen differenzieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor	(Wagner)
1993-(97)		Entscheidungsverhalten in Krankenhäusern: Einführung ambulanter Operationen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz	(Blank)
1996-99		Kooperation in der Arbeits- und Sozialverwaltung bei der Vermittlung von Problemgruppen	(Lent)
1996-00		Der Einfluß von Rechtsunsicherheit auf organisationales Lernen am Beispiel von Krankenhäusern	(Vaudt)

3. Institutionelle Umwelten des Unternehmens

1992-96	◆	Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im internationalen Vergleich	(Schröder)
1993-97	◆	Gewerkschaften und betriebliche Sanierung - Die Wirkung von Arbeitsrechtsregimen in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands	(Basten)
1996-99		Strategien der Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in chinesischen Unternehmen und Joint Ventures	(Reden)
1996-99	◆	Personalpraktiken multinationaler Unternehmen	(Schmitt)

4. Daten und Methoden

1996-99		Prozeßorientierte Effizienzanalyse betrieblicher Weiterbildung und Arbeitnehmermitwirkung	(Dockter)
1997ff.		Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz: Analysen der Rohdaten der Industrierichterstattung	(Junkes)
1989-96		Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik	(Krütten)

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Für die betriebswirtschaftliche Arbeitsrechtsanalyse ist die Einsicht wichtig, daß bindende Auflagen zwar die unternehmerische Handlungsfreiheit einschränken, Handlungsoptionen reduzieren oder zumindest verteuern, die interessantere Frage aber lautet, ob jenseits der unmittelbaren Kostenfolgen nicht auch betriebswirtschaftliche Erträge oder gesamtwirtschaftliche Effizienzgewinne mit Auflagen einhergehen können. Die Frage nach Kosten **und** Erträgen unterschiedlicher Betriebs- und Arbeitsmarktverfassungen steht im Vordergrund unseres Forschungsprogramms: Neben den Anreizen, Sanktionen, Haftungsregeln, also auch die möglichen Erwartungsstabilisierungen, insbesondere die reduzierte Angst vor Willkür. Dies ist der Gegenstand der neueren Organisations- und Rechtsökonomie. Natürlich muß man

sich in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit auch fragen, ob das, was für die „internen Arbeitsmärkte“ der Unternehmen vielleicht vorteilhaft ist, nicht die Funktionsfähigkeit der externen Arbeitsmärkte unangemessen beeinträchtigt und damit die Arbeitslosigkeit fördert.

Spätestens seit Herbert Simons Aufsatz über das Beschäftigungsverhältnis als einer Autoritätsrelation (1951) ist klar, daß Arbeitsverträge nicht als einfache Marktaustauschverträge verstanden werden können, sondern daß mit der „Unterwerfung“ des Arbeitnehmers unter die Leitungsmacht des Arbeitgebers Schutzbedürfnisse gegen „nachvertraglichen Opportunismus“ entstehen. Je stärker die Arbeitsorganisationen und Wettbewerbsstrategien der Unternehmen nun unternehmensspezifische Investitionen auch der Arbeitnehmer erfordern, um so größer ist angesichts unvermeidlich unvollständiger Verträge - vgl. Birks Wort vom Arbeitsvertrag als „Wundertüte“ (1973) - die Gefahr, daß „relationale Teams“ - also solche, die dauerhaft kooperieren, ihre Kooperation nicht im einzelnen vorher festlegen (können) und ohne dritte Instanzen, wie Schlichter oder Richter, auskommen müssen - gar nicht zustande kommen. Dies stellt für humankapitalintensive Produktionen- und Wettbewerbsstrategien ein großes Problem dar.

Eine Möglichkeit, Ko-Investitionsbereitschaft herzustellen, besteht organisationstheoretisch darin, Sach- und Humankapital als Ressourcenpool anzusehen und die Kooperation von Sach- und Humankapitaleigentümern als „Gesellschaftsvertrag“ zu verstehen. Gerade bei vielen Arbeitnehmern besteht dann die Notwendigkeit einer Satzung, „Unternehmensverfassung“, welche die Entscheidungskompetenzen über die Ressourcennutzung und die Verleihung des gemeinsamen Ertrages regelt. Den Arbeitnehmern wird als Gesellschaftern dann ein Mitgliedsstatus eingeräumt, das Arbeitsverhältnis ist insoweit nicht mehr als eine Aneinanderreihung klar definierter Zug-um-Zug-Geschäfte zu verstehen.

Spielregeln werden günstigerweise nicht von Akteuren - schon gar nicht solchen, die aktuell spielen und sich in Verteilungskonflikten befinden - formuliert, sondern angesichts vieler verschiedener Spielsituationen und Spielstrategien von externen Beobachtern im Hinblick auf die Spielidee begründet. Das Arbeitsrecht setzt sich diese Aufgabe. Arbeitsrechtliche Normen sind einerseits Arbeiterschutzgesetze, andererseits die Anerkennung autonomer Regelungsmechanismen wie Tarifautonomie und Mitbestimmung.

Die einzelwirtschaftlichen Argumente zugunsten zwingender Regulierungen des Arbeitsverhältnisses sind dreierlei Art:

- a) Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich nicht glaubhaft ihre dauerhafte Kooperationsbereitschaft garantieren können, aus einer solchen Kooperation aber einen Ertrag erzielen könnten, dann kann der zwingende Eingriff des Staates dieses *Gefangenendilemma* vielleicht lösen und jede der beiden Parteien besserstellen.
- b) Je mehr die betrieblichen Entscheidungen die Produktion *lokaler öffentlicher Güter* betreffen (nicht zurechenbare Teamerträge, Arbeitssicherheitsstandards, Entscheidungsverfahren) und je mehr Interessenten betroffen sind, um so eher kann die zwingende externe Intervention die Kosten der Findung einer gemeinsamen Lösung ermöglichen oder verbilligen. Dann kann der Schutz der einzelnen Markt- und Organisationsteilnehmer über die Senkung der Transaktions- und Organisationskosten die Funktionsfähigkeit der Institutionen sichern oder zum Vorteil aller verbilligen - ein für den Kapitalmarkt recht geläufiges Argument.
- c) Vielfach wird auf die langfristige Vorteilhaftigkeit kurzfristig nachteiliger Folgen gesetzlicher Handlungsbeschränkungen hingewiesen, auf ihre *dynamische Effizienz* also. Hohe Mindestlöhne oder Sicherheitsauflagen werden dann etwa als Rationalisierungspeitsche oder Innovationsquellen gerechtfertigt. Auch hier gilt: Die Vorteile von Regelmäßigkeit

sind nicht in einzelnen Situationen, sondern nur über eine Vielzahl von Situationen, im Zeitablauf zu beurteilen.

Ob die Transaktionskostenverminderungen die Interventionskosten zwingenden Rechts ausgleichen, ist - bei allen Meßschwierigkeiten - eine empirische Frage. Daraus erklärt sich auch die große Bedeutung empirischer Forschung in den bisherigen und den neuen Projekten unserer Forschungsgruppen.

An unserem Programm einer einzelwirtschaftlichen Analyse von Arbeitsverfassungen im internationalen Vergleich mit stark empirischer Absicht hat sich nichts geändert. Im Spannungsfeld von markt- und aushandlungsgetriebener Selbstregulierung und externer, tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regulierung versuchen unsere Arbeiten die Logik von Institutionen zu verstehen und institutionelle Reformen vorzuschlagen.

Der Selbstregulierung waren die Arbeiten von Pull - Übertarifliche Entlohnung - , M'Bayo - Unternehmerische Selbstorganisation in Staaten mit unausgebildetem Rechtssystem - , Weber-Fahr - Multinationale Unternehmen und der internationale Wettbewerb von Arbeitsrechtsregimen - gewidmet, während Böck - Sozialrechtsregimedifferenzen und unternehmerische Reaktionen - , Frick - Betriebsräte und funktionsäquivalente Institutionen im internationalen Vergleich - und Backes-Gellner - Unternehmerische Reaktionen auf Bildungsdifferenzen im internationalen Vergleich - die Konsequenzen exogener Regulierung erhoben haben. Neben traditionellen Methoden war die Arbeit mit Betriebsdaten, einerseits mikroökonomisch (Frick, Weber-Fahr), andererseits als Fortentwicklung des Vergleichs von Matched-Pairs, unser Bestreben. Den Anschluß an neuere mikroökonomische Aushandlungstheorien hat vor allem Pull hergestellt.

Die Arbeiten der nächsten Generation von Nachwuchsforschern in unserer Gruppe werden gerade entworfen. Sie können auf den Vorleistungen der ersten Generation aufbauen, sollen aber auch neue Fragen behandeln. Auf den Einfluß von Kapitalmärkten und Finanzierungsbedingungen auf die Personalpolitik von Unternehmen werden Joachim Junkes einerseits und Sabine Lindenthal in einer Arbeit zum mitbestimmten Aufsichtsrat andererseits eingehen. Die Finanzierung öffentlicher Einrichtungen, wie Krankenhäuser, ist nennenswert gesetzlich geregelt. Die steigende Finanzierungsunsicherheit, die wie in Deutschland gegenwärtig einhergeht mit stark zunehmender Rechtsunsicherheit, und die Frage, wie Krankenhäuser damit umgehen, ist Gegenstand der Studie von Susanne Vaudt.

Kerstin Reden wird die Konsequenzen von Rechtskollisionen und Rechtsunsicherheit in der Ausgestaltung der Arbeitsverfassungen von Joint Ventures in China studieren.

Im Hinblick auf multinationale Unternehmen wird Matthias Schmitt untersuchen, ob es zu institutionellen Anleihen oder der Übertragung von Personalpraktiken aus Herkunftsländern kommt (Country-of-Origin-Effekte). Kerstin Pull stellt sich die Frage, welche Bedeutung der Arbeitsrechtsregimewettbewerb für internationale Standortverlagerungen hat.

Die betriebswirtschaftliche Analyse von externen arbeitsrechtlichen Regelungen wird in folgenden Projekten fortgeführt: Martin Schneider untersucht die personalpolitischen Reaktionen von Unternehmen in Rezessionen im internationalen Vergleich, und er stellt dabei besonders auf die unsicherheitsreduzierenden Wirkungen unterschiedlicher Instrumente ab. Sergi Vilà untersucht die Wirksamkeit der rechtlichen Risikoregulierung von Arbeitsunfällen im internationalen Vergleich, wobei er die Wirkung der Interventionen auf das Wahrnehmungs- und Entscheidungsverhalten der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt.

Das Zusammenspiel von Arbeitsförderungsgesetz und verschiedenen Sozialgesetzen als ein- greifende und fördernde Intervention behandelt Conny Lent in ihrer Studie zur lokalen Ko- operation bei der Integration schwer vermittelbarer Arbeitsloser. Effizienzvergleiche unter- schiedlicher organisationsrechtlicher Regelungen der Arbeitnehmerbeteiligung an Weiter- bildungsentscheidungen stehen auch in Rolf Dockters Arbeit im Vordergrund.

3.2.2 Produkte der Forschung

Veröffentlichungen:

In 1996 sind sechs der genannten Arbeiten in der von R. Birk und D. Sadowski heraus- gegebenen Reihe „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeits- politik“ veröffentlicht worden. Außerhalb dieser Reihe ist der ebenfalls bemerkenswerte Band von Michael Schröder zum Vergleich der betrieblichen Vollzugskosten der Schwerbehin- dertengesetze in Deutschland und Frankreich erschienen. Andere Arbeiten sind fertiggestellt und werden in 1997 veröffentlicht werden.

Der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse insgesamt sollte der federführend von Prof. D. Sadowski herausgegebene Band „Unternehmenspolitik und Regulierung - Methoden und Er- gebnisse der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse“ (Gabler 1996) dienen.

Bibliothek:

Der seit 1995 gebremste Ausbau der Buchbestände ist - dank einer Zusatzfinanzierung des Ministeriums - Ende des Jahres verstärkt wieder aufgenommen worden.

Gutachten:

Dieter Sadowski hat auch 1996 im Arbeitsmarktpolitischen Beirat des Ministeriums für Ar- beit und Soziales sowie an der Verwaltungsmodernisierungskommission beim Ministerpräsi- denten des Landes Rheinland-Pfalz mitgewirkt. Er ist darüber hinaus zum Experten der Kommission Mitbestimmung (Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann-Stiftung) berufen worden und bearbeitet das betriebswirtschaftliche Thema „Die Wirkung der Mitbestimmung auf Gewinne und Investitionen“.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“

Viele Dienstleistungen - Beraten, Lehren, Heilen, Helfen - und Arbeitsleistungen werfen we- gen der schwer trennbaren Verantwortlichkeit von Produzenten und Klienten und wegen ihres häufigen Vertrauensgutcharakters große Qualitätssicherungsprobleme auf, die typischerweise zu rechtlichen Regulierungen führen. Die Verbindung neuerer einzelwirtschaftlicher Theorien der Funktionsfähigkeit solcher Kontrakte mit Einsichten aus der betriebswirtschaftlichen Analyse des Rechts ist der Ausgangspunkt der Forschungsfragen des neuen Graduiertenkol- legs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“, das zum Wintersemester 1996/97 von Prof. Dr. Dieter Sadowski mit zehn Teilnehmern - darunter ein Spanier mit englischem Masterabschluß und eine Habilitandin - eröffnet wurde. Zum Sommersemester 1997 wird das Kolleg um weitere Teilnehmer ergänzt werden. Die Forschungsprojekte des neuen Graduier- tenkollegs widmen sich institutionell ebenso privatwirtschaftlichen Unternehmen wie öffent- lichen Organisationen.

Die deutsche Promotion gestaltete sich in der Vergangenheit häufig als eine Art individuelles Lehrlingsverhältnis zwischen Doktorand und Doktorvater. Das Graduiertenkolleg stellt den

Versuch dar, dieses traditionelle System der Doktorandenbetreuung mit dem stark strukturierten System der amerikanischen PhD-Programme zu kombinieren. Das Ausbildungsprogramm beinhaltet neben standardisierten Kursen wie „Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen“ und „Einfluß exogener Rechtsinstitutionen auf betriebliches Handeln“ auch aktive Lehrformen unter Beteiligung der Kollegiaten, denen damit die Möglichkeit zur Beeinflussung der Lehrveranstaltungen gegeben ist.

Die Arbeit des Graduiertenkollegs, welches durch das Unternehmen Braun Melsungen finanziert ist, wird vom IAAEG und der Caritas Trägergesellschaft Trier (CTT) unterstützt. Der Senat der Universität Trier hat am 19. Dezember 1996 in den „Entwicklungsperspektiven der Universität Trier“ die Einrichtung dieses Graduiertenkollegs ausdrücklich begrüßt.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

Der Aufbaustudiengang „Master Européen en Sciences du Travail“ hat uns eine interessierte Schar von Studierenden aus Italien, England, Frankreich und Belgien gebracht, die insbesondere ihre Kenntnisse der Institutionen ihrer Heimatländer in einem Kurs „Arbeitsökonomie: Theorien und Institutionen“ eingebracht haben. Im Rahmen dieses Qualifizierungsprogramms arbeitete auch Dott. Chiara Bolner von der Universität Florenz von Oktober 1995 bis Dezember 1996 über Personalpolitik in ausländischen Niederlassungen multinationaler Unternehmen am IAAEG.

3.2.3.2 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Als federführendes Vorstandsmitglied der Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association hat Prof. Sadowski die Jahrestagung bei der Flughafen AG in Frankfurt/Main organisiert, auf der hochrangige Unternehmens- und Verbandsvertreter die Konsequenzen der europäischen Deregulierung von Dienstleistungsmärkten diskutiert haben. Eine große Zahl der Nachwuchskräfte des Instituts konnte an dieser Tagung teilnehmen.

Das gemeinsame Projekt mit der London School of Economics über die Modernisierung der Entlohnung im öffentlichen Dienst ist durch ein größeres Symposium von Theoretikern und Praktikern in London erheblich vorangekommen.

In 1996 wurde ein weiteres Projekt von der Anglo-German Foundation genehmigt, das die Praxis deutscher multinationaler Unternehmen in Fallstudien untersuchen wird und gemeinsam mit der Industrial Relations Research Unit der University of Warwick, Dr. Anthony Ferner, durchgeführt wird.

Der Entwurf des Projektes über Gemeinschaftsunternehmen in China und die Bedeutung unterschiedlicher Strategien der Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen für die Wettbewerbsfähigkeit solcher Gemeinschaftsunternehmen und neuerer Unternehmensformen in China wurde im Laufe des Jahres 1996 einerseits durch inneruniversitäre Kooperation zwischen dem Zentrum für Ostasienstudien (Prof. Pohl, Prof. Heberer, Prof. Chiao) und Gästen der Ocean Universität Qingdao (Prof. Li, Dr. Ban) gemeinsam mit Kerstin Reden vorbereitet.

Das auslaufende Projekt zur Bedeutung der Gewerkschaften im Transformationsprozeß in Polen und Rußland erfuhr eine wesentliche Betreuung durch Herrn Prof. Ziemer (FB II, Politikwissenschaften), an der Universität Trier.

Prof. Sadowski betreut die folgenden externen Promotionskandidaten:

Thomas Beck, Düsseldorf: Der Markt für Weiterbildung im Gesundheitswesen

Sibylle Blank, Trier: Die Wirkungslosigkeit der gesetzlichen Regelung zum ambulanten Operieren in Krankenhäusern.

Stephan Fischer hat seine Dissertation: Human Resource Management and Industrial Relations Ende 1996 erfolgreich beendet.

Die Betreuung der Arbeiten von Herrn Hülsbömer und Herrn Nestle ist beendet worden. (vgl. Bericht 1996, S. 21).

3.2.4 Selbsteinschätzung

Diese Rubrik darf in diesem Jahr entfallen, da die Ergebnisse einer Großzahl der in den letzten Jahren angefertigten Arbeiten nun fertig sind und sich der Kritik des „Marktes“ stellen.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Personalanpassungen und betriebliche Altersstrukturen: Die Ökonomie des optimalen Entlassungsalters	
--	--

Dr. 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.

Veröffentlichungen: Dissertation, Trier (1996)

Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalfluktuatation: Theoretische Analysen und empirische Befunde

Prof. 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 (1996).

Synthetische Unternehmensstichproben und betriebliche Personalpolitik

Dr. Rainer Krütten

Start: 11/1989

Ende: 05/1996

Ziel: In diesem Projekt wird, ausgehend von statistischen Aggregatdaten über Wirtschaftszweige und Branchen, denen Erhebungen bei den Unternehmen zugrunde liegen, eine Stichprobe „synthetisch“ erzeugt, 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: Die theoretisch postulierten Eigenschaften werden 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: Dissertation Trier (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 betriebsspezifischen 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 mit Hilfe 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: Pull (1996).

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

Dr. 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: Schröder (1996).

3.2.5.2 Laufende Projekte

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung - Die Wirkung von Arbeitsrechtsregimen in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands	
---	--

Jörg Basten M.A.	Start: 01/1993
	Ende: 04/1997

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 hereinfließenden 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 Arbeitnehmervertretungen 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 wird hier untersucht, 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.

Ergebnis: Es wird gezeigt, daß die Aktivitäten der Gewerkschaften maßgeblich differieren zwischen den Arten der Systemtransformation. Entgegen der Erwartung, daß eine gradualistische Vorgehensweise mit längerer Übergangsphase, in der die Arbeitslosigkeit niedriger und die Reallohnverluste geringer ausfallen, gewerkschaftliche Kooperation hervorrufen, ist an der hohen Lohnquote, der niedrigen Arbeitsproduktivität und dem Fehlen jeglicher Unterstützungsprogramme zu sehen, daß hier Gewerkschaften sich nicht am Sanierungsprozeß beteiligen. Im Gegensatz dazu finden sich in einer schockartigen Anpassung eine niedrige Lohnquote, hohe Arbeitsproduktivität und eine Fülle gewerkschaftlicher Aktivitäten, die die Sanierungsunterstützung vorantreiben.

Arbeits- und Zeitplanung:

01 - 04/1997 Überarbeitung und Abschluß

Entscheidungsverhalten in Krankenhäusern: Einführung ambulanter Operationen nach dem Gesundheitsstrukturgesetz

Dipl.-Kffr. Sibylle D.M. Blank

Start: 10/1993

Ende: 05/1997

Ziel: Das Gesundheitsstrukturgesetz (GSG) löste 1993 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 mußten nach dieser Gesetzesänderung über ihr künftiges Leistungsangebot entscheiden. Sie standen vor den Handlungsalternativen, keine Veränderungen des Leistungsprogrammes vorzunehmen, also weiterhin lediglich stationäre Leistungen anzubieten oder ambulante Leistungen in ihr Angebot aufzunehmen. In dem Fall boten sich wiederum die Möglichkeiten, diese „neuen“ Leistungen im Rahmen der bisherigen Organisation in die Arbeitsabläufe einzubinden oder aber eine eigene Einheit hierfür einzurichten. In der normativen Betriebswirtschaftslehre werden Instrumente für so geartete Entscheidungen angeboten. Ziel dieser Arbeit ist die Erfassung, Darstellung und Erklärung des tatsächlichen Verhaltens der beteiligten Entscheidungsträger in Krankenhäusern.

Vorgehen: Zunächst erfolgt die Darstellung der durch das GSG veränderten Sachlage für Krankenhäuser. Die geringe Akzeptanz betriebswirtschaftlicher Entscheidungsmethoden, wie bspw. der Investitionsrechnung, in der Krankenhauspraxis einerseits sowie die beobachtete zögerliche Erbringung ambulanter Operationen andererseits wird mit Hilfe der verhaltenswissenschaftlichen Unternehmenstheorie (Behavioral Theory of the Firm) (Cyert/March 1963) erklärt. Cyert/Marchs Hypothesen werden übertragen auf das Entscheidungsverhalten in Krankenhäusern und mit exemplarischen Ergebnissen aus Interviews belegt. Ferner wird untersucht, ob hinsichtlich der angewandten Strategien und Vorgehensweisen eine Gruppierung verschiedener Krankenhaustypen abgeleitet werden kann.

Stand: Die vorliegende Fassung muß überarbeitet werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

01 - 05/1997: Überarbeitung und Abschluß.

Betriebliche Eigeninitiativen im Umweltschutz: Umwelteffizienz betrieblicher Interessenvertretung

Dipl.-Kffr. Stefanie Decker	Start: 02/1993
	Ende: 06/1997

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. Diese Diskrepanz zwischen Lamentieren einerseits und das diese Klagen andererseits - zumindest auf den ersten Blick - wieder in Frage stellende Verhalten läßt eine nähere Betrachtung dieses Phänomens als sinnvoll erscheinen. 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: Die ökologieorientierte Diskussion innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ist bisher vorwiegend an der Umsetzung eines Umweltmanagements orientiert - ein Ansatz der primär an der Entwicklung von Instrumenten und Organisation in Unternehmen ausgerichtet ist. Ein zweiter Zugang versucht eine Verhaltensänderung der Unternehmen im Rahmen einer kommunikativen Ethik zu erreichen. Das Aufdecken der Hemmschwellen eines ökologischen Engagements ist hingegen noch wenig ausgeprägt (Föste 1994, Stitzl 1994). Die vorliegende Arbeit versucht, basierend auf dem verfassungsrechtlichen Ansatz der Neuen Institutionenökonomie, einen Beitrag zur Reduktion dieses Defizits zu leisten. Ausgehend von dem verfassungsrechtlichen Ansatz werden die Bedingungsfaktoren für betriebliche Selbstregulierung im Bereich des Umweltschutzes, d.h. das freiwillige Übererfüllen rechtlicher Standards in Unternehmen untersucht, wodurch Hinweise auf die Ausgestaltung von Verfügungsrechten gewonnen werden können. Die Rolle der betrieblichen Akteure - Management, Arbeitnehmervertretung und Beauftragte für Umweltschutz - steht dabei im Vordergrund.

Stand: 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 - 06/1997: Erstellung des Endberichts.

Prozeßorientierte Effizienzanalyse betrieblicher Weiterbildung

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf Dockter

Start: 07/1996

Ende: 12/1999

Ziel: Vor dem Hintergrund stetig steigender Investitionen in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, nach jüngsten Schätzungen beläuft sich das jährliche Investitionsvolumen von Unternehmen in Deutschland auf 36 Milliarden DM, einerseits und dem zunehmenden Personalkostendruck auf die Unternehmen andererseits, rücken die Fragen nach dem Nutzen, dem Erfolg und der Qualität der betrieblichen Weiterbildung zunehmend in den Vordergrund bildungsökonomischer Forschung. Ziel des Projektes ist es daher, einen prozeßorientierten Ansatz zur Messung und Beurteilung der Effizienz betrieblicher Bildungsaktivitäten zu entwickeln, und den personalökonomischen Erfolg in Abhängigkeit des organisatorischen Umfelds aber auch der rechtlichen Regulierung der betrieblichen Weiterbildung zu erfassen.

Vorgehen: Durch die Identifizierung unterschiedlicher Bildungsprozesse und der Modellierung und Analyse dieser Prozesse wird die Grundlage für eine Integration organisatorischer Aspekte in die Effizienzanalyse betrieblicher Bildungsmaßnahmen geschaffen. Die Identifikation und Modellierung der Prozesse erfolgt über die Verknüpfung mit Teilnehmern ausgewählter Weiterbildungsmaßnahmen. Zur eigentlichen Effizienzanalyse wird auf ein multivariates Analyseverfahren, die Data Envelopment Analysis (DEA), zurückgegriffen. Mit Hilfe dieses Verfahrens sollte es möglich sein, im Gegensatz zu den diesbezüglich in der Regel verwendeten einfachen Input-Output-Modellen, nicht nur den personalökonomischen Erfolg adäquat abzubilden, sondern auch die Wechselwirkungen zwischen Bildungsprozeß und Organisationstruktur herauszuarbeiten. Das exemplarische Untersuchungsfeld muß demnach so gewählt werden, daß sich die Unterschiede in der Effizienz betrieblicher Weiterbildung in erster Linie auf ablauf- und aufbauorganisatorische Merkmale zurückführen lassen.

Stand: Als Untersuchungsfeld sind Weiterbildungsaktivitäten aus dem Krankenhausbereich ausgewählt worden. Neben der Aufarbeitung der relevanten Literatur hat die Identifikation und Modellierung der entsprechenden Bildungsprozesse begonnen. Die nächsten Aufgaben werden darin bestehen, die Prozeßmodellierung und Theorieentwicklung fortzuführen sowie ein DEA-Modell zu bestimmen und die Input-Output-Kombinationen zu entwickeln. Aufgrund der Prozeßhaftigkeit des Untersuchungsobjektes müssen die Aufgaben parallel abgearbeitet werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

- | | |
|------------|--|
| 1997 | Fortführung der theoretischen Aufarbeitung, Datenerhebung und Prozeßmodellierung, DEA-Modell bestimmen und erste Berechnungen durchführen. |
| 05/1998 | Abschluß der empirischen Erhebung und der theoretischen Aufarbeitung. |
| ab 06/1998 | Auswertung und Fertigstellung der Arbeit. |

Finanzierung und Personalentscheidungen: Institutionenökonomische Analyse des Zusammenhangs beider Politikfelder

Dipl.-Kfm. Joachim Junkes	Start: 01/1997
	Ende: 12/1999

Ziel: Als Referenzpunkt dient der Finanzierungstheorie das Irrelevanztheorem von MODIGLIANI und MILLER, welches aussagt, daß - unter Annahme eines vollkommenen Kapitalmarkts - der Wert der Unternehmung unabhängig vom Finanzierungsmix ist. D.h. Finanzierungsentscheidungen haben keine Auswirkungen auf Investitionen, Produktion und Beschäftigung, mithin besteht in einer solchen Welt kein Zusammenhang zwischen Finanzierungs- und Personalpolitik. Das Abrücken von der Vollkommenheitsannahme und die Berücksichtigung von Kapitalmarktunvollkommenheiten führen dazu, daß die Kapitalstruktur relevant für den Unternehmenswert werden kann und somit vorher nicht existente Zusammenhänge entstehen. Die heutige Literatur verfolgt häufig das Ziel, den Nexus zwischen Motivation und Verhalten der Managements als Teil der Belegschaft einerseits und die Kapitalstruktur andererseits über das Verbindungselement der Agency-Kosten zu modellieren. Die hier vorliegende Arbeit versucht, den Fokus vom Management auf die Gesamtbelegschaft zu lenken. Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen Finanzierungs- und Personalpolitik zu modellieren, zu operationalisieren und empirisch zu überprüfen.

Vorgehen: Einige vorhandene Untersuchungen greifen den Zusammenhang zwischen Kapitalstruktur und Personalpolitik in Form der Abhängigkeit des Beschäftigungsstandes der Unternehmen von konjunkturellen Einflüssen heraus. So zeigt SHARPE (1994), daß stärker fremdfinanzierte Firmen eine rigidere Entlassungspolitik in rezessiven Phasen betreiben, um dem höheren Konkursrisiko zu begegnen. Ein ähnliches Teilergebnis für Deutschland erzielen FRISSE/FUNKE/LANKES (1992). Ein von der Methodik her ähnlicher Ansatz soll in der Dissertation verwendet werden: Das Herausgreifen eines bestimmten Politikfeldes dient dazu, den vermuteten Nexus zwischen Finanzierung und Personalpolitik zu erfassen. Um den Einfluß von Personalentscheidungen auf die Finanzierungssphäre zu beschreiben, bieten sich Aspekte wie Dotierung von Pensionsrückstellungen, Ausgabe von Belegschaftsaktien bzw. Gewinnbeteiligungen der Belegschaft sowie die Diskussion um die Aktivierungsfähigkeit von Ausbildungsinvestitionen an. Die Wirkung von Finanzierungsentscheidungen kann bei Vorgängen wie der Privatisierung von Staatsunternehmen oder „Going public“-Entscheidungen wachsender Unternehmen beobachtet und analysiert werden. Hier stellt sich die Frage, welche „Zwänge“ durch die Veränderung der Eigentümerstruktur auf die Personalpolitik entstehen. Neben der theoretischen Modellierung ist geplant, eine empirische Untersuchung zur Erhellung des Zusammenhangs durchzuführen. Gerade im letztgenannten Bereich bietet die Analyse von Börsenreaktionen einen möglichen Zugang.

Stand: Die zur Zeit durchgeführte Literaturanalyse zeigt, daß kaum von einer systematischen Beschreibung des Zusammenhangs beider Politikfelder gesprochen werden kann. Dies wird bei der Modellierung erster Ansätze zu berücksichtigen versucht. Der Beginn der empirischen Analyse steht noch aus.

Arbeits- und Zeitplanung:

1997	Literaturanalyse; Entwicklung von Ansätzen zur theoretischen Modellierung des Zusammenhangs.
1998	Empirische Analyse: Festlegung des Designs; Datengewinnung und -aufbereitung; empirische Tests etc.
1999	Zusammenfassung der Ergebnisse; erste Rohfassung; Revisionsphase.

Kooperation in der Arbeits- und Sozialverwaltung

Dipl.-Vw. Cornelia Lent

Start: 07/1996

Ende: 03/1999

Ziel: Es läßt sich beobachten, daß die im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bestehenden Programme zur Verbesserung der Eingliederungschancen benachteiligter Personengruppen in den einzelnen Regionen und Arbeitsamtsbezirken unterschiedlich intensiv genutzt werden. Diese Tatsache ist durch eine Vielzahl von Fallstudien belegt, die in der Konsequenz einmütig eine Verbesserung der Koordination und Kooperation möglichst aller Beteiligten fordern, welche die Effektivität und Effizienz der Programmwirkungen steigern soll. Stimmt man auch mit der These überein, daß Kooperation in Positiv-Summen-Spielen den Gesamtnutzen aller Beteiligten erhöht, bleibt immer noch die Frage unbeantwortet, warum diese bei Unterstellung ökonomisch-rationalen Verhaltens nicht häufiger oder wenigstens gleichmäßig verteilt zustandekommt. Es sollte also möglich sein, das empirisch feststellbare unterschiedlich häufige Vorliegen kooperativer Beziehungen bei objektiv gleichen Kooperationsanreizen nicht nur anhand von Einzelfällen zu beschreiben, sondern theoretisch zu erklären. Das Projekt hat das Ziel, einen Beitrag zur Erklärung für das Zustandekommen oder Scheitern von Kooperation im Bereich der Arbeits- und Sozialverwaltung zu leisten.

Vorgehen: Nachdem im ersten Schritt die relevanten Akteure identifiziert, die vermittels der jeweiligen Maßnahmetypen wirkenden Kooperationsanreize und institutionellen Strukturen herausgearbeitet sein werden, können die kurzfristig erzielbaren Kooperationsvorteile für die einzelnen Akteurskonstellationen beschrieben werden. Die Auswertung der vorliegenden Fallstudien wird deutlich machen, daß diese Anreize unterschiedliche Wirkungen entfalten. Im zweiten Teil wird versucht, die vorliegende Akteurskonstellation als Netzwerke mit unterschiedlichen Eigenschaften bezüglich des Maßes an gegenseitigem Vertrauen, der Kontakthäufigkeit, der Langfristorientierung zu beschreiben. Dazu ist es erforderlich, die Logik von Verhandlungssystemen, die man als Policy-Netzwerke (MAYNTZ 1993) verstehen kann, darzustellen. In diesen Verhandlungssystemen sind nicht kurzfristige Kosten-Nutzen-Kalküle entscheidend, sondern man findet eine spezifische Netzwerklogik, die in Tausch und Aushandlung besteht. Insbesondere soll das von SCHARPF (1993) vorgeschlagene Modell der Koordination in Politiknetzwerken genutzt werden, um zu zeigen, daß es sich bei den Akteuren der regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik um ein Policy-Netz handelt, dessen Akteure einer anderen als der kurzfristigen, begrenzt rationalen und opportunistischen Nutzenmaximierungslogik folgen. Die sich aus der Übertragung des Modells ergebenden Hypothesen werden einer Prüfung unterzogen. Dabei wird darauf verzichtet, eigene Daten zu erheben, vielmehr sollen die in relativ großer Zahl vorliegenden Fallstudien ausgewertet werden, da von einer weiteren Einzelfallbetrachtung kein Erkenntnisfortschritt zu erwarten ist und die vorliegenden Untersuchungen nach bisherigem Erkenntnistand alle notwendigen Daten enthalten.

Stand: Das Projekt befindet sich in einer explorativen Phase der Sammlung von empirischem Material und Veröffentlichungen zu dem Problemkreis. Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die Theorie positiver und negativer Kooperation in Politiknetzwerken auf das Politikfeld Arbeits- und Sozialversicherung zu übertragen, Hypothesen zu formulieren und diese anhand der dann vorliegenden Fallstudien zu überprüfen.

Arbeits- und Zeitplanung:

02/1997 - 12/1997: Fallstudien sammeln und auswerten und Theorien erarbeiten.

01/1998 - 12/1998: Verfassen einer ersten schriftlichen Version.

Zur optimalen Struktur von Aufsichtsräten

Dipl.-Vw. Sabine Lindenthal

Start: 01/1997

Ende: 11/1999

Ziel: Kennzeichnend für große Kapitalgesellschaften ist die Trennung von Eigentum und Kontrolle. Die Eigentümer berufen den Vorstand, welcher ihre Interessen vertreten soll. Ob das Management tatsächlich im Sinne der Aktionäre handelt oder vielmehr eigene Interessen verfolgt, ist für diese schwer zu kontrollieren (Moral Hazard). Vor allem für Kleinaktionäre ist es wenig lohnend Kontrollfunktionen wahrzunehmen, da die Kosten für jeden einzelnen hoch wären und der Erfolg mit anderen geteilt würde (Free-Rider Problem). Ein Lösungsansatz hierzu ist die Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat wird von den Anteilseignern gewählt und seine Hauptaufgaben sind die Kontrolle des Vorstands sowie dessen Bestellung und Abberufung. Da das Aktiengesetz festlegt, daß der Vorstand die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leiten soll und die Vertretungsbefugnis des Vorstands nicht beschränkt werden kann, kann der Aufsichtsrat keine bindenden Anweisungen zur Geschäftsführung geben, sondern lediglich die Geschäfte des Vorstands prüfen, ihn beraten und gegebenenfalls abberufen. Seit 1976 (in der Montanindustrie schon seit 1952) schreibt das Gesetz für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Angestellten vor, daß der Aufsichtsrat zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen ist. Damit verschiebt sich auch der „Auftrag“ des Aufsichtsrats, da nun nicht mehr allein die Interessen der Anteilseigner maßgeblich sind. Da der Aufsichtsratsvorsitzende, der stets aus den Reihen der Eigenkapitalgeber gestellt wird, in Pattsituationen doppeltes Stimmrecht hat, ist es für die Arbeitnehmervertreter nicht möglich, etwas gegen den Willen der Anteilseigner durchzusetzen. Sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der Literatur ist immer wieder der Vorwurf zu vernehmen, daß der (mitbestimmte) Aufsichtsrat nicht die Geschäftsleitung zu kontrollieren vermag. Reformvorschläge beziehen sich meist auf die Größe des Aufsichtsrats, die Sitzungsfrequenz und die Anzahl der Aufsichtsratspositionen pro Person. Diese Arbeit setzt sich im Rahmen einer allgemeineren Betrachtung zum Ziel, die optimale Struktur von Aufsichtsräten genauer zu untersuchen. Mit Struktur ist in diesem Zusammenhang die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und die Organisation der Entscheidungsfindung, also etwa die angewandte Entscheidungsregel bei der Abberufung des Managements, gemeint.

Vorgehen: Gewählt wird ein Ansatz im Rahmen der Theorie unvollständiger Verträge. Die Bedeutung des Aufsichtsrats liegt im geplanten Modell darin, ein bestimmtes Anreizschema für das Management glaubhaft zu implementieren. Durch die Anteile der verschiedenen Gruppen im Aufsichtsrat (z.B. Eigen- und Fremdkapitalgeber, Arbeitnehmer) und die Entscheidungsregel werden implizit die Konstellationen festgelegt, in denen das Management entlassen wird. Da dieses versucht seine Entlassungswahrscheinlichkeit zu minimieren, werden nur Handlungen durchgeführt, die von einer bestimmten Mehrheit im Aufsichtsrat getragen werden. Mit diesem Modell kann zum einen untersucht werden, welche Ziele momentane Aufsichtsräte durchsetzen können bzw. wie für andere Zielvorgaben der Aufsichtsrat gestaltet sein müßte.

Stand: Die Arbeit befindet sich im Stadium gezielter Literaturlaufarbeitung.

Arbeits- und Zeitplanung:

Noch offen.

Strategien der Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in chinesischen Unternehmen und Joint Ventures

Kerstin Reden M.A.	Start:	08/1996
	Ende:	07/1999

Ziel: Chinas bisheriger Übergang von einer zentralistischen zu einer (autoritären) Marktwirtschaft war keineswegs das bewußt initiierte Werk weitsichtiger Reformer, sondern beruhte weitgehend auf einer allmählichen Systemveränderung. Die einzelnen Reformschübe bewegten sich ständig im Zielkonflikt zwischen politischer Stabilität und Effizienzsteigerung. Dies brachte eine Vielzahl von Eigentumsformen hervor (Staats-, Kollektiv-, Privat-, und Gemeinschaftsunternehmen), die sich durch eine unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen auszeichnen. Da institutionelle Rahmenbedingungen die Logik einzelwirtschaftlichen Handelns beeinflussen, stellt sich die Frage, welche Arbeitsverfassungen sich in unterschiedlichen Eigentumsformen herausbilden und wie sie sich auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auswirken. Dazu ist zu klären, ob gradualistische und schockartige Transformationsschübe zu unterschiedlichen innerbetrieblichen Ordnungen führen und welche Auswirkungen angesichts des in China traditionell offenen Gesetzesrahmens informelle und kulturelle Faktoren auf die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und damit vermutlich auf den Unternehmenserfolg haben. Dabei wird durchaus ein Übergewicht der funktionalen - im Unterschied zu dysfunktionalen - Wirkungen von zunehmender rechtlicher Ordnung erwartet.

Vorgehen: Zunächst müssen die durch Gesetze herbeigeführten Veränderungen, die den Transformationsprozeß ausmachen, aufgearbeitet werden. Es wird angenommen, daß sich derzeit in China drei idealtypische Systeme der betrieblichen Industriebeziehungen unterscheiden lassen. Die Betonung kollektiver Arbeitsbeziehungen in Staatsbetrieben und großen städtischen Kollektivbetrieben, die Betonung individueller Arbeitsbeziehungen in Joint Ventures mit westlichen Investoren sowie das asiatisch-autoritäre Muster von Arbeitsbeziehungen in chinesischen Privatbetrieben sowie in Joint Ventures mit asiatischen Investoren. Deshalb bildet der Vergleich von Staats-, Kollektiv-, Privat- und Gemeinschaftsunternehmen den empirischen Mittelpunkt des Projektes. In Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der Ozean-Universität Qingdao (Provinz Shandong) sollen Fallstudien in der Stadt Qingdao und ihrer Umgebung durchgeführt werden. Dabei sollen die bereits anderswo am IAAEG entwickelten Techniken zur Erhebung eines eigenen Betriebsdatensatzes (vgl. QUIPPE 1994) angewendet werden. Im Anschluß an die empirische Erhebung und Datenanalyse und die Klärung des Verhältnisses von formaler und faktischer Verrechtlichung im Spannungsfeld von Selbst- und Fremdregulierung soll der Einfluß des jeweiligen Systems von Arbeitsbeziehungen auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens untersucht werden. Da die Vielfalt der Entwicklungen in den Unternehmen, ja der „Wildwuchs“ für die chinesischen Entwicklungen charakteristisch zu sein scheint, soll er im Rahmen der transformationstheoretischen Analyse aufgespürt werden.

Stand: Nach Sichtung und Auswertung chinesischer sowie westlicher Publikationen wurden gemeinsam mit den Kooperationspartnern die Forschungsfragen formuliert. Die nächsten Schritte bestehen nun darin, die für Ende des Jahres 1997 geplanten Fallstudien in der Stadt Qingdao, Provinz Shandong, vorzubereiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1997 - 06/1997	Erarbeitung des arbeitsrechtlichen Rahmens und Formulierung der Hypothesen.
07/1997 - 10/1997	Erstellung der Fragebögen und Vorbereitung der Interviews.
11/1997 - 12/1997	Durchführung der empirischen Untersuchung.

Personalökonomie und Arbeitspolitik

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Start: 01/1990

Ende: nicht absehbar

Einleitung: Wirtschaftsordnung, Arbeitsverfassung und Personalpraxis

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

Die Arbeit am Manuskript wurde Ende 1996 wieder aufgenommen.

Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dipl.-Vw. Karin Wagner

Start: 01/1995

Ende: 06/1997

Ziel: In Kooperation mit einem Forscherteam der London School of Economics (Dr. David Marsden, Stephen French) 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 geschah mit Hilfe von Arbeitnehmerbefragungen, in deren Mittelpunkt eine Conjoint-Analyse stand, die es ermöglichte, 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 Ergebnisse bestätigen die Vermutung, daß insbesondere die nicht-monetären Elemente der Kompensation eine wichtige Rolle für die Arbeitnehmer spielen und daß die Reformpotentiale in diesem Bereich höher sind als über monetäre Anreize.

Arbeits- und Zeitplanung:

ab 01/97: Vergleichende Analyse und Erstellung eines Projektberichtes

Personalpraktiken multinationaler Unternehmen

Dipl.-Vw. Matthias Schmitt

Start: 10/1996

Ende: 11/1999

Ziel: Multinationale Unternehmen (MNU) agieren in zum Teil extrem unterschiedlichen sozio-ökonomischen und rechtlichen Umfeldern. Sie beschäftigen zudem eine Arbeitnehmerschaft, deren Heterogenität mit fortschreitender Internationalisierung der Unternehmung zunimmt. Hieraus erwächst die Frage, wie MNUs auf diese, von ihnen zu bewältigende, Diversität reagieren. Unter welchen Bedingungen passen sie ihre Personalpraktiken den Gepflogenheiten des Gastlandes an (Host-Country-Effekte)? Wann versuchen sie, Elemente der im Ursprungsland gültigen Regelungen in ihre ausländischen Niederlassungen zu „exportieren“ (Country-of-Origin-Effekte)? Welche Faktoren behindern oder forcieren die jeweiligen Strategien?

Vorgehen: Grundsätzlich gilt, daß Country-of-Origin-Effekte nur dann in größerem Ausmaß auftreten können, wenn die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Gastlandes dies zulassen. Je deregulierter das dortige Umfeld, desto eher ist es ausländischen Unternehmenszentralen möglich, von den vorherrschenden Arrangements abweichende Regelungen zu implementieren. Die aktuelle Standortdiskussion legt nahe, divergierende Arbeits- und Sozialsysteme üben einen substantziellen Einfluß auf die Gewinnsituation von Unternehmen aus, woraus in der Praxis spezifische Muster der oben erwähnten Effekte resultieren sollten. Konkret stünde zu erwarten, in „liberalen“ Systemen ließen sich starke Gastlandeffekte feststellen, da multinationale Unternehmen aus Staaten mit rigider Wirtschaftsordnung die Vorteile einer deregulierten Umwelt in Form flexibler Arbeitszeit und Lohnregelungen sowie nur schwach ausgeprägter Mitarbeiterbeteiligung zu nutzen versuchten. Es soll untersucht werden, welche spezifischen Elemente tatsächlich vom Gastland übernommen werden und welche vom Ursprungsland dorthin „exportiert“ werden. Die ökonomischen Begründungen für die empirisch festgestellten Effekte werden herausgearbeitet. Diese Untersuchung soll auch Aufschluß darüber geben, ob Personalpraktiken existieren, die von multinationalen Unternehmen unabhängig vom nationalen Umfeld implementiert werden, da sie als universell überlegen gelten. Als konkretes Untersuchungsbeispiel eignen sich insbesondere im Vereinigten Königreich tätige deutsche oder kontinentaleuropäische Konzerne. Kommt den nationalen Arbeits- und Sozialsystemen in bezug auf die Auswahl von Personalpraktiken tatsächlich eine signifikante Bedeutung zu, so sollten sich deutsche Firmen in Großbritannien vergleichbar den dort heimischen Unternehmen verhalten und kaum Arrangements aus ihrem Heimatland übertragen. Ein unterbleibender Transfer deutscher Regelungen in das Vereinigte Königreich belegt jedoch noch nicht direkt die Überlegenheit des angelsächsischen Systems der Arbeitsbeziehungen im globalen Wettbewerb. Vielmehr ist auch eine generelle Inkompatibilität zwischen Elementen unterschiedlicher Systeme denkbar. In diesem Zusammenhang ist zu untersuchen, welche Faktoren dafür verantwortlich sein können, daß sich „importierte“ Regelungen nicht erfolgreich in einem anderen nationalen Umfeld implementieren lassen.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Phase gezielter Literaturlaufarbeitung und Suche nach verwertbarem Datenmaterial.

Arbeits- und Zeitplanung:

Noch offen.

Risikomanagement in der Personalpolitik: Personalanpassungen als Portfolioentscheidung

Dipl.-Vw. Martin Schneider

Start: 01/1994

Ende: 09/1997

Ziel: Arbeitgeber sichern sich durch das Vorhalten von Qualifikation (BACKES-GELLNER 1996), durch flexible Arbeitszeitsysteme (BOSCH 1997) sowie durch anreizwirksame Lohnpolitiken (GIJSEL/WOLFS 1989) gegen die wachsende Unsicherheit an den Absatzmärkten ab. Dies eröffnet den Unternehmen Handlungsspielräume – Flexibilitäten, um auf Absatzeinbrüche und -schwankungen reagieren zu können. Wie nutzen Arbeitgeber diese Flexibilitäten in unterschiedlichen Konjunkturlagen, d.h. wie passen sie den Beschäftigungsstand, die durchschnittliche Arbeitszeit sowie das Lohnniveau kurzfristig an, wenn sich die Geschäftslage ändert? Personalanpassungsentscheidungen werden als Risikomanagement interpretiert, nicht als Kostenmanagement wie in der Arbeitsnachfragetheorie.

Vorgehen: Gut ausgebildete Arbeitnehmer können sich umgehend auf wechselnde Arbeitsanforderungen einstellen und in Absatzkrisen neue Produkte entwickeln, den Betriebsablauf rationalisieren usw. Ein flexibles Arbeitszeitsystem, das eine paßgenaue Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen erlaubt und daneben für strategisch wichtige Arbeitnehmer bei Bedarf längere Arbeitszeiten zuläßt, kann den Unternehmenserfolg ebenfalls von der Volatilität der Geschäftslage abschirmen. Schließlich implementieren Arbeitgeber Lohnsysteme, um die Arbeitnehmerinteressen an denen des Unternehmens auszurichten, d.h. die Beschäftigten zu engagiertem und auf neue Aufgaben flexibel reagierendes Arbeiten zu bewegen. Solche Flexibilitäten müssen Arbeitgeber langfristig aufbauen. Ich untersuche, wie Arbeitgeber – bei gegebenen und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlichen Flexibilitäten – ihre Personalpolitik angesichts wechselnder Absatzmarktbedingungen *kurzfristig* ändern: Wie passen Arbeitgeber die Mitarbeiterzahl, die durchschnittliche Arbeitszeit und das Lohnniveau an, wenn sich die Geschäftslage eintrübt oder aufhellt? Das entsprechende Kalkül modelliere ich mit Hilfe eines unternehmenstheoretischen Ansatzes, der von der Portfoliotheorie des Unternehmens (GREENWALD/STIGLITZ 1989, 1995) inspiriert ist. Das Modell zeigt, daß in Absatzeinbrüchen und angesichts höherer Produktmarktunsicherheit die im jeweiligen Unternehmen am stärksten ausgeprägten Flexibilitäten auch verstärkt genutzt werden: Das impliziert z.B., daß in Unternehmen mit flexiblem Zeitsystem, aber relativ schlechtqualifizierten Arbeitnehmern der Beschäftigungsstand über den Konjunkturzyklus hinweg stark variiert, die durchschnittliche Arbeitszeit hingegen tendenziell konstant gehalten werden dürfte. Die Modelllösungen sind als optimale Personalpolitiken im Sinne eines Risikomanagements zu verstehen. Anpassungskosten, die in der Arbeitsnachfragetheorie die Personalanpassungspfade weitgehend bestimmten (vgl. HAMERMESH 1993), bleiben im Kalkül zunächst außen vor. Diese Kosten können jedoch die jeweils „risikooptimalen“ Personalpolitiken mehr oder weniger stark behindern. Arbeitsmarktinstitutionen, wie Kündigungsschutz und Arbeitszeitgesetze, legen den Unternehmen demnach nicht nur Kosten auf, sondern auch Risiken, wie anhand eines deutsch-britischen Vergleichs gezeigt werden soll.

Stand: Das unternehmenstheoretische Modell ist im Laufe des Jahres 1996 entwickelt worden. Zur Zeit wird der Endbericht ausgearbeitet. Offen ist, wie systematisch die Implikationen des Modells mit empirischen Ergebnissen konfrontiert werden.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1997- 09/1997: Ausarbeitung, Ergänzung empirischer Ergebnisse.

Der Einfluß von Rechtsunsicherheit auf organisationales Lernen am Beispiel von Krankenhäusern

Dipl.-Kffr. Susanne Vaudt	Start: 07/1996
	Ende: 06/2000

Ziel: Mit der Verabschiedung des Gesundheitsstrukturgesetzes (GSG) 1993 beabsichtigte der Gesetzgeber, durch steigende Gesundheitsausgaben alarmiert, eine Begrenzung der Kosten der stationären Versorgung, wie anderer Einrichtungen der Gesundheitsversorgung. Die vollständige (Kosten)- Steuerung aller durch die gesetzliche Gesundheitsreform veränderter Parameter stellt sich dabei als ein zunehmend unmögliches Unterfangen dar, wie das auch nach der Gesundheitsstrukturreform steigende Ausgabendefizit innerhalb der Gesetzlichen Krankenversicherung zeigt. Der Umstand der Steuerungskomplexität liefert damit eine Erklärung für die zu beobachtende Reformhektik nach Implementierung des GSG: Durch die regelrechte 'Gesetzeshektik' sind nach Verabschiedung des GSG weitere Reformgesetze hinterhergeschoben worden, die mit der Intention den bestehenden gesetzlichen Rahmen zu spezifizieren, einerseits die bestehenden Regelungen verschärfen, andere Auflagen dagegen teilweise oder ganz inhaltlich aushöhlen, indem sie abgemildert, zurückgenommen oder der vorgegebene Zeitraum ihrer Umsetzung nach hinten gestreckt wird. Gleichzeitig bleiben gesetzliche 'Lücken', wie das Beispiel der Finanzierung von Instandhaltungsaufwendungen zeigt, die auch zeitverzögert durch uneinheitliche Rechtsprechungsurteile keine Handlungssicherheit gewährleisten. Insgesamt ist der Krankenhausbereich daher durch eine turbulente Rechtsumwelt gekennzeichnet. Es wird neben ökonomischem Neuland gleichzeitig unbekanntes juristisches Gebiet betreten. Im Rahmen dieser Arbeit soll daher als Forschungsfrage untersucht werden, wie die Krankenhäuser mit dem Phänomen einer turbulenten rechtlichen Umwelt umgehen, welche Strategien sie wählen und ob sich hinsichtlich der Strategiewahl Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

Vorgehen: Ich gehe aus von der metaphorischen Umschreibung des Krankenhauses als 'lernende Organisation'. Daher werden zunächst die in der Literatur bereits vorhandenen Konzepte organisationalen Lernens untersucht. Grundlegend scheint hier der von MARCH ET AL. kontinuierlich weiterentwickelte Ansatz des 'learning as adaption'. Weitere Theoriekomplexe aus dem Bereich der Rechtssoziologie und -theorie sind ebenfalls auf ihre Anwendbarkeit hin zu überprüfen („Alternativen zum Recht“). Die anschließende empirische Untersuchung soll die Praxis der stationären Versorgungsbetriebe aufzeigen und zu beobachtende organisationale Lernprozesse spezifizieren.

Stand: Das Projekt findet sich noch in der Anfangsphase. Geplant sind einführende Gespräche sowohl mit Praktikern aus der Krankenhausverwaltung, Krankenhausverbandsvertretern als auch mit Experten des Krankenhausrechts.

Arbeits- und Zeitplanung:

- 1997 Ausarbeitung des Forschungsstandes und der Theoriebausteine sowie Orientierungsgespräche mit Praktikern des stationären Sektors.
- 1998 Vorbereitung und Durchführung der empirischen Untersuchung.
- 1999 Auswertung und Fertigstellung der Arbeit.

Arbeitnehmerverhalten, Sicherheitsregeln und -investitionen und Arbeitsunfallrisiko

MSc. in Economics and Econometrics Sergi Vilà

Start: 09/1996

Ende: 03/1999

Ziel: Die Arbeitnehmer betrachten ungünstige Arbeitsbedingungen, z.B. hohe Verletzungsrisiken, als Beeinträchtigung ihres Nutzens, die eine Kompensation erfordert. Diese kann in ex ante höheren Löhnen oder in Form höherer Entschädigungszahlungen/Beihilfen nach dem Auftreten einer Verletzung bestehen. Es wird argumentiert, daß, da der das Risiko kompensierende höhere Lohn und die Verletzungsentschädigungen in diesem Sinne Substitute darstellen, ein inverses Verhältnis zwischen dem von den Arbeitnehmern verlangten Lohn und den besagten Beihilfen bestehen sollte. Des weiteren führen verstärkte Investitionen in die Arbeitsplatzsicherheit zu geringeren Gefährdungen am Arbeitsplatz und somit niedrigeren Löhnen und weniger verlorenen Arbeitstagen. Daher wird das Unternehmen die Investitionskosten und die Vorteile aus den Sicherheitsinvestitionen gegeneinander abwägen um die gewinnmaximierende Investitionshöhe zu bestimmen. Diese, sich auf die „Wage Compensating Differential Theory“ (WCDDT) stützende Darstellung, gilt in einem vollkommenen Wettbewerbsmarkt mit rationalen Wirtschaftssubjekten. Risikoaversion, ein langer Lernprozeß wegen unvollständiger Information bezüglich der Sicherheitsrisiken und Moral-Hazard-Probleme, die zu mehr Verletzungsmeldungen oder zur Behauptung besonders schwerer Verletzungen führen, verzerren aber solche Ableitungen aus dem Modell. Nach Ansicht einiger Kritiker bestätigen die vorliegenden empirischen Untersuchungen die WCDDT nicht endgültig und messen daher die tatsächlichen Auswirkungen der oben erwähnten Störungen nur unzureichend. In der aktuellen Literatur werden einige neue Perspektiven zur Ergänzung der Analyse diskutiert. Einerseits verhalten sich die Arbeitnehmer nicht rational bezüglich der Risikoeinschätzung. Deshalb kann ein Anstieg der Verletzungsrate auch einfach auf Unvorsichtigkeit und Fahrlässigkeit zurückzuführen sein. Andererseits haben Charakteristika der Arbeitnehmerschaft (Qualifikation, Dauer der Arbeitsverträge, Berufsniveau etc.) wegen ihres Einflusses auf die Risikowahrnehmung direkte Auswirkungen auf die Verletzungsraten. Das Projekt verfolgt die Absicht, einige alternative Faktoren zu systematisieren, die die WCDDT ergänzen, um verschiedene Beobachtungen bezüglich des Arbeitsplatzrisikos, der Verletzungsraten, Sicherheitsinvestitionen etc. zu erklären und die Übereinstimmung zwischen theoretischen Aussagen und empirischen Befunden zu verstärken.

Vorgehen: Die Arbeit gliedert sich in zwei Hauptteile. Erstens, das Aufstellen eines theoretischen Modells, das die folgenden Aspekte erklären soll: die Risikowahrnehmung der Arbeitnehmer, deren Veränderung im Zeitablauf: wie beeinflussen die relevanten Charakteristika der Arbeitnehmerschaft diese Wahrnehmung und wie tangiert all dies die Verletzungsraten sowie die Sicherheitsinvestitionen. Der zweite Teil der Arbeit wird aus einer mikroökonomischen Studie bestehen, welche verschiedene europäische Unternehmen eines homogenen Industriesektors vergleicht.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Phase intensiver theoretischer Vorarbeiten.

Arbeits- und Zeitplanung:

Noch offen.

Die Motivations- und Selektionswirkungen differentieller Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor

Dipl.-Vw. Karin Wagner

Start: 02/1993

Ende: 12/1997

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

Vorgehen: In der theoretischen Aufarbeitung der Personalpolitik im öffentlichen Sektor gibt es noch erhebliche Lücken. So sind insbesondere die Kompensationssysteme nur ansatzweise und für Teilaspekte unter anreiztheoretischen Gesichtspunkten untersucht. Auch wenn wenige Ausnahmen Selbstselektion sowie Motivation der im öffentlichen Sektor Beschäftigten thematisierten (vgl. LUHMANN/MAYNTZ 1973), existieren jedoch kaum Ansätze, die den Einfluß der Kompensationssysteme auf Selbstselektion und Motivation systematisch und theoretisch fundiert 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 wurden umfangreiche Fallstudien in Schulen und Krankenhäusern durchgeführt, in deren Mittelpunkt Arbeitnehmerbefragungen mit Hilfe der Conjoint-Analyse stehen. Dieses Verfahren ermöglichte es, das relative Gewicht einzelner Komponenten unterschiedlicher Ausprägung einer zuvor spezifizierten Nutzenfunktion zu ermitteln (vgl. Projekt SADOWSKI/WAGNER: Reformen der Einkommen im öffentlichen Sektor in Großbritannien und Deutschland). Auf der Basis dieser Untersuchungen lassen sich theoretisch fundierte und empirisch gestützte Aussagen hinsichtlich der Wirksamkeit von alternativen Reformansätzen ableiten. Die Untersuchung bezieht sich dabei insbesondere auf die Arbeitskräftegruppen der Pflegekräfte und der Lehrer.

Stand: Das Projekt befindet sich momentan in der Phase der weiteren Auswertung der Daten und der Fertigstellung der Arbeit.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/97 - 01/98: Fertigstellung der Arbeit

Der Betrieb als Politikarena – zur institutionellen Bedingtheit betrieblicher Arbeitszeitpolitik

Dipl.-Pol. Susanne Wienecke	Start: 10/1991
	Ende: 12/1997

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.

Arbeits- und Zeitplanung:

01/1997-12/1997: Erstellen einer ersten Fassung der Dissertation.

4. Infrastruktur

4.1 Bibliothek

Im Jahr 1996 war die Haushaltslage nach wie vor angespannt; die Mittel für den Buchkauf wurden erheblich reduziert. Nur durch hohe Einsparungen bei Fortsetzungen und Zeitschriftenabonnements konnten die wichtigsten in- und ausländischen Neuerscheinungen an Monographien erworben werden. Die in den Jahren zuvor entstandenen Lücken im Monographienbestand konnten keinesfalls geschlossen werden, und im Bereich der Zeitschriften und Fortsetzungen muß weiterhin mit der stark reduzierten Anzahl an Titeln gearbeitet werden (Zahlen im Einzelnen siehe Übersicht 2).

Um die Mittel optimal einzusetzen und den Haushaltsansatz nicht zu überschreiten, mußten die Bibliothekarinnen die Ausgaben detailliert überwachen. 1996 wurde erstmals eine Unterteilung nach Fächern vorgenommen. Dazu mußte die Mittelbindung für Zeitschriften, Loseblattausgaben und Fortsetzungen anhand der verschiedenen Karteien Titel für Titel aufgerechnet und für die Monographien mußten alle offenen Bestellungen durchgesehen werden.

Angesichts der schwierigen Etatsituation hielten die Bibliothekarinnen es für notwendig, Lieferkonditionen und Preisgestaltung der verschiedenen Lieferanten, insbesondere für die ohnehin teureren englischsprachigen Publikationen, zu überprüfen. Dafür wurden Angebote bei den Lieferanten eingeholt, Rabatte und Nebenkosten verglichen, mit Vertretern verhandelt und Bestellungen ausgetestet.

Durch den hohen Arbeitseinsatz der Bibliothekarinnen konnten neben den laufenden Arbeiten (Zahlen im Einzelnen siehe Übersicht 1) bis November 1996 die nachträgliche Vergabe von Individualsignaturen sowie die Etikettierung für den gesamten Bestand erfolgreich abgeschlossen werden. Neben den Neuerwerbungen wurden die Sachgruppen Internationales Recht, Gemeinschaftsrecht und Rechtsvergleichung sowie das nationale Recht der noch nicht systematisierten Länder signiert. Die Sachgruppen dieser Länder waren zwar nicht so umfangreich, jedoch durch ihre ausgefalleneren Sprachen (neugriechisch, skandinavische und osteuropäische Sprachen) sehr zeitaufwendig.

In unmittelbarem Anschluß daran führten die Bibliothekarinnen eine Revision des kompletten Bestandes durch. Nach dem Rückruf aller entliehenen Bücher wurde anhand der Signaturdateien aus dem Etikettenprogramm jede Signatur auf den Büchern im Regal und im Katalogisierungssystem BIS-LOK überprüft. Dabei wurden Fehler korrigiert, verstellte Bücher umgeordnet und vermißte Bücher notiert. Bei der im Februar durchgeführten Revision anhand der Ausleihscheine konnten solche Unregelmäßigkeiten nicht festgestellt werden.

Außerdem wurde der Platzbedarf der einzelnen Systemgruppen ausgemessen, um 1997 eine Neuordnung des Magazinraumes vorzunehmen, damit der immer knapper werdende Stellraum optimal ausgenutzt werden kann. Da bei systematischer Aufstellung des Bestandes nach bibliothekarischem Standard der Raumbedarf um die Hälfte höher liegt als bei mechanischer Aufstellung, ist die Stellfläche bereits ausgeschöpft. Zur Zeit umfaßt der Bestand 1.100 laufende Regalmeter; mit einem Aufschlag von 50 % ergibt dies einen Raumbedarf von 1.650 Metern gegenüber dem vorhandenen Magazinraum von 1.611 Metern. Der spezielle Bestand unserer Bibliothek erfordert die überdurchschnittlich hohe Anzahl von 1.470 Systematikgruppen, so daß ein noch höherer Raumbedarf besteht.

Um mit den wachsenden Anforderungen der breit gefächerten Tätigkeiten in einer Spezialbibliothek Schritt zu halten, bilden sich die Bibliothekarinnen weiterhin mit großem Engagement fort. Über die Vertiefung ihrer bibliotheksspezifischen Kenntnisse hinaus erweitern sie ihre Fremdsprachenkenntnisse durch Kurse an der Universität Trier, um Korrespondenz mit ausländischen Lieferanten zu führen, die fremdsprachige Literatur zu bearbeiten sowie ausländische Benutzer zu betreuen. Mit besonderer Intensität widmen sich die Bibliotheksmitarbeiterinnen dem Bereich der EDV. Sie wenden nicht nur die verschiedenen Module des Bibliothekssystems BIS-LOK an, sondern arbeiten darüber hinaus auch an dessen Systemverwaltung mit. Außer den bisherigen Recherchen in allgemeinen und fachspezifischen CD-ROMs und externen Datenbanken bieten sie seit Juni 1996 durch den Zugang zum Internet einen weiteren Service an. Die Bibliothekarinnen ermitteln dort in dem weltweiten und sich auf alle Bereiche erstreckenden Informationsangebot aktuellste bibliographische und fachliche Informationen und machen elektronische Dokumente ausfindig. Für 1997 ist vorgesehen, im Internet die eigene Bibliothek zu präsentieren und den Bibliothekskatalog zur Verfügung zu stellen.

Übersicht 1: Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen

- ◆ Bearbeiten von 1.649 Bestellungen im System BIS-LOK
- ◆ Akzessionieren von 2.110 bibliographischen Einheiten
- ◆ Inventarisieren von 317 Geschenken und 19 Tauschgaben
- ◆ Ausstellen von 236 Auszahlungsanordnungen (62 in DM, 174 in Fremdwährungen) für 665 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- ◆ Erstellen von 2.209 Titelaufnahmen nach RAK-WB im System BIS-LOK für 3.063 Bände sowie Durchführung von 910 Korrekturen
- ◆ Etikettieren von 10.098 Bänden
- ◆ Verwalten von 194 laufenden Loseblattausgaben
- ◆ Ablegen von 152 in 1995 stornierten Loseblattausgaben
- ◆ Bearbeiten von 22 Fortsetzungen
- ◆ Verwalten von 587 Zeitschriftenabonnements aus 27 Ländern
- ◆ Abschließen von 90 in 1995 stornierten Zeitschriftenabonnements
- ◆ Bearbeiten von 1.410 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste (77 Neuaufnahmen, 240 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben)
- ◆ Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 308 Bände
- ◆ Betreuen von 136 inländischen und 21 ausländischen Benutzern

Übersicht 2: Zugang 1996 (Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten)

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE
Monographien	689	920	1.609
Fortsetzungen	36	15	51
Summe	725	935	1.660
Zeitschriften:			
Neu-Abo	2	11	13
Laufendes Abo	146	361	507
Rückergänzung	4	3	7
Summe	152	375	527
Mikromaterialien, AV-Medien, CD-ROM	1	45	46
Gesamtsumme	878	1.355	2.233

4.2 EDV

Die EDV-Anlage des IAAEG wird wie im Vorjahr von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften betreut. Neben der Sicherstellung eines störungsfreien Netzwerkbetriebs gehört die EDV-spezifische Betreuung der Mitarbeiter des IAAEG zu den Hauptaufgaben der EDV-Abteilung.

Den gestiegenen technischen Anforderungen an die EDV-Anlage wurden durch gezielte Investitionen und Umstrukturierung Rechnung getragen. Hierzu gehörte die Implementierung eines neuen Servers und eines zusätzlichen Repeaters sowie eine weitgehende Dezentralisierung des Netzwerkbetriebes, wodurch die Stabilität und die Datentransfergeschwindigkeit im Quinter-Netzwerk deutlich gesteigert werden konnte. Mit der Dezentralisierung einhergehend wurden die technisch veralteten Workstations gegen zeitgemäße Personal Computer ausgetauscht. Auf diese Weise konnten vorhandene Engpässe in der Softwarenutzung sowohl im Bereich der Forschung als auch in der Bibliothek und den Sekretariaten abgebaut werden. Zudem mußte die ISDN-Standleitung zur Universität auf den neuen ISDN-Standard der Deutschen Telekom umgerüstet werden.

Die durchgeführten Maßnahmen hatten aber nicht nur eine effizientere Nutzung des vorort vorhandenen Software- und Netzwerkpotentials zur Folge, sondern auch den wesentlich verbesserten Zugang zum Intranet der Universität Trier und zum Internet. Insbesondere die Bereitstellung eines World-Wide-Web-Zugangs an jedem Arbeitsplatz, zudem noch unter erfreulich guten Zugriffszeiten, ermöglicht es den Mitarbeitern, die modernen Informations- und Kommunikationskanäle bestens auszuschöpfen.

Die eingesetzte Standard- und Branchensoftware umfaßt in erster Linie MSOffice und SPSS sowie den Netscape Internet-Explorer. Als Netzwerksoftware und Betriebssystem wird wei-

terhin Novell 3.11 und Windows 3.1 genutzt, wobei die Umstieg auf 32-Bit Betriebssysteme wie Windows95 und Windows NT an einzelnen Workstation getestet wird.

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 03.03. bis 30.06.1996. 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 05. bis 31.08.1996 und vom 22.11. bis 20.12.1996 im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts zwischen der Polnischen Akademie der Wissenschaften und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft.

Laurentia Harmse

Frau Harmse besuchte das IAAEG vom 18. bis 31. Januar 1996. Sie studierte Jura an der Rand Afrikaans University von Johannesburg und nutzte die Kapazitäten unserer Bibliothek für die Vorbereitungen zu ihrer Doktorarbeit zum Vergleichenden Arbeitsrecht.

Andreas Tinhofer

Er weilte vom 9. bis 19.04.1996 am Institut. Herr Tinhofer kam auf Anraten von Herrn Prof. Dr. Runggaldier aus Wien nach Trier. Er bereitet seine Dissertation mit dem Thema „Der Betriebsübergang im Rechtsvergleich - Die individualrechtlichen Aspekte des Betriebsübergangs in Österreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich“ vor.

Maria do Rosário Ramalho

Sie besuchte das Institut vom 6. bis 18. Mai 1996. Als seine ehemalige Assistentin kam sie auf Empfehlung von Herrn Abrantes aus Lissabon. Ihr Dissertationsprojekt lautet „Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral“.

Dr. Roland A. Müller

Er hielt sich vom 4. Mai bis 1. Juni 1996 am IAAEG auf. Er kam auf Empfehlung von Herrn Prof. Dr. Rehbinder aus Zürich. Herr Dr. Müller arbeitet an seiner Habilitationsschrift zum Thema „Die Arbeitnehmervertretung (Mitwirkung im Betrieb - eine rechtsvergleichende Studie)“.

Stéphane Michel

Herr Michel, Juristische Fakultät der Universität Straßburg, hielt sich in den Monaten Juli/ August/ September im Institut auf. Sein Dissertationsprojekt zum Thema „Arbeitskampfrecht“ wurde vom DAAD gefördert.

Prof. Dr. Tamás Prugberger

Er hielt sich vom 31. Juli bis 17. August 1996 in Trier auf und informierte sich über die neueren Entwicklungen des Europäischen Arbeitsrechts. Herr Prugberger arbeitet an einem weiteren rechtsvergleichenden Beitrag zum europäischen und ungarischen Arbeitsrecht.

Prof. Dr. José Abrantes

Er besuchte auch in diesem Jahr das IAAEG. Er wurde begleitet von seinem ehemaligen Assistenten, Herrn *Jacinto*, der an einer Dissertation zum vergleichenden Arbeitsrecht arbeitet. Die beiden hielten sich vom 14. bis 24. August 1996 in Trier auf.

Jan Heinsius und Wijnand Zondag

Sie besuchten das IAAEG vom 21. bis 25. bzw 31. Oktober 1996. Beide sind Doktoranden von Herrn Professor Koning von der Erasmus Universität in Rotterdam. Die Dissertationsprojekte befassen sich mit der „Umstrukturierung von Unternehmen und Arbeitern/Angestellten“ sowie mit der „Flexibilisierung von Kurzarbeit“. Besonders die Bestände der Institutsbibliothek und die Arbeitsmöglichkeiten am Institut beeindruckten die beiden Herren sehr. Herr Heinsius verlängerte seinen geplanten Aufenthalt um eine Woche und hat für 1997 bereits einen längeren Besuch vorgesehen.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Prof. Dr. Yaobo Ban

Prof. Ban von der Ocean University of Qingdao in der VR China weilte von Juli bis Oktober 1996 am IAAEG. Er arbeitete an einem gemeinsamen Forschungsprojekt zur Entfaltung der industriellen Beziehungen in China mit.

Tomás Cerný

Cand. iur. Tomás Cerný von der juristischen Fakultät der Karls-Universität Prag und freier Mitarbeiter der Friedrich-Ebert-Stiftung Prag, war in der Zeit vom 18.02.1996 bis 24.03.1996 zu Gast am IAAEG. Ziel des sechswöchigen Forschungsaufenthaltes am IAAEG war für den angehenden Experten auf dem Gebiet der tschechischen Industrial Relations-Forschung insbesondere die Nutzung der umfangreichen institutseigenen Spezialbibliothek.

Prof. Dr. Paul Marginson

Prof. Marginson, University of Leeds und IRRU/Warwick, hielt sich in den Monaten November und Dezember 1996 am IAAEG auf. In dieser Zeit arbeitete er über multinationale Unternehmen, wobei er insbesondere auf die hervorragend ausgestattete Bibliothek des Instituts zurückgriff. Des weiteren nutzte Prof. Marginson seinen Aufenthalt für empirische Untersuchungen bezüglich der deutschen Arbeitsbeziehungen und die Durchführung von Expertengesprächen. Am 26.11.96 hielt er am IAAEG einen Vortrag über transnationale Einflußkanäle in multinationalen Unternehmen.

5.3 Besucher

Prof. Dr. Carol D. Rasnic

Sie stattete dem Institut in diesem Jahr nur einen eintägigen Besuch ab. Sie kam in Begleitung eines Kollegen, Herrn *Prof. Dr. Michael W. Pitts*, und einer Gruppe von 12 Studenten der Virginia Commonwealth University, Richmond. Diese zeigten sich begeistert von den großen juristischen und wirtschaftswissenschaftlichen Beständen der Bibliothek des IAAEG.

Renaud Arrighi und Gilles Privé

Die beiden französischen Künstler nutzten die repräsentativen Räumlichkeiten des Quinter Schlosses zur Ausstellung eines Teils ihrer Zeichnungen, Malereien und Photographien. Der Einladung zur Vernissage am 15. November 1996 folgten zahlreiche Kunstinteressierte. Die regionale Presse berichtete ausführlich über das Ereignis.

Am 13. Mai 1996 besuchten mehrere Vertreter des „*Provincial Government of Taiwan*“ das Institut und informierten sich ausführlich über dessen Forschungsaktivitäten.

Im Rahmen des Hochschulinformationstags (HIT) für die Abiturientenberater der Berufsberatungen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland besuchten 15 Berater das IAAEG und informierten sich über dessen Arbeit.

Dr. Armin *Höland*, ZERP Bremen, 25.-26. April 1996.

Prof. Dr. Berndt *Keller*, Universität Konstanz, 25.-26. April 1996.

Frau Dipl.-Soz. Kheira *Rahmani*, Universität Oran (Algerien), 12. Juli 1996.

Peter *Caesar*, Justizminister des Landes Rheinland-Pfalz, 24. September 1996.

Frau Claudia *Winter*, Frauenbeauftragte der Universität Trier, 31. Oktober 1996.

6. Wissenschaftliche Aktivitäten

6.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Europäischer Einfluß auf das deutsche Arbeitskampfrecht?“, Vortrag anlässlich der Tagung „Streik und Aussperrung“ der Deutschen Richterakademie am 16. Februar 1996 in Trier.

„Ärztlicher Beruf und Arbeitsrecht in nationaler und europäischer Perspektive“, Vortrag anlässlich der Tagung „Rechtliche Aspekte der ärztlichen Tätigkeit - Organisation und Struktur der Ärzteschaft“ der Bezirksärztekammer Trier am 26. Februar 1996 in Trier.

„Herausforderung der Tarifautonomie“, Vorsitz und Diskussionsleitung anlässlich der Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 20. bis 23. März 1996 in Jena.

„Die Grundlagen des gemeinschaftlichen Arbeitsrechts“, Vorträge anlässlich der ERA-Tagung „Das Europäische Arbeitsrecht“ in Lodz vom 27. bis 30. März 1996.

„Co-determination at the level of the workplace from a comparative perspective“, Vorträge und Vorlesungen an den Universitäten Johannesburg und Kapstadt vom 11. bis 21. April 1996.

„Rechtsfragen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer“, Vortrag anlässlich des Besuchs einer Taiwanesischen Regierungsdelegation vom 10. bis 16. Mai 1996 in Trier.

„Dispute resolution systems in the EU State Nations and their practices“, Vortrag anlässlich der Tagung „Industrial Relations in Korea - Their structural characteristics and the adjustment of Korean multinational firms“ der Korea Universität vom 13. bis 16. Juni 1996 in Seoul.

„Die Europäisierung des Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der Würzburger Europarechtstage der Universität Würzburg am 4. Juli 1996 in Würzburg.

„Rechtsgrundlagen, Rechtsprechung und Entwicklungstendenzen des europäischen Arbeitsrechts“, Vorträge anlässlich der Tagungen „Das Europäische Arbeitsrecht“ der Management Circle GmbH am 23. September in Frankfurt, am 7. Oktober in Berlin, am 17. Oktober in München.

„The impact of globalization on industrial Relations“, Vorsitz und Diskussionsleitung der 3. Arbeitsgruppe des 3. Asiatischen Regional Kongresses der IIRA vom 27. September bis 5. Oktober 1996 in Taipeh.

„Das europäische kollektive Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der Tagung „Die Stellung des Arbeitsrechts im Rahmen des Europarechts“ der Juristischen Fakultät der Universität Prag vom 18. bis 20. Oktober 1996.

„Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern?, Vortrag 31. Oktober 1996 am IAAEG.

„Das Europäische Arbeitsrecht - Bestandsaufnahme und Entwicklungstendenzen“, Vortrag anlässlich der Tagung „Anpassung des polnischen Arbeits- und Sozialrechts an das europäische Recht“ der Juristischen Fakultät der Universität Breslau vom 6. bis 10. November 1996.

„Die Europäische Sozialcharta von 1961 und das Zusatzprotokoll von 1988“, Vortrag anlässlich der Informationssitzung des Europarates vom 20. bis 24. November 1996 in Tirana, Albanien.

„Die Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts“, Vortrag anlässlich der Tagung „Das Europäische Arbeits- und Sozialrecht“ der ERA am 2. und 3. Dezember in Trier.

Erhard Hernichel

„Die rechtliche Regelung der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland“, Vortrag vor einer taiwanesischen Regierungsdelegation, Trier, 15.05.1996.

Franz Kibler

„Die Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung“, Vortrag vor einer taiwanesischen Regierungsdelegation, Trier, 14.05.1996.

Elisabeth Mayer

„Sozialrecht in der Europäischen Gemeinschaft“, Vortrag vor einer taiwanesischen Regierungsdelegation, Trier, 14.05.1996.

„Das Arbeitsrecht der cadres supérieurs“, Vortrag vor Kuratorium und Beirat des IAAEG, Trier, 5.06.1996.

Bernd Waas

„The South-African and German law on strike and lock-out“, Vortrag in der Rand Afrikaans University, Johannesburg, 23.10.1996.

„Works Constitution“ - The German Experience“, Vortrag vor Vertretern der südafrikanischen Arbeitsrechtswissenschaft und Justiz sowie Repräsentanten der Wirtschaft Südafrikas und Gewerkschaftsvertretern an der University of the Witwatersrand, 05.11.1996.

6.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 96: Rechtsgeschäftslehre
 Übung im Arbeitsrecht
 Arbeitsrecht II für Wirtschaftswissenschaftler
 Vergleichendes Arbeitsrecht
 Seminar für Magister- und Erasmusstudenten

WS 96/97: Arbeitsrecht I
 Internationales Privatrecht
 Klausurenkurs im Internationalen Privatrecht
 Übung im Arbeitsrecht

Vorlesungen an der Universität Straßburg im Rahmen des Magistère Juristes d'affaires franco-allemande: Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, 19.-20.01. und 02.-03.02.96.

Vorlesungen an den Universitäten Budapest, Pécs, Debrecen, Miskolc im Rahmen des Tempus-Programms, Februar und Dezember 1996.

Vorlesung an der Universität Warschau im Rahmen des Deutsch-Polnischen Kooperationsprojekts mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften, November 1996.

6.1.3 Mitgliedschaft im Committee of Independent Experts

Das Ministerkomitee des Europarates hat Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des Committee of Independent Experts (unabhängiger Sachverständigenausschuß) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm nun gemeinsam mit acht weiteren international renomierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von zwanzig Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Die darin enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, daß sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuß auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuß zu der Erkenntnis, daß einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Am 1. Oktober 1996 hat Herr Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses übernommen.

Im Rahmen seiner Tätigkeit beim Europarat hielt sich Herr Professor Birk vom 20. - 24.11.1996 in Tirana, Albanien, auf. Anlässlich einer Informationssitzung referierte er zum Thema „The European Social Charter and the Additional Protocol 1988“.

6.1.4 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Rolf Birk

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

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

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

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

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

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 Konferenzen und Workshops

ADIA-Symposium in Trier: Beschäftigungsförderung durch Arbeitszeitmaßnahmen

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam
Dauer der Veranstaltung: 25.-26. Januar 1996

ADIA-Symposium in Potsdam: Beschäftigungsförderung durch flexible Lohnstrukturen

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam
Dauer der Veranstaltung: 22.-23. Februar 1996

Workshop: Aktuelle Problemfelder betrieblicher Sozialpolitik

Veranstalter: Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln
Veranstaltungsort: Köln
Dauer der Veranstaltung: 06. März 1996

ADIA-Symposium in Trier: Beschäftigungsförderung durch sinkende Arbeitskosten

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam
Dauer der Veranstaltung: 21.-22. März 1996

ADIA-Symposium in Trier: Beschäftigungsförderung auf prekären Arbeitsplätzen

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam
Dauer der Veranstaltung: 25.-26. April 1996

ADIA-Symposium in Potsdam: Beschäftigungsförderung durch Regimewechsel

Veranstalter: IAAEG und Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam
Dauer der Veranstaltung: 17. Mai 1996

Seminar zum Verhandlungs- und Erarbeitungsprozeß der Ausbildungsordnungen. Ein Vergleich Frankreich - Deutschland

Veranstalter: IAAEG und LEST, Aix-en-Provence
Dauer der Veranstaltung: 21.-24. Mai 1996

Jahrestagung der German Industrial Relations Association: Arbeitsorganisationen unter europäischer Deregulierung

Veranstalter: IAAEG
Veranstaltungsort: Frankfurt/M
Dauer der Veranstaltung: 10.-11. Oktober 1996

6.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Paul Windolf, Trier: „Personelle und Kapitalverflechtungen in deutschen Aktiengesellschaften“, 29. Januar 1996.

Prof. Dr. Wolfgang Ockenfels, Trier: „Verbände in staatlicher Gemeinwohlbindung? - Sozial-ethische Überlegungen“, 23. Mai 1996.

Dipl.-Vw. Dorothea Kübler, Trier: „Informationsökonomische Analysen unternehmerischer Bildungsinvestitionen“, 10. Juni 1996.

Dr. Marianne Tümpen, Daimler Benz, Stuttgart: „Soziale Innovation als Voraussetzung technischer Innovation“, 21. Juni 1996.

Dr. Friedhelm Boll, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: „Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, England und Frankreich im 19. Jahrhundert“, 08. Juli 1996.

Prof. Dr. Paul Marginson, University of Leeds: „Transnational Channels of Influence in Multinational Enterprises“, 26. November 1996.

Prof. Dr. Wolfgang Streeck, MPI für Gesellschaftsforschung, Köln: „Das ‘deutsche Modell’ der Arbeitsbeziehungen: Hat es eine Zukunft?“, 16. Dezember 1996.

6.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Jörg Basten

„Die Rolle der Gewerkschaften auf Polens Weg in die Europäische Union“, Saarbrücken, 20. Juni 1996 (gemeinsam mit Dieter Sadowski).

Kerstin Pull

„Markets and Institutions in Bargaining Models“, Gemeinsamer Workshop von WZB (Berlin), LEST (Aix-en-Provence) und IAAEG (Trier) „Comparative Issues in Industrial Organization“, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Berlin 23./24.02.1996.

„Recht als Ressource: Die Aushandlung von Sozialleistungen in Betrieben“, V. Travemünder Symposium zur Ökonomischen Analyse des Rechts, Travemünde 27.-30.03.1996 (gemeinsam mit Sadowski).

„Warum gewähren Arbeitgeber übertarifliche Löhne und freiwillige Sozialleistungen?“, Sitzung von Kuratorium und Beirat des IAAEG, IAAEG, Trier 05.06.1996.

„Neue Ansätze in der betrieblichen Lohnpolitik“, IAB-Colloquium, IAB, Nürnberg 22.10.1996.

„Kooperative Spieltheorie und betriebliche Lohnpolitik: eine Anwendung der NASH-Verhandlungslösung“, Kolloquium „Mathematische und spieltheoretische Grundlagen der Personalökonomie“ des Seminars für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, Köln 25.11.1996.

„Übertarifliche Entlohnung als Ergebnis vorweggenommener Verhandlungen“, 3. Workshop „Modellgestützte Personalarbeit“, Frankfurt/Main 28./29.11.1996.

Dieter Sadowski

„Modernisierung von Leistungsverwaltungen“, Vortragsreihe „Universität im Rathaus“, Stadtverwaltung Trier, Trier 18.01.1996 (gemeinsam Karin Wagner).

„Das Beschäftigungspotential neuer Dienstleistungen“, Bitburg 27.01.1996.

„Organisationstheorie - Alternative zur Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre?“, Wuppertal 14.-16.02.1996.

„New Institutional Economics and Labor Law“, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin 24.02.1996.

„Das Recht und die Zukunft der Arbeit in Europa“, Schweinfurt 01.03.1996.

„Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Sozialleistungen in Betrieben“, Trarüde 28.03.1996 (gemeinsam mit Kerstin Pull).

„Regulatory Restraint and Competitiveness - Insights from the New Institutional Economics of the Firm“, Akademie der Wissenschaften, Amsterdam 19.04.1996.

„Zur Ökonomie des Rechts auf betriebliche Weiterbildung“, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 12.06.1996.

„Die Rolle der Gewerkschaften auf Polens Weg in die Europäische Union“, Saarbrücken 20.06.1996 (gemeinsam mit Jörg Basten).

„Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft für den Standort Deutschland“, Arbeitsmarktkonferenz, Mainz 15.07.1996.

„Der Standort Deutschland im internationalen Vergleich“, Ludwigshafen 17.09.1996.

„Der Aufbaustudiengang Master Européen en Sciences du Travail als Beispiel europäischer Weiterbildung“, Europäischer Hochschultag, Trier 26.09.1996.

„Sozialpartnerschaft als Standortfaktor“, Saarbrücken 08.11.1996.

„Les influences de l'emploi induites de la politique de lutte contre le chômage“, Nancy 03.12.1996.

„Wirtschafts- und Sozialethik im Krankenhaus“, Bonn 07.12.1996.

„Arbeitsplatzmodernisierung und Kompensationssysteme in Schulen - Fallstudienresultate aus zwei Schulen“ Gemeinsame Tagung von LSE (London) und IAAEG (Trier): „Pay Reform and Job Modernisation in the Public Sector“, London School of Economics (LSE), London 12./13.12.1996 (gemeinsam Karin Wagner).

„Arbeitsplatz- und Einkommensänderungen für Pflegekräfte - Fallstudienresultate aus zwei Krankenhäusern“ Gemeinsame Tagung von LSE (London) und IAAEG (Trier): „Pay Reform and Job Modernisation in the Public Sector“, London School of Economics (LSE), London 12./13.12.1996 (gemeinsam Karin Wagner).

Martin Schneider

„Portfolio Models in the New Theory of the Firm“, Gemeinsamer Workshop von WZB (Berlin), LEST (Aix-en-Provence) und IAAEG (Trier) „Comparative Issues in Industrial Organisation“, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Berlin 23./24.02.1996.

„Diversifizierung in der Personalpolitik: Eine risikotheorietische Erklärung von Personalanpassungen in der Rezession“, Workshop „Neuere Entwicklungen in der Personalökonomie“ des Seminars für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, Köln 6.3.1996.

„Personalanpassung als Portfolioentscheidung“, 3. Workshop „Modellgestützte Personalarbeit“, Frankfurt/Main 28./29.11.1996.

Karin Wagner

„Modernisierung von Leistungsverwaltungen“, Vortragsreihe „Universität im Rathaus“, Stadtverwaltung Trier, Trier 18.01.1996 (gemeinsam mit Prof. Dr. Sadowski).

„Arbeitsplatzmodernisierung und Kompensationssysteme in Schulen - Fallstudienresultate aus zwei Schulen“ Gemeinsame Tagung von LSE (London) und IAAEG (Trier): „Pay Reform and Job Modernisation in the Public Sector“, London School of Economics (LSE), London 12./13.12.1996 (gemeinsam mit Prof. Dr. Sadowski).

„Arbeitsplatz- und Einkommensänderungen für Pflegekräfte - Fallstudienresultate aus zwei Krankenhäusern“ Gemeinsame Tagung von LSE (London) und IAAEG (Trier): „Pay Reform and Job Modernisation in the Public Sector“, London School of Economics (LSE), London 12./13.12.1996 (gemeinsam mit Prof. Dr. Sadowski).

6.2.4 Lehraktivitäten

Kerstin Pull

„Politikevaluierung mit Mikrodatensätzen“, Praxisbezogene Studienform, SS 1995, WS 1995/96 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski, Eirnbter, Hill, Schneider)

„Operations Research im Dienstleistungsmanagement“, Übung, WS 1995/96 Universität Trier

„Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen“, Arbeitsgemeinschaft, WS 1995/96 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski, Schneider)

„Neuere Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft, SS 1996 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski, Schneider)

„Promovieren im Graduiertenkolleg ‘Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen’: Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“, WS 1996/97 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski, Schneider)

Benedikt Queins

„Gesundheitsökonomie“, PbSf (gemeinsam mit Wagner) WS 95/96

Dieter Sadowski

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

„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
„Organisationsökonomie privater und öffentlicher Dienstleistungen“, Vorlesung SS 96
„Neue Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull und Schneider) SS 96
„Ökonomie von Forschung und Bildung“, Seminar (zus. mit Schneider) SS 96.
„Promovieren im Graduiertenkolleg ‘Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen’: Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“, Arbeitsgemeinschaft (zus. mit Pull und Schneider) WS 96/97
„Personalökonomie und Arbeitspolitik“, Vorlesung WS 96/97
„Professionelle Handlungslogik in Unternehmen, Seminar (zus. mit Harney, Körzel, Lent) WS 96/97

Martin Schneider

„Politikevaluation mit Mikrodatsätzen“, PbSf (gemeinsam mit Eirnbter, Hill, Pull und Sadowski) SS 95, WS 95/96
„Ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen“, Arbeitsgemeinschaft (gemeinsam mit Sadowski und Pull) WS 95/96
„Neuere Arbeitsökonomie“, Arbeitsgemeinschaft, SS 1996 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Pull)
„Promovieren im Graduiertenkolleg ‘Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen’: Proposal writing und organisationsökonomische Grundlagen“ WS 1996/97 Universität Trier (gemeinsam mit Sadowski und Pull)

Karin Wagner

„Gesundheitsökonomie“, PbSf (gemeinsam mit Queins) SS 96

6.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen

Kerstin Pull

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

Dieter Sadowski

Mitglied der Versammlung der Universität Trier
Mitglied der Bibliothekskommission des Fachbereichs IV
Mitglied der Promotionskommission 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
Mitglied der Ethik-Kommission der Caritas-Trägergesellschaft Trier e.V.
Mitglied des Vorstandes der Caritas-Trägergesellschaft Trier e.V.
Vorstand der German Industrial Relations Association

Vorsitzender der Kommission „Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre
Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim
„Die Integration Langzeitarbeitsloser“ (Bertelsmann-Stiftung)
„Mitbestimmung in Deutschland“ (Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann Stiftung)

6.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

Jörg Basten

„Die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozeß am Beispiel der betrieblichen Lohnquote in Polen und Rußland“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 15.01.1996.

„Die Logik gewerkschaftlicher Kooperation in Transformationsökonomien - Auswirkungen rechtlicher Umwelten auf die betriebliche Sanierungsunterstützung“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 05.12.1996.

Kerstin Pull

„Die betriebliche Logik übertariflicher Lohnzuschläge“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 19.12.1996.

Martin Schneider

„Personalpolitische Diversifizierung: Eine risikothoretische Erklärung von Personalanpassungen in der Krise“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 30.01.1996.

Karin Wagner

„Arbeitsplatzmodernisierung und Kompensationssysteme im öffentlichen Sektor: Motivations- und Selbstselektionswirkungen“. IAAEG-Wiwi-Forschungskolloquium, Schloß Quint, 05.12.1996.

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 1996 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

Die Rahmenrichtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (RL 89/391/EWG). Umorientierung des Arbeitsschutzes und bisherige Umsetzung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in: Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, in: Festschrift für Otfried Wlotzke, Beck, München 1996, S. 645 - 667.

Das Nachweisgesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 91/533 in das deutsche Recht, in: NZA, 6/1996, S. 281 - 290.

Einleitungsreferat anlässlich der Tagung „Arbeitsrecht und Konzern in europäischer Perspektive im IAAEG, 10./11.11.1994, in: ZIAS 4/1995, S. 479 - 480.

EG-Richtlinie und Konzern, in: ZIAS 4/1995, S. 481 - 488.

L'application della direttiva nel sistema tedesco, in: I comitati aziendali europei, Mailand 1996, S. 66 - 79.

Dispute Resolution Systems in EU State Nations and their Practices, in: Industrial Relations in Korea and EU Nations: The Structural Characteristics and Responses of Korean Firms in EU, Korea 1997, S. 293 - 310 (erschieden in koreanischer Sprache) (zus. mit *Waas*).

Le reçu pour solde de tout compte en droit allemand et en droit comparé franco-allemand“, in: Revue Internationale de Droit Comparé, Paris 1996, S. 581 - 604 (zus. mit *Kibler/ Hohenadel/ Marraud*).

Franz Kibler

Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld in Frankreich, in: Arbeit und Recht 1996, S. 94 - 99.

Outplacement - ein neues Instrument der Personalwirtschaft: Erfahrungen aus dem belgischen Recht, in: Recht der Arbeit 1996, S. 366 - 374.

Le reçu pour solde de tout compte en droit allemand et en droit comparé franco-allemand, in: Revue Internationale de Droit Comparé, Paris 1996, S. 581 - 604 (zus. mit *Birk/ Hohenadel/ Marraud*).

Bernd Waas

Anmerkung zu BAG vom 18.10.1994 - 1 ABR 9/94 - in: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen, SAE 1996, S. 160 - 165.

Dispute Resolution Systems in EU State Nations and their Practices, in: Industrial Relations in Korea and EU Nations: The Structural Characteristics and Responses of Korean Firms in EU, Korea 1997, S. 293 - 310 (erschieden in koreanischer Sprache) (zus. mit *Birk*).

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. 1996 sind folgende Ausgaben erschienen:

46. Dieter Sadowski: Programm und Stand der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse, April 1996.
47. Kerstin Pull, Dieter Sadowski: Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben, Oktober 1996.

7.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich. Ein Beitrag der Personalökonomie zur internationalen Betriebswirtschaftslehre. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 5. München und Mering: Hampp 1996.

Ruth Böck

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler Sicherungssysteme. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 1. München und Mering: Hampp 1996.

Bernd Frick

Mitbestimmung und Personalfuktuation. Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 6. München und Mering: Hampp 1996.

Musewa M' Bayo

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 3. München und Mering: Hampp 1996.

Kerstin Pull

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen: Personalpolitische Selbstregulierung als implizite Verhandlung. München und Mering: Hampp 1996.

Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben. Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG): Quint-Essenzen Nr. 47, 1996 (gemeinsam mit Sadowski).

Übertarifliche Entlohnung: ein Ergebnis vorweggenommener Verhandlungen. In Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1996: im Druck.

Dieter Sadowski

Lohndifferenzierung - Ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen? In: WSI-Mitteilungen 49(1996)1: 19-25 (zus. mit Schneider).

Stand und Programm der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse. In: D. Sadowski et al. (Hg.): Regulierung und Unternehmenspolitik. Wiesbaden: Gabler 1996: 1-20.

Recht als Ressource: Die Aushandlung freiwilliger Leistungen in Betrieben. Quint-Essenz Nr. 47. Oktober 1996 (zus. mit Pull).

Martin Schneider

Lohndifferenzierung – Ein Ansatz zur Integration von Langzeitarbeitslosen? In: WSI-Mitteilungen 49(1996)1: 19-25 (zus. mit Sadowski).

Monika Weber-Fahr

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit Multinationalen Unternehmen. Personal- und industrieökonomische Analysen zur Bedeutung von Firmenwissen in Globalisierungsprozessen. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 4. München und Mering: Hampp 1996.

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

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

Regulierung und Unternehmenspolitik - Methoden und Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Rechtsanalyse. Wiesbaden: Gabler 1996 (zus. mit H. Czap und H. Wächter)

7.2.4 Sonstige Beiträge und Rezensionen

Dieter Sadowski

Den tyske arbejdsmarkedmodel. In: Carsten Stroyby Jensen et al. (red.): Arbejdsmarkedsmøddeller i Europa, København: Jurist- og Okonomforbundets Forlag 1996: 3-70 (zus. mit Ruth Böck).

7.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

7.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Sabine van Scherpenberg

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England

Benedikt Bödding

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner

7.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme, Band 1

Kerstin Pull

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige tarifliche Leistungen, Band 2

Musewa M'Bayo

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung, Band 3

Monika Weber-Fahr

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen, Band 4

Uschi Backes-Gellner

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch - britischen Vergleich, Band 5

Bernd Frick

Mitbestimmung und Personalfluktuatation, Band 6

8. Neue Mitarbeiter

8.1 Stipendiaten des Graduiertenkollegs

Vilà, Sergi (geb. 1970), 1988-1993 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität de Barcelona; anschließend von 1994-1995 Studium der Ökonomie und Ökonometrie an der University of Southampton. Abschluß als Master of Science. Januar bis April 1996 Forschungsassistent an der Universität de Barcelona. Seit Oktober 1996 Stipendiat des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“

8.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Junkes, Joachim (geb. 1969), 1989-1991 Studium des Maschinenbaus an der RWTH Aachen, 1991-1996 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, Schwerpunkt Geld-Kredit-Währung/Finanzwissenschaft. Im Frühjahr 1996 Abschluß des Studiums mit Erlangung des Grades eines Diplom-Kaufmanns (Thema der Diplomarbeit: „Optimales Timing von Aktienemissionen? Verbindung der Kursentwicklung vor der Kapitalerhöhung mit den Kosten des Eigenkapitals“). Vom Frühjahr bis Sommer 1996 freie Mitarbeit am Projekt „Cotetermination and Firm Value“ unter Leitung von Prof. Dr. Theodor Baums und Prof. Dr. Bernd Frick. Vom 1. Juli bis 30. September 1996 Stipendiat am Graduiertenkolleg „Organisa-

tionsökonomie humaner Dienstleistungen“ der Universität Trier. Seit 1. Oktober 1996 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre / Services, Administration & Management von Prof. Sadowski an der Universität Trier.

Lent, Cornelia (geb. 1972), 1990 bis 1992 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Seit April 1992 bis 1996 Studium der VWL an der Universität Trier im Schwerpunkt Arbeit, Personal, Organisation. Abschluß als Diplom-Volkswirtin. Thema der Diplomarbeit: „Netzwerktheoretische Verwaltungsanalyse.“ Seit Juli 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei ZENTRAS.

Lindenthal, Sabine (geb. 1971), 1991-1996 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms Universität in Bonn, abgeschlossen im Herbst 1996 mit dem akademischen Grad einer Diplom-Volkswirtin. Thema der Diplomarbeit: Der politische Einfluß von Interessengruppen. Wintersemester 1993/94 Auslandssemester an der Napier University in Edinburgh (Großbritannien) im Fach „Social and Management Sciences“. Vom 1. Oktober bis 30. November 1996 Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“. Seit dem 1. Dezember 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Reden, Kerstin (geb. 1969), 1989-1996 Studium der Gegenwartsbezogenen Sinologie, der Älteren Chinesischen Philologie und der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier. 1991-1992 Studium der Hochchinesischen Sprache an der Fu Jen Catholic University in Taipeh, Taiwan. Frühjahr 1996 Studienabschluß als Magistra Artium. Anschließend Praktikum bei der Friedrich-Naumann-Stiftung in Beijing. Seit November 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Sadowski, BWL, Schwerpunkt SAM.

Schmitt, Matthias (geb. 1969), 1990-1996 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier im Schwerpunkt Stadt- und Regionalökonomie. Oktober 1992 - März 1993 Auslandsstudium an der Loughborough University of Technology/Großbritannien im Fach „Economics.“ März 1996 Abschluß des Studiums als Diplom-Volkswirt (Thema der Diplomarbeit: „Der Zusammenhang von Außenwirtschafts- und Regionalentwicklungstheorien vor dem Hintergrund zunehmender Integration von Wirtschaftsräumen“). Von April bis Juli 1996 wissenschaftliche Projektmitarbeit am Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle. Oktober-November 1996 Stipendiat des Graduiertenkollegs „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.“ Seit 01.12.1996 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG.

Vaudt, Susanne (geb. 1968), 1990-1996 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, Schwerpunkt Services, Administration and Management (SAM). 1994-1996 wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG und am Lehrstuhl von Prof. Dr. Dieter Sadowski an der Universität Trier. 1996 Diplom-Kffr. (Thema der Diplomarbeit: „Flächenvertragliche vs. dezentralisierte Verhandlungslösungen - eine ökonomische Analyse des öffentlichen Dienstes“). Seit Juli 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt SAM.

9. Ausgewählte Pressemeldungen

11. Personalbewegungen und Personalstand

Personalbewegungen 1996 und Personalstand am 31.12.1996

	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>			
Dymke, Andreas	01.10.96		IAAEG
Hernichel, Ass. jur. Erhard	01.05.91		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>			
Basten, M.A. Jörg	10.12.92		IAAEG
Decker, Dipl.-Kffr. Stefanie	01.01.92	30.09.96	IAAEG
Dockter, Dipl.-Wirtsch.-Ing. Rolf	01.09.95		DM
Frick, Dr. Bernd	01.04.91	31.08.96	Universität
Junkes, Dipl.-Kfm. Joachim	01.07.96		Universität
Lent, Dipl.-Vw. Cornelia	01.07.96		ZENTRAS
Lindenthal, Dipl.-Vw. Sabine	01.10.96		IAAEG
Pull, Dr. Kerstin	01.08.92		IAAEG
Queins, Dipl.-Kfm. Benedikt	08.07.93	31.10.96	Universität
Reden, M.A. Kerstin	01.11.96		Universität
Schmitt, Dipl.-Vw. Matthias	01.10.96		IAAEG
Schneider, Dipl.-Vw. Martin	01.01.94		DM
Vilà, MSc. Sergi	01.10.96		Stipendium
Vaudt, Dipl.-Kffr. Susanne	01.07.96		Universität
Volkemer, Dipl.-Kfm. Dietmar	01.02.95	31.01.96	DM
Wagner, Dipl.-Vw. Karin	01.02.93		DM

<i>3. Gastwissenschaftler:</i>			
Ban, Prof. Dr. Yaobo	15.07.96	15.10.96	IAAEG
Cerný, cand. iur. Tomáš	18.02.96	24.03.96	-
Harmse, Laurentia	18.01.96	31.01.96	-
Heinsius, Jan	21.10.96	31.10.96	-
Marginson, Prof. Dr. Paul	18.11.96	18.12.96	IAAEG
Müller, Jan Frerk	04.05.96	01.06.96	-
Ramalho, Maria Rosario do	06.05.96	18.05.96	-
Stéfane, Michel	01.07.96	30.09.96	-
Prugberger, Tomáš	31.07.96	17.08.96	
Tinhofer, Andreas	09.04.96	19.04.96	-
Worch, Iris	09.09.96	13.09.96	-
Zondag, Wijnand	21.10.96	25.10.96	-
<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	30.09.96	IAAEG
Justen, Patrick	01.11.96		DM
Kaleschke, Almut	01.07.94		IAAEG
Schröder, Edwin	01.05.92		IAAEG
Schulz, M.A. Caroline	01.04.95		IAAEG
Zimmermann, Petra	01.01.94	31.05.96	DM
<i>6. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluß</i>			
Bloss, Lasia	01.09.96		VW/DM
Ehlen, Lothar	01.04.95		DM/IAAEG
Girndt, Tanja	01.04.94		IAAEG
Höing, Claudia	15.06.95		DM

Kley, Xenia	01.05.95		IAAEG
Krings, Achim	16.05.93	31.03.96	IAAEG/DM
Kuhn, Ralf	01.09.94		IAAEG
Lange, Anna-Francesca	01.08.96		DM/VW
Lauer, Viktoria	01.11.94		IAAEG
Meurer, Thomas	01.12.95		DM
Neumann, Guido	01.11.96		IAAEG
Profanter, Marc	01.07.96		VW/DM
Salm, Detlef	01.07.94		IAAEG
Schnjakin, Sergej	01.10.96		DM
Stein, Oliver	01.04.94	31.10.96	DM
Stoffmehl, Elke	01.11.96		IAAEG
Tegeder, Vera	01.07.96		DM
Turk, Florian	01.09.96		DM
Vaudt, Susanne	01.04.94	30.06.96	IAAEG/DM
Weinke, Lutz	01.10.95		IAAEG
Zeitz, Sandra	01.02.94		IAAEG

DM - Drittmittel