

**Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG
IAAEG
Eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier**

**Rechenschaftsbericht 1991
und
Forschungsplan 1992ff.**



INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN
IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT

Direktoren:

Prof. Dr. rer. pol. Dieter Sadowski: (geschäftsführend seit 1990)
Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Social Administration &
Management im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Prof. Dr. jur. Rolf Birk:
Professor für bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und internationales Privatrecht im
Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner:

Andrea Timmesfeld, M.A.: Tel. 0651-68028

Druck und Layout:

stud.rer.pol. Dietmar Volkemer

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1991	1
2. Forschungsprogramm	7
2.1 Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm	7
2.1.1 Ziele	7
2.1.2 Rechtswissenschaftliche Projekte	9
2.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung	20
2.2 Das wirtschaftswissenschaftliche Programm	21
2.2.1 Ziele	21
2.2.2 Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter und Graduierte	27
2.2.3 Personal- und Organisationsentwicklung	47
2.2.4 Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg/Forschungsaufenthalte im Ausland	48
2.2.5 Netzwerkbildung	49
2.3 Kooperationspläne zwischen den rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppen	50
3. Infrastruktur	53
3.1 Verwaltungskooperation mit der Universität Trier	53
3.2 Bibliothek	53
3.3 EDV	57
4. Gastforscher	60
4.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Stipendiaten	60
4.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gäste und Stipendiaten	62
4.3 Besucher	64
5. Wissenschaftliche Aktivitäten	65
5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	65
5.1.1 Konferenzen und Workshops	65
5.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche	65
5.1.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	66
5.1.4 Lehraktivitäten	67
5.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrung	68
5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	68
5.2.1 Konferenzen und Workshops	68

5.2.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	70
5.2.3	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	72
5.2.4	Lehraktivitäten	74
5.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrungen	75
5.2.6	Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen	76
6.	Veröffentlichungen	77
6.1	Rechtswissenschaftliche Abteilung	77
6.1.1	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht	77
6.1.2	Monographien und Aufsätze	79
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	81
6.2.1	IREC-Newsletter / Quint-Essenzen	81
6.2.2	Monographien und Aufsätze	83
6.2.3	Herausgeberschaften	85
6.2.4	Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte	87
6.2.5	Dissertationen	87
6.2.6	Diplomarbeiten (mit einschlägiger Thematik)	87
7.	Wissenschaftlicher Werdegang und Forschungsschwerpunkte der Wissenschaftler/innen	88
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	88
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	88
7.2.1	Wissenschaftliche Mitarbeiter	88
7.2.2	Graduierte	89
8.	Ausgewählte Pressemeldungen	91

1. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1991

Am 4. Juni 1991 ist das Kuratorium, das dritte Organ der Stiftung, zu seiner konstituierenden Sitzung zusammengetreten, um zu dem Rechenschaftsbericht, dem Geschäftsbericht und der Jahresrechnung sowie der Forschungsplanung des Direktoriums Stellung zu nehmen. Die dreizehn vom Kultusministerium des Landes Rheinland-Pfalz für drei Jahre berufenen Mitglieder sind:

- Prof. Dr. Dr. h.c. Horst Albach, Professor an der Freien Universität Berlin und Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin
- Prof. Dr. Roger Blanpain, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Katholischen Universität Leuven
- Prof. Dr. Friedrich Buttler, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg
- Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, ehemaliger Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
- Prof. Dr. Rosella Ferraris Franceschi, Professorin an der Università degli Studi di Pisa
- Prof. Dr. Peter Hanau, Direktor am Forschungsinstitut für Sozialrecht an der Universität zu Köln
- Staatssekretär a.D. Horst Langes, Mitglied des Europäischen Parlaments, Trier
- Prof. Dr. Heinz Markmann, ehemaliger Direktor des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heidelberg
- Dr. David Marsden, Lecturer an der London School of Economics and Political Science
- Prof. Dr. Pierre Orthscheid, Professor an der Université des Sciences Juridiques, Strasbourg
- Willi Rothley, Mitglied des Europäischen Parlaments, Rockenhausen
- Prof. Dr. Helmut Steinberger, Direktor am Max-Planck-Institut für Völkerrecht, Heidelberg
- Dr. André Thill, Präsident der Sozialversicherungsanstalt Luxemburg

In der ersten Sitzung, die vom Vizepräsidenten der Universität, Prof. Dr. Rainer Hettich, geleitet wurde und an der auch die Mitglieder des Beirats des Instituts teilgenommen haben, hat das Kuratorium dafür votiert, die Forschung des IAAEG interdisziplinär auszurichten. Die Alternative guter, aber unverbundener Einzelprojekte wurde ausdrücklich nicht empfohlen. Das Setzen von Themenschwerpunkten war auch eine wichtige Emp-

fehlung des Beirats des IAAEG, der allerdings auch die grundsätzlichen Schwierigkeiten einer solchen Kooperation sieht. Die Reaktionen und die Kooperationspläne der Direktoren gehen aus der Programmplanung in diesem Bericht hervor. Daraus ist auch zu erkennen, daß die Aufforderung aus dem Kuratorium zu praxisnaher Begleitung der europäischen Integration mit dem Selbstverständnis der Direktoren, Grundlagenforschung zu treiben, kollidieren kann.

Die erste Sitzung des Kuratoriums hat auch auf Verfahrensprobleme aufmerksam gemacht, die sich aus der Satzung und dem Kooperationsvertrag zwischen Universität und IAAEG ergeben: Das Fehlen eines geschlossenen Stiftungshaushalts, welches auf die Ausgliederung des Personalhaushalts zurückzuführen ist; die Bedeutungslosigkeit der Empfehlungen des Kuratoriums für den Landesgesetzgeber, der den Haushalt des Instituts feststellt; die ungeklärte Arbeitsteilung zwischen der den Haushalt bewirtschaftenden Universitätsverwaltung und dem die Direktoren entlastenden Kuratorium wurden zum Gegenstand der Diskussion und zum Kern von Empfehlungen an die Verwaltung der Universität Trier gemacht, Ablaufvereinfachungen vorzusehen. Auf Dauer sollte der Text der Stiftungsurkunde praktikabel gemacht werden. Dazu könnte auch die Verlängerung der Rechenschafts- und Planungsperiode auf zwei Jahre gehören.

Die Bedeutungslosigkeit der Beschlüsse des Kuratoriums für den Haushalt des Instituts mußten die Direktoren bei der Feststellung des Haushaltes für 1992 und 1993 schmerzlich spüren. Weder wurden die "genehmigten" Ausbaupläne der alten Landesregierung verfolgt, noch die besondere Empfehlung des Kuratoriums, einen Geschäftsführer zu berufen, beachtet. Der allzu knappe Stellenplan wurde für zwei weitere Jahre festgeschrieben, die Sachmittel insbesondere im Bibliotheksbereich nennenswert gekürzt. Diese verordnete Zwangspause im Ausbau des Instituts kann nicht ohne Folgen für die Forschungsintensität der Mitarbeiter bleiben: Wichtige Fragen bleiben ausgeklammert, die Infrastrukturarbeit muß auf weniger Köpfe als geplant und angemessen verteilt werden, die Bibliothek wird langsamer nutzbar.

Diese Entwicklung ist um so weniger verständlich, als die Europäische Einigung in einer großen Dynamik begriffen ist. Die Transformation der mittel- und osteuropäischen Planwirtschaften in Marktwirtschaften, die in Gang gesetzten Migrationen, politische Versuche zu Assoziierungsverträgen in der EG oder zumindest in der EFTA zu kommen, die Grundlegung für den Europäischen Wirtschaftsraum und die Zweigleisigkeit der europäischen Sozialpolitik nach den Maastrichter Beschlüssen sind einige der herausragenden Entwicklungen des vergangenen Jahres, die den Aktionsraum der Unternehmen, ihre

Wettbewerbsstellung und die Entfaltungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen unmittelbar beeinflussen. Die Diagnose dieser Entwicklung, die Erörterung der Frage, wie und in welchem Maße die arbeitspolitischen Akteure eingreifen werden und sollten, ist nicht nur von lebensweltlichem Interesse, sondern berührt den Forschungsauftrag des IAAEG unmittelbar.

Die Frage, ob die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmer durch eine Deregulierung der Arbeitsmarktordnung erhöht werden kann - wie von der "Unabhängigen Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen" der Bundesregierung 1991 empfohlen -, oder ob sich nicht ein neuer Bedarf an ordnenden und schützenden Arbeitsmarktinterventionen auftut, betrifft den Kern der Forschungsarbeit des IAAEG.

Wir denken nicht, darauf mit kurzatmigen, politischen Ratschlägen helfen zu sollen. Gleichwohl sind wir optimistisch, einen sinnvollen Beitrag zur Arbeits- und Sozialverfassung eines integrierten Europas leisten zu können. Der Nobelpreis für Wirtschaft ist 1991 an den britischen Nationalökonom Ronald H. Coase verliehen worden, der als einer der Wegbereiter für eine ökonomische Theorie von Institutionen und für die Angemessenheit staatlicher Regulierung zu gelten hat. Seine Reflexionen liegen nicht nur der ökonomischen Zivilrechtsanalyse im allgemeinen, sondern auch der ökonomischen Arbeitsrechtsanalyse zugrunde. Zuversicht gewinnen wir auch aus den Orientierungen, die Helmut Coing gibt, der ehemalige Direktor des Max-Planck-Instituts für europäische Rechtsgeschichte: Nach seiner Ansicht tut eine einheitliche Rechtswissenschaft not, die auf Rechtsvergleichung beruht und das englische Common Law einbeziehen muß:

"Es müssen Darstellungen des Rechts geschrieben werden, die nicht mehr von den nationalen Regelungen ausgehen, sondern von den Sachproblemen unter Berücksichtigung der verschiedenen nationalen Rechte gemeinsame Lösungen entwickeln."

(H. Coing 1990 zitiert nach M. Stolleis, 1992)

Weder ist diese einheitliche europäische Rechtswissenschaft noch die ökonomische Rechtsanalyse paradigmatisch konsolidiert, sondern dies sind Herausforderungen für unsere eigene Arbeit.

Diese Ziele geben der Institutsforschung langfristige Orientierung. Unsere gegenwärtigen Anstrengungen nähern sich ihm schrittweise, sie sind vor allem auf Infrastrukturausbau

und die entsprechende Qualifizierung von Nachwuchs gerichtet. Nennenswerte Fluktuation (3 Mitarbeiter = 40% des Stammpersonals sind ausgeschieden) in beiden Arbeitsgruppen hat die Arbeitsergebnisse 1991 deutlich beeinträchtigt.

In der Nachwuchsförderung hat das Jahr 1992 mit dem Beginn des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Graduiertenkollegs "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" einen besonderen Aufschwung gebracht. Durch das Graduiertenkolleg arbeiten die Trierer Universitätskollegen Braun (Soziologie), Knappe (Volkswirtschaftslehre), Sonnemann und Sandler (Statistik) mit den beiden Direktoren des Instituts zusammen, um ökonomische und sozialwissenschaftliche Graduierte zu betreuen: Volks- und Betriebswirte, Soziologen, Politologen. Die Graduierten kommen von unterschiedlichen deutschen Universitäten und aus Warwick, GB. Auch wenn keine qualifizierten juristischen Bewerber darunter waren, war für alle Kollegiaten ein von Herrn Birk gehaltener Kurs über Arbeitsrechtsvergleich obligatorisch, an dem auch die juristischen Mitarbeiter des Instituts teilgenommen haben. Die ökonomischen Studenten haben ihrerseits einen Kurs "Ökonomische Analyse des Zivilrechts" absolviert, die Gruppen gehen also thematisch aufeinander zu.

Gäste und Stipendiaten aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland waren auch 1991 wieder sehr willkommen. Das Institut versucht hier Aufbauhilfe für osteuropäische und asiatische Länder und ihre Wissenschaft zu leisten. Wir haben uns besonders über Gäste aus Polen, Ungarn und China gefreut, wir waren aber auch froh, Wissenschaftler aus den neuen Bundesländern für längere Forschungsaufenthalte in unseren Gruppen willkommen zu heißen.

Der juristische Direktor war 1991 Dekan des juristischen Fachbereichs der Universität, der wirtschaftswissenschaftliche Direktor hat in der Arbeitsgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Wissenschaftsrates an der Evaluierung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an den Strukturempfehlungen für den Ausbau des Hochschulsystems in den neuen Bundesländern mitgewirkt, er ist zudem Sprecher des Graduiertenkollegs - wichtige Aufgaben, die auch das Zeitbudget für die eigentliche Forschung nennenswert verringert haben.

Die Internationalisierung der Institutsarbeit kann an Übersetzungsbeiträgen Prof. Birks ins Chinesische, Japanische und Koreanische und an dem englischsprachigen Band 1 einer Schriftenreihe der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des Instituts, "International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik" (Nomos Verlag) abgelesen werden: "Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation

(1991)". Am Ende des Jahres 1991 wurde Prof. Sadowski zum nationalen Berichterstatter für ein Forschungsprojekt der Kommission der Europäischen Gemeinschaften nominiert: "Kollektivvertragliche Regelungen der Weiterbildung in Deutschland". Die unmittelbare Beratung der Europäischen Kommission und die Anerkennung der im Institut geleisteten bildungs- und rechtsökonomischen Arbeiten zeigen, daß Grundlagenforschung auch praktisch bedeutungsvoll ist.

Trier, im Mai 1992 .

Prof. Dr. Rolf Birk

Prof. Dr. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

Kennzahlen - Übersicht

IAAEG

(In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel)

	JURA	ÖKONOMIE	GESAMT
Doktoranden je Direktor	4 (10)	2 (8)	6 (18)
Habilitanden je Direktor	(1)	1 (2)	1 (3)
Dissertationen je Direktor	-	(1)	(1)
Zweitgutachten je Direktor	-	-	-
Examensarbeiten je Direktor	3	(8)	3 (8)
Veröffentlichungen der Mitarbeiter	9	5 (10)	14 (10)
Fluktuation: IAAEG/Gruppe	2	1 (2)	3 (2)
Durchschnittliche Auslastung:			
- Hardware	-	-	73%
- Softwarelizenzen	-	-	98%
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u.ä.)	9	8	17
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in % der Gesamtarbeitszeit	35%	65%	-
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstd.	19	20	39
Lehrveranstaltungen je Direktor an ausländischen Universitäten in Stunden 1991	29	-	29
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstd.	-	10 (20)	10 (20)
Ausländische Gäste	8	8	16
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	11	4	15
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	1	9	10
Veranstaltete Konferenzen und Workshops am IAAEG	-	5	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche im IAAEG	2	18	20

2. Forschungsprogramm

2.1 Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm

2.1.1 Ziele

Für eine Vorstellung und Bewertung des rechtswissenschaftlichen Forschungsprogramms im Jahre 1991 sind in erster Linie die tiefgreifenden personellen Veränderungen in der juristischen Abteilung des Instituts zu beachten: Noch im Dezember 1990 ist meine Mitarbeiterin Frau Reiland ausgeschieden und in den Richterdienst gewechselt, für den sie sich durch ihre Arbeit am Institut qualifizieren konnte. Wenig später (April 1991) hat mit Herrn Abele ein weiterer Mitarbeiter das Institut verlassen. Herr Abele hatte sich während seiner langjährigen Tätigkeit im Institut umfassende fachliche Fähigkeiten erworben und war auch aufgrund seiner Sprachkenntnisse nur schwer ersetzbar. Es kommt noch hinzu, daß Herr Abele lange Zeit für die Betreuung der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" (ZIAS) verantwortlich zeichnete und auch in dieser Funktion ersetzt werden mußte.

Es bedarf angesichts dieser der eigentlichen wissenschaftlichen Arbeit zwingend vorgegebenen Bedingungen keiner besonderen Verdeutlichung, daß das Jahr 1991 von vornherein nicht der Zeitraum für die Verwirklichung besonders ehrgeiziger Projekte sein konnte. Mein Bemühen mußte es deshalb vorrangig sein, durch zügige Neueinstellung hinreichend qualifizierter Mitarbeiter die Voraussetzungen für die nötige Kontinuität der Forschungsarbeit zu sichern. Dies ist durch die Verpflichtung von Herrn Hemichel und Herrn Kibler gelungen.

Trotz der skizzierten widrigen Rahmenbedingungen konnten aber auch im Jahre 1991 bei der inhaltlichen Arbeit deutliche Akzente gesetzt werden. Die Beleuchtung der europäischen Rechtsentwicklung hat dabei zweifellos einen Schwerpunkt der Forschungsarbeit gebildet. Dies ergibt sich ganz zwanglos aus dem immer näher rückenden Termin für die Verwirklichung des Binnenmarktziels, welcher das Interesse deutlich verstärkt, das Wissenschaft und Praxis an den einschlägigen Fragen haben. In meiner eigenen Arbeit habe ich dem durch eine umfassende Darstellung der internationalen und supranationalen Aspekte im "Münchener Arbeitsrechtshandbuch" Rechnung getragen. Diese schließt auch das Arbeitskollisionsrecht mit ein.

Einen hervorhebenswerten eigenständigen Beitrag zur wissenschaftlichen Aufbereitung des europäischen Arbeitsrechts hat auch meine Mitarbeiterin Frau Klein geleistet, die bei der Übersetzung des von Professor Dr. Blanpain verfaßten Werks über dieses Rechtsgebiet auch manche inhaltliche Verbesserung erreicht hat. Als besonders gewinnbringend hat sich dabei einmal mehr die im Institut mittlerweile verfügbare Dokumentation zum europäischen Arbeitsrecht erwiesen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit lag beim deutschen Arbeitsrecht. Hier konnte die inhaltliche Arbeit an einem Kommentar zum Lohnfortzahlungsgesetz weitgehend abgeschlossen werden. Meine Mitarbeiterin Frau Dr. Veit hat mir dabei wertvolle Hilfe geleistet. Schließlich hat etwa auch Herr Waas mit seiner Arbeit über den "Verhandlungsanspruch tariffähiger Verbände" einen wichtigen Aspekt der kollektiven Arbeitsbeziehungen näher untersucht.

Daneben ist auch im Jahre 1991 eine intensive rechtsvergleichende Arbeit geleistet worden. Ihre häufig weniger spektakulären, jedoch in jedem Falle nur nach großem Forschungsaufwand erzielbaren Ergebnisse können aus der umfänglichen Veröffentlichungsliste abgelesen werden.

Ein Ausblick auf das Jahr 1992 schließt den Kreis zum eingangs Gesagten: Eine kontinuierliche Forschungsarbeit ist in ganz besonderem Maße auf eine hinreichende Stabilität des Personalbestands angewiesen. Das gilt umso mehr, wenn der Forschungsgegenstand spezifische Kenntnisse und ein gewisses Maß an Erfahrung verlangt, was indes im Bereich der Rechtsvergleichung, im besonderen aber auch der arbeitsrechtlichen Vergleichung der Fall ist. Ein Forschungsprogramm für das Jahr 1992 hat deshalb vorrangig zu berücksichtigen, daß neuen Mitarbeitern ein gewisses Maß an Einarbeitungszeit zugestanden werden muß. Eine seriöse Planung kann aber auch nicht den gleichsam "festen Bestand" von Verpflichtungen ausblenden, denen sich die Institutsarbeit ohnehin gegenüber sieht. Zahlreiche der daraus erwachsenden Aufgaben nehme ich selbst wahr, andere werden in gewissem Umfang auch von meinen Mitarbeitern getragen. Lediglich beispielhaft ist das Forschungsprojekt zu nennen, welches unser Institut mit dem französischen Institut régional du travail Université Nancy II verbindet. Ein intensiver und durchaus fruchtbarer Meinungs- und Erfahrungsaustausch kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Arbeit an einem derartigen Kooperationsvorhaben außerordentlich aufwendig ist, zumal ein überwiegender Anteil der Anstrengungen schon angesichts der nur hier verfügbaren Sprachkenntnisse von Mitarbeitern unseres Instituts geleistet werden muß. Dennoch besteht die Absicht, noch im Jahre 1992 ein alle Mitgliedstaaten der

Europäischen Gemeinschaft umgreifendes rechtswissenschaftliches Forschungsvorhaben anzugehen, das dem bereits in der Vergangenheit verwirklichten Projekt zu den Systemen der Lohnfortzahlung in Europa ähnlich wäre. Eine detaillierte Beschreibung dieses Projekts kann indessen an dieser Stelle nicht geleistet werden.

2.1.2 Rechtswissenschaftliche Projekte

I. Größere Forschungs- und Qualifikationsprojekte

1. Projekt

Internationales, supranationales Recht, Arbeitskollisionsrecht, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, ca. 200 Seiten (Rolf Birk):

Eine Darstellung des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts habe ich für das "Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht" übernommen. Dieses vom Verlag C.H. Beck getragene Gemeinschaftswerk führender Arbeitsrechtler - u.a. sind daran die Kollegen Hanau, Richardi, Wank und Söllner beteiligt - verspricht das große Standardwerk des deutschen Arbeitsrechts zu werden. Es versteht sich demnach keinesfalls als Handbuch für Praktiker, sondern zielt konzeptionell auf die Nachfolge des lange Zeit unumstritten führenden, indes nicht neu aufgelegten Kompendiums "Lehrbuch des Arbeitsrechts" von Hueck und Nipperdey. Das gesamte Arbeitsrecht soll hierin systematisch und vollständig, hohem wissenschaftlichen Anspruch genügend und dennoch anschaulich dargestellt werden. Mein eigener Beitrag gliedert sich in die Bereiche Arbeitsvölkerrecht und Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft und Arbeitskollisionsrecht (zusammen ca. 300 Seiten MS). Untersucht werden Individual- und Tarifvertragsrecht, die Aspekte der Betriebsverfassung sowie das Verfahrensrecht.

2. Projekt

"Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsrecht" (Rolf Birk)

Im Hermann Luchterhand Verlag soll in naher Zukunft der "Gemeinschaftskommentar zum Entgeltfortzahlungsrecht" erscheinen, der meine Arbeitskraft im Jahre 1991 in besonderer Weise gebunden hat. Die Verfasser stammen aus Rechtswissenschaft und Justiz (BSG und BAG). Beleuchtet wird das gesamte Entgeltfortzahlungsrecht und damit nicht allein das Lohnfortzahlungsgesetz: Auch Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung, Berufsbildungsgesetz, Seemannsgesetz und Arbeitnehmerüberlas-

sungsgesetz werden kommentiert, soweit jedenfalls diese Regelwerke Bestimmungen zur Zahlung von Entgelt im Krankheitsfalle enthalten. Neben den arbeitsrechtlichen Regelungen werden auch die sozialversicherungsrechtlichen Normen, etwa der Reichsversicherungsordnung und des Mutterschutzgesetzes, erläutert. Beabsichtigt ist ein Kommentar, der die in der Rechtswissenschaft gefundenen Erkenntnisse angemessen berücksichtigt. Gleichzeitig soll aber auch die gerade in diesem Bereich äußerst umfangreiche Rechtsprechung verarbeitet werden. Das Erläuterungswerk soll den Belangen von Wissenschaft und Praxis in gleicher Weise dienen.

3. Projekt

"Die Bedeutung der gemeinschaftsrechtlichen Mindestvorschriften zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer für das spanische Arbeitnehmerschutzrecht" (Erhard Hernichel/ Dissertationsprojekt)

In Art 118 a des EWGV ist vorgesehen, daß der Rat mit qualifizierter Mehrheit durch Richtlinien Mindestvorschriften zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer festlegt.

Auf dieser Rechtsgrundlage erließ der Rat am 12. Juni 1989 die Richtlinie 89/391 EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Sie enthält allgemeine Prinzipien hinsichtlich der Verhütung von Berufsrisiken und des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz sowie über die Unterrichtung, Anhörung und Ausbildung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Hinblick auf die zu ihrem Schutz vorgesehenen Maßnahmen. Sie enthält darüber hinaus grundlegende Bestimmungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit und des Pflichtenkreises des Arbeitgebers zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Pflichten der Arbeitnehmer, für ihre eigene Gesundheit sowie diejenige ihrer Kollegen Sorge zu tragen. Auch trifft sie verfahrensmäßige Vorkehrungen für die Gewährleistung angemessener Unfallverhütungs- und Unfallbekämpfungseinrichtungen in allen Unternehmen sowie für die Anhörung und Unterrichtung der Arbeitnehmer bezüglich aller vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen mit Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Schließlich werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung Sorge zu tragen.

In den derart abgesteckten Rahmen fügen sich zahlreiche Einzelrichtlinien. Die bereits verabschiedeten Richtlinien behandeln Mindestvorschriften für die Einrichtung und Aus-

gestaltung von Arbeitsstätten, die Benutzung von Arbeitsmitteln und Maschinen, persönliche Schutzausrüstungen, den Schutz der Lendenwirbelsäule, die Arbeit an Bildschirmgeräten, den Schutz vor Karzinogenen und vor biologischen Arbeitsstoffen, sowie den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen. Weitere Einzelrichtlinien sind in Vorbereitung.

Darüber hinaus liegen bereits Richtlinienvorschläge bezüglich bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit von Zeitarbeitnehmern vor.

Ziel der Untersuchung ist es aufzuzeigen, in welcher Weise sich diese dem Grundsatz "Harmonisierung bei gleichzeitigem Fortschritt" verpflichteten Rechtsakte der Gemeinschaft auf das spanische Arbeitnehmerschutzrecht auswirken.

Der Umstand, daß der Rat der Sozialminister der Europäischen Gemeinschaft auf Vorschlag der EG-Kommission am 25. Juni 1991 das Jahr 1992 zum "Europäischen Jahr für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" erklärte, unterstreicht die europapolitische Bedeutung der Arbeit.

4. Projekt

"Leitende Angestellte in Deutschland und in Frankreich" (Elisabeth Klein/ Dissertationsprojekt)

Die leitenden Angestellten sind in ihrer gruppenspezifischen Eigenständigkeit in der realen Arbeitswelt anerkannt. Diese Sonderstellung wird in einem Rechtsvergleich zwischen den Staaten Deutschland und Frankreich aus rechtlicher und rechtspolitischer Sicht untersucht. Die Auswirkungen des Europäischen Binnenmarktes auf das Wirkungsfeld der leitenden Angestellten finden besondere Berücksichtigung. Die Abgrenzung der leitenden Angestellten zu den Mandatsträgern und das Zusammentreffen von Arbeitsverträgen und Organstellung werden eingehend erörtert.

Datenlage: Die in Deutschland und Frankreich im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Stellung des leitenden Angestellten ergangenen Urteile werden ausgewertet. Dank der Datenbank im Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail (CERIT), Nancy, in der die Auswertung aller einschlägigen in den vergangenen 10 Jahren ergangenen Urteile auf dem Gebiet des Arbeitsrechts erfaßt sind, kann die Stellung des leitenden Angestellten in der französischen Rechtsprechung umfassend dargestellt

werden. Das Unternehmen Höchst (Frankfurt) und die Zentrale der Commerzbank (Frankfurt) schickten auf Anfrage unternehmenseigene Positionspapiere, die sich mit der Sonderstellung der leitenden Angestellten im Unternehmen befassen.

Ausblick: Mit der Klärung des Begriffs "leitender Angestellter" soll gleichzeitig der Wandel vom Kapitaleigner, dem die Leitung des Unternehmens allein aufgrund seiner finanziellen Mittel zukam, zum Manager heutigen Zuschnitts dargestellt werden. Es stellt sich die Frage nach dem Euromanager im Europäischen Binnenmarkt. Welchen Rechtsvorschriften dieser Arbeitnehmer neuen Typs unterstehen soll, wird eine der Antworten der Arbeit darstellen.

5. Projekt

"Englisches Konzernarbeitsrecht"

Entwicklung des Projekts im Jahre 1991 (Bernd Waas/ Dissertationsprojekt)

Das Projekt (eine eingehende Projektbeschreibung in Forschungsbericht 83-90, S. 27-30) konnte, entsprechend der im vorgängigen Forschungsbericht angestellten Prognose, im März 1991 vorläufig fertiggestellt werden. Eine erste vorläufige Bewertung der Ergebnisse konnte aber wegen zahlreicher anderweitiger Verpflichtungen erst im November dieses Jahres abgeschlossen werden. Die Einleitung des Promotionsverfahrens ist nach einer überarbeitenden Aktualisierung der Studie im SS '92 erfolgt. Das Projekt wurde in der Sitzung des Beirats vom 15. Januar 1992 vorgestellt und hat dort Zustimmung gefunden. Die Arbeit wurde vom Erstgutachter mit der Note summa cum laude bewertet, das Zweitgutachten steht noch aus.

6. Projekt

"Unternehmensaufspaltungen und Gemeinschaftsbetriebe im französischen Arbeitsrecht." (Christina Reiland/ Dissertationsprojekt)

Die Arbeit ist noch nicht abgeschlossen. Da die Mitarbeiterin aus dem Institut ausgeschieden und als Richterin tätig ist, läßt sich der Abschluß des Projekts noch nicht absehen.

7. Projekt

"Die arbeitsrechtliche Regelung prekärer Arbeitsverhältnisse in Frankreich" (Franz Kibler/ Dissertationsprojekt)

Das auf unbefristete Dauer vereinbarte Vollzeitverhältnis stellt in Frankreich wie in Deutschland das sogenannte "Normalarbeitsverhältnis" dar. Allerdings treten hiervon

abweichende, also atypische Arbeitsverhältnisse immer stärker in Erscheinung. Zu erwähnen sind insbesondere Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit und Beschäftigung auf Abruf bzw. nach Arbeitsanfall beim Arbeitgeber. Hierzu gehört auch die Abdrängung des in Wirklichkeit abhängig Beschäftigten in die Rolle eines Selbständigen.

Ausgehend von den Bereichen Kündigungsschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, betriebliche Altersversorgung und Betriebsverfassungsrecht soll die Arbeit im ersten Teil einen Überblick über die Stellung des atypisch Beschäftigten in beiden Ländern geben, wobei im Mittelpunkt die Frage steht, ob und inwieweit gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen den Arbeitnehmer vor den Folgen einer Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis ausreichend schützen.

Der französische Gesetzgeber hat sich der Thematik mehrfach und mit unterschiedlicher Intention angenommen, zuletzt in der Loi vom 12.7.1990, die im wesentlichen den accord national interprofessionnel vom 24.3.1990 übernahm. Dieser Regelung sind für das deutsche Recht vor allem das BeschäftigungsförderungsG sowie das ArbeitnehmerüberlassungsG gegenüberzustellen.

Nachdem auch auf Gemeinschaftsebene bereits mehrere Richtlinienvorschläge zu den atypischen Arbeitsverhältnisse existieren, soll auch diese Entwicklung bei der Darstellung Regelungen mit berücksichtigt werden.

In einem zweiten Teil werden die gewonnenen nationalen Befunde unter Berücksichtigung der gemeinschaftsrechtlichen Aspekte einer rechtsvergleichenden Analyse unterzogen, der sich ein rechtspolitischer Ausblick anschließen wird.

II. Sonstige Vorhaben

Abgeschlossene Vorhaben

1. Vorhaben

Die Umdeutung einer kompetenzwidrigen Betriebsvereinbarung (Projekt Nr. 1 des Forschungsberichts 83-90):

Eine Veröffentlichung dieser Arbeit ist im "Betriebsberater" (BB) 1991, S. 1329-1337 erfolgt. (Bernd Waas)

2. Vorhaben

Änderungen im Arbeitsrecht des Vereinigten Königreichs durch den Employment Act 1989 (Projekt Nr. 7 des Forschungsberichts 83-90): Die Arbeit wurde im "Recht der Arbeit" (RdA), S. 49-50 veröffentlicht. (Bernd Waas)

3. Vorhaben

Länderbericht Großbritannien, in: "EG-Binnenmarkt - Handbuch für Unternehmen und deren Berater" (Projekt Nr. 10 des Forschungsberichts 83-90): Die Arbeit wurde im März 1991 abgeschlossen, die Veröffentlichung soll nach Ankündigung des Verlags demnächst erfolgen. (Bernd Waas)

4. Vorhaben

Streik und Streikrecht im Nachkriegsengland (Projekt Nr. 5 des Forschungsberichts 83-90): Die Arbeit wurde im "Archiv für Sozialgeschichte", Bd. 31, Bonn 1991, S. 275-296 veröffentlicht. (Bernd Waas)

5. Vorhaben

Der Verhandlungsanspruch tariffähiger Verbände und das Bestehen schuldrechtlicher Dauerbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien: Im Arbeitsrechtsvergleich gerade mit dem anglo-amerikanischen Rechtskreis zugehörigen Staaten zeigt sich, daß das deutsche Betriebsverfassungssystem weitgehend ohne Entsprechung in anderen Ländern ist. Umgekehrt wird den Gewerkschaften in der Rechtsprechung des BAG ein Anspruch gegen die Arbeitgeberseite vorenthalten, der auf den Eintritt in Verhandlungen abzielen würde. Dies ist etwa in den USA anders. Eben mit dem Hinweis auf die dortige Rechtslage ist in der deutschen Arbeitsrechtsliteratur das Bestehen eines derartigen Anspruchs behauptet worden. Das Bestehen eines solchen Rechts wird im arbeitsrechtlichen Schrifttum derzeit wohl überwiegend angenommen. Die von Herrn Waas angestellte

Untersuchung zielt indessen darauf ab, die gegenteilige Auffassung des BAG dogmatisch näher zu begründen. Die Arbeit wurde in der Zeitschrift "Arbeit und Recht" (AuR) 1991, S. 334-340 veröffentlicht. (Bernd Waas)

6. Vorhaben

Besprechung von Andreas Grobe: Demokratie und Gewerkschaften in England - Die Gewerkschaftsgesetze von 1980 bis 1988 zur innerverbandlichen Demokratisierung; Verlag Peter Lang, Frankfurt a.M. 1990: Die Besprechung trägt dem Erfordernis Rechnung, gerade deutsche Publikationen auf dem Gebiet des vergleichenden Arbeitsrechts kritisch zu begleiten. Die Buchbesprechung ist in der Zeitschrift "Recht der Arbeit" (RdA) 1991, erschienen. (Bernd Waas)

7. Vorhaben

Kündigungsschutz in der Europäischen Gemeinschaft - Bestandsaufnahme der Systeme und Probleme ihrer Harmonisierung (Diskussionsbericht "Tagung für Rechtsvergleichung 1991" in Saarbrücken): Der Bericht ist in der "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" (ZIAS) 1991, S. 458-459 erschienen. (Bernd Waas)

8. Vorhaben

Allgemeinwohlbindung und Individualschutz beim Fragerecht des Arbeitgebers - "Employment Privacy" vs. "negligent hiring" in den USA, Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und Auswahlverschulden im deutschen Recht: Die Arbeit beleuchtet in rechtsvergleichender Sicht Probleme der Anbahnung des Arbeitsvertrags und der Beachtung des arbeitnehmerseitigen Persönlichkeitsrechts im Stadium der Vertragsdurchführung. Die Studie konzentriert dabei die Fragestellung auf die unterschiedlichen und wenigstens potentiell gegenläufigen Pflichten des Arbeitgebers zur sorgfältigen Auswahl des Arbeitnehmers (auch im Interesse der Allgemeinheit) und der Wahrung des Persönlichkeitsrechts auch des Stellenbewerbers. Die Arbeit ist weitgehend abgeschlossen. (Bernd Waas)

9. Vorhaben

Beginn und Ende des Annahmeverzugs im Arbeitsverhältnis: Das Vorhaben zielt auf eine nähere Untersuchung der Anwendung von Verzugsvorschriften insbesondere bei gekündigtem Arbeitsverhältnis. Die Arbeit ist weitgehend abgeschlossen. (Bernd Waas)

10. Vorhaben

Das aktuelle Streikrecht im öffentlichen Dienst Großbritanniens: Die Arbeit stellt diesen gerade in jüngerer Zeit vielfachen rechtlichen Veränderungen unterworfenen Rechtsbereich vor. Die Arbeit ist weitgehend abgeschlossen. (Bernd Waas)

11. Vorhaben

"Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EG"

(Veröffentlichung im Loseblattwerk "EG Binnenmarkt- Handbuch für Unternehmen und deren Berater"). (Elisabeth Klein)

12. Vorhaben

Übersetzung aus dem Englischen: Blanpain, European Labour Law (1992), erscheint demnächst bei Nomos. (Elisabeth Klein)

Laufende Vorhaben**1. Vorhaben**

Das sogenannte "mittelbare Arbeitsverhältnis": Die Arbeit nimmt sich einer ausschnittweisen Problematik arbeitsrechtlicher Drittbeziehung an, wie sie auch Gestaltungen des Konzernarbeitsrechts kennzeichnen. Durch eine von der Informationsvermittlungsstelle der Universitätsbibliothek durchgeführte Abfrage konnte eine umfangreiche Materialsammlung zu Rechtsprechung und Schrifttum in diesem Bereich erstellt werden. Eine erste Textfassung liegt vor. (Bernd Waas)

2. Vorhaben

Zur Problematik sogenannter "Tarifverträge gegen Leistungsverdichtung": Die Studie zielt auf eine erste rechtliche Bewertung dieser in der Tarifrunde des Jahres 1991 erhobenen Forderung. Eine erste Textfassung liegt vor. (Bernd Waas)

3. Vorhaben

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Spannungsfeld von Schutz des Arbeitnehmers und Gemeinwohlbindung: Die Arbeit beschäftigt sich mit einer Fragestellung, die auf der Grenzlinie von Bürgerlichem Recht und Arbeitsrecht angesiedelt ist. Der Vergleich mit dem US-amerikanischen Recht soll zeigen, daß die Wertungen von Haftungsrecht und Arbeitsrecht für manchen Ausschnitt der Gesamtproblematik stärkerer Abstimmung bedürfen, um zu wirklich überzeugenden Lösungen zu führen. Die Arbeit wird demnächst in der Juristischen Rundschau erscheinen. (Bernd Waas)

4. Vorhaben

Der Entwurf eines Model Uniform Employment Termination Act in den USA: Die "National Conference of Commissioners on Uniform State Laws" hat unlängst den Entwurf eines Modellgesetzes zum Kündigungsrecht vorgelegt. In der Arbeit wird der wesentliche Inhalt dieses Gesetzentwurfs knapp dargestellt und mit der Rechtslage in Deutschland verglichen. Die Arbeit wird demnächst im Recht der Internationalen Wirtschaft - Betriebs-Berater International erscheinen. (Bernd Waas)

5. Vorhaben

Der sogenannte "mittelbare Arbeitgeber": Als "mittelbares Arbeitsverhältnis" wird in Rspr. und Schrifttum eine rechtliche Dreiecksbeziehung bezeichnet, in der nur jeweils zwei Parteien arbeitsvertraglich miteinander verbunden sind: Unternehmer und Mittelsmann sowie dieser und ein Dritter. Die Entwicklung der Rechtsfigur folgt der Prämisse, daß durch das Fehlen einer Arbeitsvertragsbeziehung auch zwischen Arbeitgeber und Drittem eine Schutzlücke zum Nachteil des letzteren entstehen könne, wenn (auch) der Mittelsmann Arbeitnehmer ist; diese Lücke wird durch die Annahme eines "mittelbaren Arbeitsverhältnisses" ausgefüllt. Das "mittelbare Arbeitsverhältnis" findet zunehmend über seine historisch vergleichsweise gefestigten Fallgruppen hinaus Anwendung und soll insbesondere in Gestaltungen des Konzernarbeitsrechts Anhaltspunkte für die Entscheidungsbegründung liefern. Eben deshalb stellt sich aber umso drängender die Frage nach der Legitimität der Rechtsfigur. Dieser Frage geht die Untersuchung nach. (Bernd Waas)

6. Vorhaben

Zur Problematik sogenannter Tarifverträge gegen "Leistungsverdichtung": Die Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, ob der tarifvertraglichen Festschreibung einer Verpflichtung zur zusätzlichen Einstellung von Arbeitnehmern rechtliche Bedenken entgegenstehen. (Bernd Waas)

7. Vorhaben

Beginn und Ende des Annahmeverzugs im Arbeitsverhältnis: Das BAG hat in jüngerer Zeit mehrfach zu Fragen aus dem Problemkreis des Annahmeverzugs bei arbeitgeberseitiger Kündigung Stellung bezogen. Wiederholt wurde dabei die Anwendung der Vorschriften über den Gläubigerverzug mit Blick auf Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses modifiziert. Die Arbeit will einer vorläufigen Bewertung der Versuche des Gerichts dienen, den Regelungskomplex der §§ 293ff BGB auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. (Bernd Waas)

8. Vorhaben

"Die Neuregelung des Betriebsübergangs im italienischen Recht"

Gegenstand der Untersuchung ist Art 47 des Gesetzes Nr. 428 vom 29. Dezember 1990 im Hinblick auf seine Vereinbarkeit mit der Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebs- teilen. (Erhard Hernichel)

9. Vorhaben

"Das Gesetz Nr. 125 vom 10. April 1991 zur Förderung der Gleichbehandlung von Mann und Frau in Italien"

Der Inhalt dieses der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienenden Gesetzes soll dargestellt und einer kritischen Bewertung unterzogen werden. (Erhard Hernichel)

10. Vorhaben

"Die Wirkung des Tarifvertrages in der Krise"

Geplant ist eine Besprechung des von Herrn Prof. Dr. Ulrich Zachert unter diesem Titel beim Nomos Verlag herausgegebenen Buches. (Erhard Hernichel)

Sonstiges

Herr Waas ist neben Herrn Reinhard (MPI-München) verantwortlicher Redakteur für die "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" (ZIAS). Er hat in dieser Eigenschaft auch zahlreiche Übersetzungen von Beiträgen ausländischer Autoren angefertigt.

Übersetzung des auf der Jahrestagung 1991 der Gesellschaft für Rechtsvergleichung in Saarbrücken von Frau Prof. Dr. Luisa Galantino (Modena) gehaltenen Vortrags über die Einzel- und Kollektivkündigung in der italienischen Rechtsordnung. (Erhard Hernichel)

III. Kooperationsprojekte mit ausländischen Forschungsinstituten

Institut régional du travail Université Nancy II

Die bereits im Jahre 1990 begonnene Kooperation mit dem Institut in Nancy konnte in der zweiten Jahreshälfte fortgeführt werden, nachdem es infolge des Ausscheidens der das Projekt betreuenden Mitarbeiterin und Einarbeitung des Nachfolgers naturgemäß zu einer kurzzeitigen Unterbrechung kam.

1. "Die arbeitsrechtliche Ausgleichsquittung"

Die Auswertung von Literatur und Rechtsprechung ist sowohl auf deutscher als auch auf französischer Seite weitgehend abgeschlossen. Die jeweiligen Zwischenergebnisse konnten auf einer Arbeitssitzung am 18.12.1991 in Schloß Quint vorgetragen werden und gaben Anlaß zu reger Diskussion. Aus deutscher Sicht besonders interessant ist, daß das Rechtsinstitut der Ausgleichsquittung auch in Frankreich die Gerichte in erheblichem Umfang beschäftigt, obwohl dort die Ausgleichsquittung im Code du Travail ausdrücklich geregelt ist. Im Rahmen einer gemeinsamen Veröffentlichung der Ergebnisse soll deshalb insbesondere auf die Frage eingegangen werden, ob eine Kodifizierung des Instituts der Ausgleichsquittung in Deutschland angezeigt ist, und inwieweit die französische Lösung hierfür als Muster dienen kann.

Der Antrag auf finanzielle Förderung des Projekts wurde von der Robert Bosch Stiftung 1991 positiv beschieden.

2. "Berufliche Fortbildung und Umschulung"

Hinsichtlich dieses Teilbereichs der Kooperation sind auf deutscher Seite in einem ersten Schritt die Grundzüge des deutschen Systems dargestellt worden. Besonderen Raum nahm dabei die Erläuterung des § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG ein, wonach eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen möglich ist.

Im Rahmen des im Februar 1992 anstehenden Treffens sollen die deutschen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen vor allem mit den sog. "conventions de conversion" (Umschulungsverträge, die der französische Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer bei Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen anbieten muß) verglichen werden.

Es ist geplant, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit über die bisher behandelten Themen hinaus fortzuführen. So ist beabsichtigt, zum Thema "Le salarié et sa santé" eine vergleichende Studie anzustellen.

Policy Studies Institute, London (Angela Byre)

1. "Arbeitnehmermobilität im Gemeinsamen Europäischen Markt"

Aufriß des beabsichtigten Deutsch-Englischen Gemeinschaftsprojekts s. Rechenschaftsbericht 1983 - 1990 und Forschungsplan 1991.

Die englische Seite konnte bislang die Finanzierung ihrer erforderlichen Aufwendungen noch nicht sicherstellen, deshalb wurde das Projekt bis zur Klärung der Finanzfrage zurückgestellt.

2.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Roland Abele war vom 1.6.1986 bis 30.4.1991 als juristischer Referent für die Länder Italien, Portugal und Spanien im IAAEG tätig. Zum 1.5.1991 wechselte er zum C.H. Beck-Verlag, Frankfurt, Juristisches Lektorat für die EuZW.

Christina Reiland war vom 1.10.1987 bis 31.12.1990 als juristische Referentin für die Länder Belgien, Frankreich und Luxemburg im IAAEG tätig. Zum 1.1.1991 trat sie eine Richterstelle beim LAG Schleswig-Holstein an.

2.2 Das wirtschaftswissenschaftliche Programm

2.2.1 Ziele

Das Entstehen des einheitlichen Binnenmarktes verschärft den Wettbewerb für die Unternehmen und die Arbeitnehmer, es erleichtert Standortverlagerungen und die Arbeitnehmermobilität, nationalstaatliche Arbeits- und Sozialverfassungen geraten zunehmend unter den Einfluß supranationalen Rechts. Was auch immer die langfristigen Hoffnungen für diesen Integrationsprozeß sind, gegenwärtig nimmt die Arbeitslosigkeit in den Mitgliedsstaaten nicht ab, die Arbeitslosigkeit in osteuropäischen "Anwärterstaaten" dagegen rapide zu. Beschäftigungschancen und soziale Gerechtigkeit, eine gewisse Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse - dies sind wohl die sozialpolitischen Ziele der europäischen Einigung, und es fragt sich, inwiefern es dazu einer Harmonisierung nationaler Rechtsregeln bedarf, in welchem Maße der Wettbewerb selbst für angemessene arbeitspolitische Regimes sorgt, und zwar im Wettbewerb von Unternehmen, aber auch von Nationen.

Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm ist darauf gerichtet, die Bedingungen und Konsequenzen des Einigungsprozesses vorwiegend auf Unternehmensebene zu studieren, es hat eine betriebswirtschaftliche, mikroökonomische Perspektive. Dies bedeutet, daß die Personalpolitik von Unternehmen die jeweiligen Konkurrenzverhältnisse, die Arbeitnehmermobilität, aber auch die geltenden institutionellen Einflüsse beachten muß.

Im ersten Forschungsbericht (S. 37-43) wurde die wirtschaftswissenschaftliche Methodik dieser Arbeitsgruppe dargestellt und theoriegeschichtlich verankert. Neben der traditionellen Markttheorie von Unternehmensverhalten - die in der Personalwirtschaft allerdings noch sehr unterentwickelt ist - wird ein besonderer Akzent auf "Organisationsökonomie" und Rechtsökonomie gelegt. Dabei steht Organisationsökonomie für alle die Überlegungen, welche die soziale Bedingtheit von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen umfassen (Informationsasymmetrie, moral hazard, Moralökonomie etwa). "Rechtsökonomie" untersucht die Kosten- und Ertragsfolgen von Rechtsinterventionen: Dabei ist es eine Pointe einer sozioökonomischen Analyse, auch bei Schutzregeln nach den positiven Folgen erhöhter Ordnung und nicht nur nach den unmittelbaren Kosten verminderter Autonomie zu fragen. Die Gruppe ist zudem auf eine Erklärung von Personalpraxis, also ein empirisches Vorgehen festgelegt. Die Beschaffung valider Daten und die Beherrschung multivariater statistischer Analyseverfahren

sind - neben der theoretischen Analyse - notwendige Voraussetzungen einer solchen Arbeit. So ist die Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe Unternehmenspanel des IAB, das Projekt über synthetische Unternehmensstichproben und die Durchführung von Unternehmensbefragungen zu verstehen, die wir in den vergangenen Jahren bereits gemacht haben.

Abgeschlossen wurden im vergangenen Jahr die betriebswirtschaftlichen Analysen des Schwerbehindertengesetzes, eines Problems, das repräsentativ für eine einzelwirtschaftliche Rechtsanalyse ist. (Veröffentlichung: D. Sadowski/B. Frick: Die Beschäftigung Schwerbehinderter - Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen, Idstein 1992; und Sadowski, D. et al.: Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes - Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, Ms. Trier 1991).

Die übrigen Projekte aus dem Forschungsplan 1991 (S. 39) sind weitgehend im plangemäßen Fortschritt. Aus den drei aus dem Institut finanzierten Projekten (2, 3 und 4) liegen Veröffentlichungen bzw. Zwischenberichte vor. Auch zu den aus Drittmitteln finanzierten Projekten liegen Veröffentlichungen oder Zwischenberichte vor, die weitere Planung wird weiter unten dargestellt.

Forschungsplan für 1992ff.

International vergleichende Personalökonomie und Arbeitspolitik
- IAAEG -

Forschungsprojekte 1992 ff.

- ▒ : IAAEG-finanziertes Projekt
* : explizit international vergleichendes Projekt

Unternehmenstheorie

▒ Personalökonomie und Arbeitspolitik (Sadowski)

▒ Risikoallokation im Arbeitsvertrag (Pull)

Unternehmenspolitik

- * ▒ Qualifikation und institutionelle Umwelt (Backes-Gellner)
- * ~~Vertragliche Regelungen zur Weiterbildung (Decker)~~
- Beförderung und Personalbestandsveränderungen (Brühl)
- * Personalabbau, Organisationsdemographie und institutionelle Umwelt (Frick)
- * Arbeitnehmerschutzrechte beim Betriebsübergang im deutsch-britischen Vergleich (Kurth) - Finanzierung ausgelaufen
- * Betriebliche Arbeitszeitpolitik (Wienecke)

Regionale Arbeitsmärkte

- * ▒ Ursache und Wirkung von Pendelbewegungen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten (Böck)
- * Die Rolle multinationaler Unternehmen auf regionalen Arbeitsmärkten (Weber-Fahr)
- * Die Funktionsfähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte von Pflegekräften (Schieben)

Institutionelle Umwelten des Unternehmens

- * ▒ Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen (Timmesfeld)
- * Betriebliche Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung (Schröder)

Daten, Methoden

Synthetische Unternehmensstichproben (Krütten)

Erläuterungen

1. Wir streben an, regionalen Arbeitsmärkten als Welten für Unternehmens- und Arbeitnehmerverhalten eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Regionale Arbeitsmärkte bestimmen in vieler Hinsicht die Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen und Arbeitnehmer. Unterschiedliche Wettbewerbsintensitäten auf Arbeitsmärkten, die einer gleichen institutionellen Regelung unterliegen, können erkennen lassen, in welchem Maße die Personalpraxis von Unternehmen marktabhängig ist. Solche Forschungsdesigns bieten also die Möglichkeit, mikroökonomische Hypothesen zu testen; da wo nennenswerte Abschottung von Arbeitsmärkten, also monopolistische Positionen gegeben sind, läßt sich die Theorie interner Arbeitsmärkte "studieren".
2. Wo ein regionaler Arbeitsmarkt durch eine Grenze geteilt wird, kann der Einfluß unterschiedlicher institutioneller Regelungen auf Unternehmen- und Arbeitnehmerverhalten analysiert werden. Grenzüberschreitende Standortverlagerung oder die grenzüberschreitende Wohnort- oder Arbeitsplatzverlagerung können als Konsequenzen von "Regimewettbewerb" gedeutet werden. Sie versprechen also dem mikroökonomischen Betrachter wichtige Einsichten über die Konsequenzen institutionellen Wettbewerbs.

Wir wollen daher in Zukunft verschiedene Arbeiten in das Design "grenznah und grenzüberschreitende regionale Arbeitsmärkte" einpassen. Zu diesem Zweck arbeiten wir gegenwärtig die regionalökonomische Theorie über Arbeitsmärkte auf und versuchen Ländertypen zu kennzeichnen - denn viele der Charakterisierungen eines regionalen Arbeitsmarktes dürften nationaler Natur sein - und schließlich schauen wir nach Arbeiten über Pendler, Migration und Standortbewegungen sowie Marktstrukturdaten (Konzentration) in verschiedenen Branchen und beruflichen Teilarbeitsmärkten: in diesem Zusammenhang sind die Dissertationen (aus Drittmitteln oder dem Graduiertenkolleg) initiiert, die vom Wirtschaftswissenschaftlichen Direktor betreut werden und die in der obigen Übersicht positioniert sind.

Andere Projekte über Marktstrukturen und Wettbewerbsverhalten auf regionalen Märkten sind noch nicht Bearbeitern zugewiesen. Obwohl die Hoffnung besteht, grenznahe regionale Arbeitsmärkte zwischen den Niederlanden, Belgien, Deutschland, Luxemburg und Frankreich zu identifizieren, ist es durchaus nicht unwahrscheinlich, daß in der ersten Runde aus Gründen der verfügbaren Sprachfertigkeiten nationale Differenzen oder nicht grenznahe, ansonsten aber vergleichbare regionale Arbeitsmärkte aus unterschied-

lichen Ländern verglichen werden müssen. Projekte zur Osterweiterung der EG müssen aus Finanzierungsgründen gegenwärtig noch zurückgestellt werden.

Neben dieser für die längerfristige Zukunft wichtigen Orientierung der empirischen Arbeit auf grenznahe regionale Arbeitsmärkte wird sich das Forschungsprogramm der Gruppe auch in den theoretischen Grundlagen erweitern müssen: In der organisationsökonomischen Analyse von Tausch- und Verhandlungssituationen unter Unsicherheit spielen Informations- und Risikoverteilungen eine wichtige Rolle, sie machen die explizite Behandlung der Anreizwirkungen unterschiedlicher Personalpolitik erst möglich. Es ist daher eine Diplomarbeit zum Thema: "Risikoallokation im Arbeitsvertrag" an Kerstin Pull vergeben worden, die im Laufe des Jahres 1992 als Mitarbeiterin im Institut eingestellt werden wird, um diese Problematik weiter zu verfolgen.

Der Deutlichkeit halber sei wiederholt, daß nur die Arbeiten von Frau Backes-Gellner, Frau Timmesfeld und Frau Böck gegenwärtig aus dem Institutshaushalt unterstützt werden, daß Prof. Sadowski gleichzeitig eine Professur mit reduziertem Lehrdeputat an der Universität Trier im Bereich Social Administration and Management wahrnimmt (mit zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern), daß er gleichzeitig Mitglied des Zentrums für Arbeit und Soziales an der Universität Trier ist, das sich der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt widmet, und daß er als Sprecher des Graduiertenkollegs eine Reihe von Nachwuchswissenschaftlern mit ihren Dissertationen betreut.

Der Versuch, durch die Bündelung dieser verschiedenen Aktivitäten eine kritische Masse für das geplante wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm zu gewinnen, ist, angesichts der Knappheit der Ressourcen im IAAEG eine organisatorisch aufwendige, komplizierte Notlösung.

Das wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprogramm des IAAEG im Vergleich

Vergleicht man die Forschungspläne dieser erweiterten wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEG mit denen an anderen Lehrstühlen und Universitäten, so ergibt sich folgender Eindruck: Die universitäre betriebswirtschaftliche Forschung in der Personalwirtschaft orientiert sich weder an den neueren organisationsökonomischen Entwicklungen, noch mißt sie der rechtlichen Verfaßtheit arbeitspolitischer Entscheidungen besonderes Gewicht zu, und schließlich ist sie auch nicht systematisch empirisch ausgerichtet. Das hier vorgelegte Forschungsprogramm unterscheidet sich also nennenswert von

dem, was üblich ist. Allerdings gibt es zu einzelnen Bereichen wertvolle Einzelanalysen, so etwa die Arbeiten von Schellhaß und Neumann über die staatliche Regulierung der Beschäftigungspolitik; die Arbeiten Buttlers, Walweis und Dorndorfs zur Regulierung des Kündigungsschutzes oder prekärer Arbeitsverhältnisse; die Arbeiten Drukarczyks zum Arbeitnehmerschutz im Insolvenzfall; die deutsch-englischen Vergleiche von Mückenberger und, last not least, die Arbeiten aus dem Hamburger Arbeitskreis Recht und Ökonomie (Schäfer, Ott, Adams, Behrens, Kötz).

Verwandte Forschungsfragen werden natürlich auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfolgt, wengleich meist aus einer gesamtwirtschaftlichen Sicht. Hier sind zuvörderst die Forschungsgruppen am Wissenschaftszentrum Berlin zu nennen (Schmid, Schettkat, Soscice; bis vor kurzem Büchtemann). Berührungspunkte gibt es auch mit dem Europäischen Zentrum für Rechtspolitik an der Universität Bremen, mit Arbeiten von Behrens am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg und mit Arbeiten der Forschungsinstitute der Tarifverbände: des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB und des Instituts der Deutschen Wirtschaft.

Regionale Arbeitsmärkte haben gerade eine gute Konjunktur: Wanderungs- und Pendlerfragen werden nicht nur im Zuge der deutschen Vereinigung sondern auch im Hinblick auf die Revitalisierung von Industrieräumen (Ruhrgebiet, Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen) und mit dem Industriesoziologischen Instrumentarium der Distrikttheorie (Piore, Sabel, Sengenberger, ILO Institut) behandelt.

International sind es ebenfalls nicht in erster Linie die Betriebswirte, die sich den von uns gestellten Fragen zuwenden, sondern eher Rechtssoziologen (so das Hugo Sinzheimer Institut in Amsterdam oder das Oxford Centre for Socio Legal Studies) oder Arbeitsmarktpolitiker und Industrial-Relations-Theoretiker (so die Warwick Research Unit on Industrial Relations) oder die Forschungsgruppen am Centre for Economic Performance der London School of Economics oder dem Laboratoire de l'Economie de Sociologie du Travail in Aix-en-Provence.

Das Programm der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe, mit einer betriebswirtschaftlichen Perspektive die Funktionsweise und Wettbewerb in grenznahen und grenzüberschreitenden regionalen Arbeitsmärkten zu studieren, und zwar institutionenökonomisch angeleitet und empirisch prüfend, ist ungewöhnlich. Die Unterstützung durch juri-

stischen Sachverstand und eine inzwischen für Europa singuläre Bibliothek sind ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

2.2.2 Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter und Graduierte

I. Größere Forschungs- und Qualifikationsprojekte

Abgeschlossene Projekte

A. Institutsfinanziert

1. Projekt

"Aussagefähigkeit und Ergiebigkeit der Sozialbilanzen in Deutschland" (Martin Schneider)

"Sozialbilanzen" als freiwillige Versuche von Unternehmen, ihre Beziehungen zu Mitarbeitern und Gesellschaft darzulegen, enthalten potentiell wichtige Informationen zum Personalbereich der Unternehmen. Um zu erheben, ob Sozialbilanzen auch für das Institut relevante Quellen sein können, wurde in einem Projekt zu Anfang des Jahres 1991 versucht, die aktuelle Sozialbilanzaktivität deutscher Unternehmen (altes Bundesgebiet) querschnittartig festzuhalten. Dazu wurde bei insgesamt 624 Unternehmen, darunter allen mitbestimmungspflichtigen, angefragt, ob sie uns ihre zuletzt veröffentlichte Sozialbilanz oder ein entsprechendes Dokument zur Verfügung stellen könnten. 274 Unternehmen antworteten, wovon 143 darauf hinwiesen, daß sie keine Sozialbilanzen veröffentlichten. Bei der Auswertung der eingegangenen Dokumente anhand eines Fragebogens fielen die Heterogenität der Sozialbilanz-Konzepte und die öffentlichkeitswirksame Ausrichtung eines Großteils der Berichte auf. Als häufigste Art der Darstellung erwies sich der verbale, mit Statistiken angereicherte "Sozialbericht". 17 Unternehmen erstellten eine "Wertschöpfungsrechnung" und nur vier eine sog. "Sozialrechnung". Als aussagefähige Quellen mit Sozialbilanzinhalten stehen dem Institut 90 Dokumente 63 verschiedener Unternehmen zur Verfügung. Von 32 Unternehmen sammeln wir laufend Sozialbilanzen und Werkzeitschriften.

Das Projekt wurde im Juni 1991 abgeschlossen.

B. Universitäts-/fremdfinanziert

1. Projekt

"Betriebliche Personalpolitik und Schwerbehindertenbeschäftigung." (Dieter Sadowski/Bernd Frick)

Mit Fertigstellung des Abschlußberichtes Ende September beendet. Die Arbeit mit dem Titel "Die Beschäftigung Schwerbehinderter: Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen" ist im März 1992 im Schulz-Kirchner Verlag, Idstein/ Taunus erschienen.

2. Projekt

"Die Wirkungsweise des SchwbG." (Dieter Sadowski/Bernd Frick/Norbert Brühl/Ruth Böck)

Mit Fertigstellung des Abschlußberichtes Mitte Dezember beendet. Die Arbeit mit dem Titel "Die Wirkungsweise des SchwbG: Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge" erscheint voraussichtlich 1992 in der Reihe "Forschungsberichte" des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (zus. mit D. Sadowski, N. Brühl, R. Böck)

Laufende Projekte

A. Institutsfinanziert

1. Projekt

Das Gesamtprogramm einer Personalwirtschaft in institutionen- und organisationsökonomischer Perspektive wurde in 1991 fortgeführt (Dieter Sadowski).

Personalökonomie und Arbeitspolitik in Unternehmen

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

Kapitel I und die Einleitung zu Kapitel II sind im Entwurf fertig. Im folgenden sind im wesentlichen die einzelnen personalpolitischen Instrumente und Politikbereiche zu erörtern (betr. Kap. II des Buchprojekts). Die Beendigung war für 1992 geplant, optimistisch ist wohl nur, an einen Abschluß 1993 zu denken.

Die Projekte der Mitarbeiter sind in dieses Gesamtprogramm plaziert.

Für die Institutsmitarbeiter sind drei der Politikfelder Gegenstand international vergleichender Analysen:

- Dr. Uschi Backes-Gellner untersucht die Abhängigkeit betrieblicher Bildungsentscheidungen von nationalen Institutionen im Hinblick auf die Bewältigung von Unsicherheit bei der Humankapitalbildung (betr. Kap. II.2)

- Andrea Timmesfeld versucht die Entstehung eines sozialen Dialogs als einer Vorform tarifvertraglicher Einigung auf supranationaler Ebene abzuschätzen, ihre Arbeit betrifft also eine mögliche Zukunft (betr. Kap. IV).
- Ruth Böck untersucht Pendlerbewegungen und ihre Folgen auf grenznahen regionalen Arbeitsmärkten (betr. Kap. I.1, I.4, IV.).
- Elke Kurth, die Ende 1991 vorzeitig aus dem Institut ausgeschieden ist, hat eine Arbeitnehmerschutzregelung, nämlich die Besitzstandswahrung bei Betriebsübergang, im deutsch-britischen Vergleich untersucht (betr. Kap. II.1)

Durch Universitäts- oder Drittmittel sind folgende zusätzliche Projekte finanziert:

- das Projekt von Rainer Krütten über künstlich generierte Unternehmensstichproben nimmt einen normalen Fortschritt,
- Dr. Bernd Frick entfaltet die Implikationen des Forschungsprogrammes in seinen vergleichenden Dimensionen für einen Entscheidungsbereich, die Kündigungspolitik (betr. besonders Kap. II. - IV.).
- Die vom wirtschaftswissenschaftlichen Direktor betreuten Dissertationen des Graduiertenkollegs beziehen sich auf "regionale Arbeitsmärkte und multinationale Unternehmen" (Monika Weber-Fahr: betr. Kap. I.4, III.4), auf Beförderungspolitik (Norbert Brühl: betr. Kap. II.1), auf das Herrschaftssystem "Unternehmen" in der Arbeitszeitpolitik (Susanne Wienecke: betr. Kap. II.3, I.1).
- Die Projekte zur öffentlichen Betriebswirtschaft sind methodisch verwandt, thematisch jedoch ausgeliedert.

Die laufenden Projekte sind Dissertationsprojekte, mit Ausnahme der Arbeiten von Frau Backes-Gellner und Bernd Frick, die sich habilitieren möchten. Die Arbeiten, auch die im Graduiertenkolleg betreuten, stehen nicht nur in einem methodischen Zusammenhang, sie bilden nicht nur Mosaiksteine im Gesamtprogramm der skizzierten "International vergleichenden Personalökonomie", sondern sie erlauben auch arbeitsteilig Diplom- und Dissertationsarbeiten anzugliedern.

Ebensolche Mosaiksteine bilden die durch Sammelbände der Gruppe aufgearbeiteten Forschungsfelder:

1.

Dieter Sadowski/Otto Jacobi (eds.):

Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation.

Baden-Baden 1991

2.

Dieter Sadowski/Uschi Backes-Gellner (Hrsg.):

Unternehmerische Qualifikationsstrategien im internationalen Wettbewerb. Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 200.

Berlin 1990

3.

Dieter Sadowski/Andrea Timmesfeld (Hrsg.):

Ökonomie und Politik beruflicher Bildung - Europäische Entwicklungen. Schriften des Vereins für Socialpolitik.

Berlin 1992

Während das Argumentieren auf unterschiedlichen Ebenen: Schutz- versus Ordnungsfunktion von Recht, nationale Institutionen versus lokale Arbeitsmarktbedingungen, Unternehmensentscheidungen versus Arbeitnehmerverhalten, Betriebsverfassung versus supranationaler Sozialer Dialog die gewollte Verschiedenheit der ersten Projektrunde ausdrückt, scheint es uns für die zukünftige Forschungsplanung wichtig, die Arbeiten auch über gemeinsame Referenzländer und Datenbasen zu verbinden und voneinander profitieren zu lassen.

2. Projekt

"Die Logik betrieblicher Qualifizierungsentscheidungen - ein Beitrag zur Ökonomie betrieblicher Personalpolitik im internationalen Vergleich" (Uschi Backes-Gellner)

In neueren Forschungsarbeiten besteht Einigkeit darüber, daß im Zuge zunehmend beschleunigter technologischer Entwicklungen und auf qualitätsorientierten Absatzmärkten dem Qualifikationspotential der Arbeitskräfte eine entscheidende Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zukommt. Die vorgestellte Studie, gleichzeitig Habilitationsprojekt der Projektbearbeiterin, interpretiert die Vorhaltung überschüssiger Qualifikationen als ein Problem der optimalen Lagerhaltung.

Grundsätzlich können zwei Pole alternativer betrieblicher Qualifizierungsstrategien unterschieden werden. Diese sind auf der einen Seite reaktiv anpassende Strategien, die die

Qualifizierungsanstrengungen der Unternehmen in eine auf technologische Änderungen reagierende Rolle drängen; auf der anderen Seite sind es aktiv gestalterische Strategien, bei denen überschüssige, polyvalente Qualifikationen vorgehalten werden, die dem Unternehmen Handlungsfreiräume durch ein relativ flexibel nutzbares Qualifikationspotential verschaffen. Es wird angenommen, daß die Entscheidung für eine der Alternativen von einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsüberlegungen dominiert ist.

Zur Modellierung des Problems der Vorhaltung überschüssiger Qualifikationen wird die Metapher der optimalen Lagerhaltung entfaltet. Betriebliche Qualifizierungsstrategien hängen dann von zwei sich gegenläufig entwickelnden Kostenblöcken ab: den Kosten der "Lagerung" von Qualifikationen einerseits und den Kosten der "Unterlassung eines Lageraufbaus" andererseits. Die beiden Kostenblöcke sind stark durch unternehmensexterne Größen, insbesondere auch die institutionellen Rahmenbedingungen betrieblicher Personalpolitik determiniert. Gerade im internationalen Vergleich sollte der Einfluß der Institutionen auf die betriebliche Entscheidung deutlich werden.

Obwohl umfangreiche Literatur zu Fragen geänderter Qualifikationsanforderungen im Zuge technologischer Neuerungen existiert, vielfältige Arbeiten zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung vorliegen und neuerdings auch zunehmend internationale Vergleiche angestellt werden, ist die Frage der optimalen betrieblichen Vorhaltung von Qualifikationen in Abhängigkeit von den nationalen Rahmenbedingungen bisher noch nicht bearbeitet worden. Die vorliegende Studie wird einerseits ein Modell zur Behandlung des Problems liefern. Andererseits soll vorwiegend anhand sekundärstatistischer Analysen eine Überprüfung des theoretischen Modells in einem Zwei- oder Drei-Ländervergleich vorgenommen werden.

Lassen sich tatsächlich systematische Differenzen zwischen verschiedenen Ländern nachweisen, stehen sich dementsprechend im internationalen Wettbewerb nicht nur Unternehmen sondern vielmehr auch nationale Systeme der Berufsausbildung im Wettbewerb gegenüber. Aus der Vorteilhaftigkeit alternativer Systeme können einerseits Rückschlüsse über systematische nationale Wettbewerbsvorteile gezogen werden und andererseits Überlegungen für europapolitische Empfehlungen angestellt werden.

Das Projekt wird Anfang 1994 abgeschlossen.

3. Projekt

"Chancen und Perspektiven europäischer Kollektivbeziehungen: Zur Bedeutung nationaler Interessendivergenzen für die kollektive Handlungsfähigkeit europäischer Verbände" (Andrea Timmesfeld)

Das spezielle Interesse der Dissertation von Frau Timmesfeld ist dem Problem der mangelnden Politikfähigkeit der beiden europäischen Dachverbände EGB und UNICE gewidmet. Obwohl die Einheitliche Europäische Akte (EEA) mit Artikel 118b die Aufforderung an die EG-Kommission enthält, den Dialog zwischen Arbeitnehmern (EGB) und Arbeitgebern (UNICE) auf europäischer Ebene zu fördern und zu seiner Entwicklung beizutragen¹, sind Kollektivverhandlungen zwischen den europäischen Dachverbänden EGB und UNICE mit verbindlichen gemeinsamen Entschlüssen noch nicht in Sicht. Innerhalb des Projektes wurde zunächst theoretisch analysiert, welche verbandsexternen (politische Ordnungsstrukturen) und verbandsinternen (Politikfähigkeit der europäischen Dachverbände) Bedingungen zur Entwicklung europäischer Kollektivverhandlungen beitragen könnten. Dabei legte Frau Timmesfeld den Schwerpunkt der Betrachtungen eindeutig auf die Frage nach den verbandsinternen Voraussetzungen europäischer Kollektivverhandlungen. Anders ausgedrückt: Das Projekt prüft, welche verbandsinternen Strukturen die politische Handlungsfähigkeit des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB und der europäischen Arbeitgeberorganisation UNICE fördern oder hindern?

Da sich das Thema der Arbeit im Spannungsfeld verschiedener Disziplinen (Politikwissenschaft, Ökonomie und Recht) bewegt, finden sich keine Arbeiten, die exakt das in diesem Projekt formulierte Problem behandeln. Vielmehr muß die Arbeit entlang der Teilbereiche sowohl auf politikwissenschaftliche Korporatismustheorien als auch auf rechtswissenschaftliche Literatur zur EG-Gesetzgebung zurückgreifen. Zur theoretischen Klärung der internen Struktur europäischer Dachverbände recurriert die Arbeit in der Hauptsache auf einen kritisch erweiterten Rational-Choice-Ansatz. Anhand der ökonomischen Theorie kollektiven Handelns von Mancur Olson stellt die Arbeit die Hypothese auf, daß sowohl die Handlungs- und Politikfähigkeit der "kleinen Gruppe" EGB, als auch die der "kleinen Gruppe" UNICE in dreierlei Hinsicht eingeschränkt sei:

1. Es kann kein Optimum erreicht werden.
2. Es gibt aufgrund der heterogenen Interessenlage innerhalb der Gruppe Subgruppenprobleme.
3. Es kommt zur Ausbeutung der "Großen" durch die "Kleinen".

¹ Art. 118b EEA von 1986: Die Kommission bemüht sich darum, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann." Glasner 1987, S. 63.

Mittels einer empirischen computerunterstützten Inhaltsanalyse ausgesuchter Stellungnahmen von ausgewählten nationalen Tarifparteien zu Fragen der europäischen Mitbestimmung (insbesondere zur Europäischen Aktiengesellschaft) wird das Vorhandensein dieser Hypothesen zur politischen und kollektiven Handlungsfähigkeit des jeweiligen europäischen Verbandes durch Einstellungsmessung überprüft. Die Auswahl der nationalen Verbände erfolgte dabei vor dem Hintergrund eines zweiwöchigen Forschungsaufenthaltes in Brüssel, in dessen Rahmen mehrere Gespräche mit den zuständigen Verbandsvertretern des EGB und der UNICE geführt wurden. Ausgewählt wurden aufgrund dieser Information die Dachverbände (bzw. die repräsentativen Verbände) aus Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien, Irland, Niederlande und Belgien. Die Vorarbeiten zur computerunterstützten Analyse der jeweiligen nationalen Verbandsstimmungen zur Frage der Arbeitnehmermitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft wurden in 1991 weitgehend abgeschlossen.

Die durch Inhaltsanalyse gewonnenen Ergebnisse sollen außerdem sinnvoll durch die deskriptive Betrachtung europäischer Verbandsstrukturen ergänzt werden.

Das Projekt versucht damit, einen wissenschaftlichen Beitrag zur Debatte um die europäische Sozialpartnerschaft zu leisten.

Das Projekt wird in 1992 abgeschlossen.

4. Projekt

"Ausmaß, Ursache und Wirkungen von arbeitsbedingtem Pendeln zwischen benachbarten grenznahen regionalen Arbeitsmärkten" (Ruth Böck)

Mit der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes soll *ein* Europa der Regionen entstehen. Zwischen den einzelnen Regionen bestehen jedoch noch z.T. erhebliche Disparitäten im Hinblick auf die wirtschaftliche Leistungskraft und die Arbeitsmarktstruktur (Erwerbstätige, Arbeitslose, offene Stellen), wobei die peripheren Grenzregionen besonders nachteilig betroffen sind. Gerade in diesen Randregionen läßt sich aber auch ein besonderes Phänomen beobachten: das arbeitsbedingte Pendeln von Grenzarbeitnehmern in das benachbarte Ausland. Es ist zu vermuten, daß unterschiedliche Arbeitsbedingungen, wie das Einkommen, die Arbeitszeit oder die Arbeitsplatzsicherheit diese Arbeitskräftebewegung wesentlich beeinflussen. Diese Verschiedenartigkeit der Arbeitsbedingungen resultiert zu großen Teilen aus den unterschiedlichen institutionellen Regelungen der einzelnen Mitgliedsstaaten. Insofern deuten die Pendelwanderungen zwar auf *einen* grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, in dem aber *zwei* benachbarte regionale Teilarbeitsmärkte in einem Regimewettbewerb miteinander stehen, hin.

Vor diesem Hintergrund ist es interessant, zu untersuchen, inwieweit die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in den Grenzregionen durch dieses arbeitsbedingte Pendeln beeinflusst wird.

Zur Beantwortung dieser Frage ist es zunächst notwendig, das Ausmaß sowie die Determinanten dieser Form der Arbeitskräftemobilität näher zu untersuchen, um dann die Folgen für die regionalen Arbeitsmarktlagen abschätzen zu können.

Während sich der theoretische Ansatz zu den Ursachenanalysen an die bestehenden ökonomischen und sozial-psychologischen Wanderungstheorien, insbesondere an die sogenannte 'push-pull-Hypothese' anlehnen wird, müssen sich die Wirkungsanalysen an amerikanischen Forschungsarbeiten orientieren.

In der empirischen Analyse soll auf regionale Individualdatensätze zurückgegriffen werden, wie z.B. auf das 'Sozioökonomische Panel' für die Bundesrepublik Deutschland. Um die Anzahl der zu betrachtenden regionalen Arbeitsmärkte einzuschränken, wurde die Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz, insbesondere auch deswegen, weil die meisten Grenzgänger in dieser Region verzeichnet werden, ausgewählt. Problematisch bei dieser beabsichtigten empirischen Analyse ist jedoch, daß in den Panel-Daten weder eine Differenzierung nach Regionen vorgenommen ist, noch die Grenzgänger explizit befragt worden sind; wie es in entsprechenden Datensätzen anderer Länder aussieht, ist nur z.T. bekannt. Als Alternative besteht die Möglichkeit, über Kontakte zu Unternehmen in den Grenzregionen Informationen über die von ihnen beschäftigten Grenzgänger zu erhalten, was die Repräsentativität der Aussagen jedoch einschränkt. Vorteilhaft wäre jedoch, daß man sowohl die Grenzgänger als auch die sie beschäftigenden Unternehmen gleichzeitig ansprechen könnte.

An den bisherigen Forschungen auf diesem Gebiet kann man folgendes kritisieren:

- die theoretischen Ansätze sind relativ einseitig ausgerichtet- es wird meist nur die isolierte Wirkung einzelner Einflußfaktoren, nicht aber ihre mögliche Interdependenz untersucht
- die vermuteten Kausalzusammenhänge werden nur mangelhaft empirisch untersucht
- die Auswirkungen von Mobilitätsentscheidungen auf die Situation der jeweiligen regionalen Arbeitsmärkte werden kaum thematisiert
- internationale Wanderungsmodelle liegen nur in einem geringen Umfang vor.

Ziel dieses Projektes ist es deshalb, einen Beitrag zur transnationalen, empirisch ausgerichteten Mobilitätsforschung zu leisten und dabei insbesondere dem Mangel an Wirkungsanalysen auf diesem Gebiet zu begegnen.

Das in 1992 begonnene Projekt soll Ende 1994 abgeschlossen sein.

5. Projekt

"Bestandschutz beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen im internationalen Vergleich" (Elke Kurth)

Den Kern der Arbeit von Frau Kurth bildet ein ökonomischer Vergleich des Arbeitnehmerschutzes beim Unternehmensverkauf in Großbritannien und Deutschland (vgl. Jahresbericht 1983-1990). Diesem Arbeitnehmerschutzbereich galt schon früh das Interesse der Europäischen Gemeinschaft, die mit der EG-Richtlinie (77/187) zum Betriebsübergang versucht hat, diesen Bereich zu vereinheitlichen. Die Arbeit versucht nun aufzuzeigen, inwieweit diese Rechtsangleichung zu einer Angleichung von Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen geführt hat. Hierzu ist es nötig darzustellen, wie die entsprechende Richtlinie in Deutschland und Großbritannien in nationales Recht umgesetzt wurde und wie aus ökonomischer Sicht die Regelungen zu beurteilen sind. Der Schwerpunkt der Betrachtungen liegt dabei darauf, positive und negative Konsequenzen auf die Liquidations- und Fortführungswerte beim Unternehmensverkauf herauszuarbeiten. Diesen Hypothesen sollen dann rechtstatsächliche Beobachtungen gegenübergestellt und anhand von Fallanalysen vertieft werden. Nach dem jetzigen Stand der Analyse bestehen trotz Rechtsangleichung noch nennenswerte nationale Unterschiede, die die britischen Arbeitnehmer benachteiligen, ohne unter bestimmten Umständen den Fortführungserfolg zu erhöhen.

Im Berichtszeitraum konnte Frau Kurth an der University of Warwick, Großbritannien als Visiting Fellow die Möglichkeit nutzen, Expertengespräche für den deutsch-britischen Vergleich zu führen sowie Material für eine Fallstudie zu sammeln. Wegen des vorzeitigen Ausscheidens der Bearbeiterin ist die Projektbeendigung ungewiß.

B. Universitäts-/fremdfinanziert

1. Projekt

"Synthetische Unternehmensstichproben" (Rainer Krütten)

Die empirische Arbeit über die Personalpraxis von Unternehmen ist dadurch schwer behindert, daß es kaum repräsentative und regelmäßig wiederholte Unternehmensstichproben gibt, die auch nur annähernd die Aussagefähigkeit von Jahresabschlüssen in finanzieller Hinsicht haben.

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 Initialverteilung für die zu generierenden Variablen, die Merkmalsausprägungen der Variablen iterativ so verändert werden, daß eine möglichst gute Reproduktion der zugrundegelegten Randverteilungen erfolgt. Dieser iterative Prozess wird zum einen durch eine Kostenfunktion und zum anderen durch einen "Kühlplan" gesteuert. Die Kostenfunktion mißt die Abweichungen von den vorgegebenen Randverteilungen; der Kühlplan reduziert sukzessive die Anzahl der akzeptierten Verschlechterungen.

Die theoretische Analyse des Verfahrens weist nach, daß die durch den Algorithmus erzeugten Verteilungen gegen eine "entropiemaximale Verteilung" konvergieren, also nur soweit von der Gleichverteilung abweichen, wie es die vorgegebenen Randverteilungen erfordern. Das Konstruktionsprinzip der "maximalen Entropie" liegt vielen theoretischen Verteilungen zugrunde. Zur Anwendung kommt dieses Prinzip unter anderem bei der Bestimmung von optimalen Gewichten für real existierende Stichproben.

Im zweiten Teil des Projekts sollen das verwendete Verfahren und die konstruierte Stichprobe auf Validität überprüft werden. Die Rekonstruktion real existierender Stichproben durch das verwendete Verfahren würde auf eine Eignung zur Konstruktion synthetischer Stichproben hindeuten. Mittels verschiedener statistischer Verfahren kann überprüft werden, ob der synthetisch erzeugte Datensatz tatsächlich als Stichprobe aus der Grundgesamtheit der bundesrepublikanischen Unternehmen betrachtet werden kann.

Da zur Konstruktion von synthetischen Stichproben beliebige Randverteilungen genutzt werden können, ist zu prüfen, ob durch Verwendung internationaler Statistiken eine synthetische Stichprobe für mehrere Länder erzeugt werden kann.

Erste Simulationsergebnisse zeigen auf Basis der Arbeitsstättenzählung von 1987 gute Anpassungen an die vorgegebenen Randverteilungen sowohl für die Zahl der Betriebe als

auch für die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen und den Wirtschaftszweigen.

Der Abschluß des Projekts ist für Ende 1992 geplant.

2. Projekt

"Kündigungsschutz, Betriebsverfassung und Personalanpassungen: Betriebswirtschaftliche Analysen, empirische Befunde und politische Empfehlungen" (Bernd Frick)

Insbesondere in der arbeitsökonomischen, aber auch in der personalwirtschaftlichen Literatur werden seit einiger Zeit verschiedene Themen kontrovers diskutiert, wobei bislang allerdings nicht erkennbar ist, daß die Forschungsbemühungen koordiniert oder die -ergebnisse wechselseitig zur Kenntnis genommen werden. Dabei handelt es sich im wesentlichen um folgende Fragestellungen:

1. (In-)Effizienz und (Dys-)Funktionalität gesetzlicher und/oder tarifvertraglicher Kündigungsschutzbestimmungen.
2. (Über-)Betriebliche Interessenvertretungen: "wohlfahrtsmindernde Kartelle" oder "produktivitätsfördernde collective-voice-Institutionen"?
3. Umfang, Geschwindigkeit und Bestimmungsgründe betrieblicher Personalanpassungen im Konjunkturverlauf.

Aufgrund der augenscheinlichen Interdependenz der Themen besteht die Zielsetzung des Projektes im wesentlichen darin, den Einfluß rechtlicher (Bestandsschutz-) Regelungen und (über-)betrieblicher Interessenvertretungen auf die (In-)Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen abzuschätzen.

Unter methodischen Gesichtspunkten ist ein Drei-Länder-Vergleich mit der Bundesrepublik Deutschland als dem "Referenzland" anzustreben. Um den Einfluß arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen einerseits und kollektiver Interessenvertretungen andererseits auf die betriebliche Anpassungsflexibilität abschätzen zu können, ist es erforderlich, ein Land mit einem dem deutschen System ähnlichen arbeitsrechtlichen "Regime", aber verschiedenen Strukturen kollektiver Interessenvertretung auszuwählen. Das zweite Vergleichsland sollte demgegenüber eine dem deutschen System ähnliche Struktur (über-) betrieblicher Interessenvertretungen aufweisen und sich hinsichtlich des arbeitsrechtlichen Kontextes möglichst stark von Deutschland unterscheiden.

Empirische Analysen zum Einfluß arbeitsrechtlicher Regelungen und betrieblicher Interessenvertretungen auf Umfang und Geschwindigkeit von Personalanpassungen setzen

die Verfügbarkeit entsprechender Betriebsdaten voraus. Am besten geeignet sind dazu Personaldaten eines oder mehrerer multinationaler Unternehmen mit Betriebsstätten in den ausgewählten Ländern. Da derartige Datenmaterial vermutlich nicht verfügbar sein wird, sind mindestens drei repräsentative Betriebs- bzw. Unternehmensstichproben (aus jedem Land eine) erforderlich, um die empirischen Tests durchführen zu können. Für die Bundesrepublik Deutschland ist das Datenmaterial bereits vorhanden; die "Suche" nach entsprechendem Datenmaterial aus den Vergleichsländern kann naturgemäß erst nach der Festlegung derselben erfolgen. Es besteht jedoch Grund zu der Annahme, daß entsprechendes Datenmaterial verfügbar sein wird. Sollte es wider Erwarten nicht möglich sein, Betriebsdaten zu erhalten, so besteht als "third-best-Strategie" immer noch die Möglichkeit, mit individuellen Längsschnittdaten zu arbeiten, die seit einigen Jahren in nahezu allen Ländern Westeuropas und Nordamerikas regelmäßig erhoben werden. Das Projekt soll 1995 abgeschlossen werden.

3. Projekt

"Vollzugskosten der Arbeits- und Sozialgesetzgebung aus Unternehmenssicht im internationalen Vergleich" (Michael Schröder)

Die Belastung von Unternehmen durch gesetzliche Regulierung hat im Hinblick auf zukünftige Standortwahlentscheidungen und den erwarteten Wettbewerb nationaler Rechtsregime im gemeinsamen europäischen Binnenmarkt verstärkte Aufmerksamkeit gewonnen. Vor diesem Hintergrund wird in dem angestrebten Projekt die Frage gestellt, wie hoch die Kosten unterschiedlicher Regulierungsformen im Arbeits- und Sozialrecht für die Unternehmen sind und wie diese darauf reagieren.

Gegenstand der Untersuchung sind jedoch nicht die intendierten Wirkungen von gesetzlichen Eingriffen, sondern die üblicherweise nicht intendierten Vollzugskosten arbeits- und sozialpolitischer Interventionen. Diese den Unternehmen mittels Bürokratieüberwälzung und Externalisierung von Verwaltungskosten vom Staat auferlegten "compliance costs" sind bisher sowohl in theoretischer als auch in empirischer Sicht weitgehend vernachlässigt worden. Erste Ansätze, an denen sich die geplante Analyse orientieren kann, finden sich in der finanzwissenschaftlichen Steuerwirkungstheorie und der Theorie zur Umweltschutzregulierung.

Eine Analyse der Vollzugskosten unterschiedlicher Regulierungsformen legt einen internationalen Vergleich (wobei die Länderauswahl noch nicht feststeht) nahe mit dem Ziel, "Rechts- und Verwaltungskulturen" zu identifizieren, die für Unternehmen mehr oder weniger attraktiv sind. Dabei sollen mindestens zwei Politikfelder untersucht werden: Zum einen die Behindertenpolitik, die die Beschäftigung einer Personengruppe mit be-

sonderen Vollzugskosten belastet, und zum anderen die Arbeitsschutzpolitik, die arbeitsplatzspezifische Vollzugskosten hervorruft. Der Bereich der Arbeitsschutzpolitik bietet sich nicht zuletzt deshalb an, weil auf diesem Gebiet bereits EG-Richtlinien existieren, die in die Analyse miteinbezogen werden können.

II. Projekte aus dem Graduiertenkolleg

1. Projekt

"Der Beitrag transnationaler Unternehmen zur Diffusion betrieblicher Kompensationsstandards in den Ländern der EG" (Monika Weber-Fahr)

Das Ziel dieses Projektes ist es, die besondere Rolle transnationaler Unternehmen in lokalen Arbeitsmärkten daraufhin zu untersuchen, ob sie tendenziell zu einer Verbesserung oder einer Verschlechterung des allgemeinen Lohn- und Gratifikationsniveaus führt. Zahlreiche theoretische wie empirische Untersuchungen der letzten zwanzig Jahre weisen auf ein außergewöhnliches Verhalten dieser Firmen in ihrer Personalpolitik hin, über die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen dieses Verhaltens aber ist wenig bekannt.

Die wachsende Bedeutung transnationaler Unternehmen nicht nur für die Produktion sondern auch als Arbeitgeber ist inzwischen offenkundig. Mit der fortschreitenden geographischen Ausweitung der Märkte entsteht derzeit in den Ländern der EG ein völlig neues System der Arbeitsbeziehungen, innerhalb dessen die Bedeutung der Arbeitnehmervertreter wegen ihrer geringen internationalen Organisationsfähigkeit zu schwinden droht.

Im dadurch gestärkten Lager der Arbeitgeber werden die transnationalen Konzerne aufgrund ihrer internationalen Konzeption und Manövrierfähigkeit eine immer bedeutendere Rolle spielen. Die Möglichkeit, daß gerade sie das "social dumping" zwischen den Ländern besonders ausnutzen und damit zu einem Verfall der Lohnniveaus in den reicheren Ländern der EG beitragen werden, ist durchaus gegeben. Gleichzeitig sind es aber auch diese Firmen, die in der Regel Kompensationspakete mit ihren Arbeitnehmern aushandeln, die deutlich über dem nationalen Niveau liegen. Im Rahmen des Projekts soll versucht werden, diese divergierenden Tendenzen auf ihre Ursachen hin zu untersuchen, um einen Ausblick für die künftige Entwicklung des Sozialraums Europa zu erlauben.

Dabei sollen mit Hilfe der umfangreichen Literatur aus den Bereichen des Personalmanagements, der Arbeitsbeziehungen, der Arbeitsökonomie und der Theorie Transnationaler Unternehmungen Strukturen herausgearbeitet werden, die Hypothesen über das besondere Verhalten dieser Firmen erlauben. Über ihre Stichhaltigkeit werden Tests mittels Sekundäranalysen bestehender Datensätze und ausgewählte qualitative Interviews ent-

scheiden. Anschließend soll - angelehnt an entsprechende Modelle aus der Analyse des technischen Fortschritts - ein Diffusionsmodell für betriebliche Kompensationspakete entwickelt werden, in dem der transnationale Charakter von Unternehmen für die Heterogenität der Firmen-Akteure bestimmend sein wird.

Das Projekt soll 1993 beendet sein.

2. Projekt

"Organisationsdemographie und interne Karrieremöglichkeiten" (Norbert Brühl)

Thema des Projekts ist der Zusammenhang von externen Personalanpassungen einerseits und der betriebsinternen Altersstruktur sowie den innerbetrieblichen Personalbewegungen; insbesondere Beförderungen, andererseits.

Altersdemographie und Personalanpassungsformen bedingen sich gegenseitig: So können Frühverrentungspläne zum Zwecke des Personalabbaus nur bei einer "hinreichend alten" Belegschaft von Bedeutung sein. Andererseits wird der Altersaufbau stark durch die Rekrutierungspolitik beeinflusst, zumal wenn sie den Eintritt vornehmlich junger Arbeitnehmer in konjunkturellen Schüben beinhaltet. In diesem Falle sind mittelfristig Beförderungsstaus bzw. kohortenspezifisch stark unterschiedliche Karriereoptionen zu erwarten. Unter der Annahme, daß betriebsinternen Karrieren eine bedeutende Anreizfunktion zukommt und Beschränkungen von Aufstiegschancen arbeitnehmerseitige Demotivation und verfrühte Austritte nach sich ziehen können, stellen solche Effekte oft vernachlässigte Kostenfaktoren dar. Innerbetriebliche Aufstiege werden, wie neuere organisationsdemographische Arbeiten zeigen, durch die spezifische Art des Beschäftigungswachstums oder der -schrumpfung jedoch noch viel direkter beeinflusst: Individuelle Aufstiegsmöglichkeiten sind in hohem Maße davon abhängig, auf welcher hierarchischen Ebene Vakanzen entstehen (durch Austritte oder Stellenneubildung), besetzt (intern oder extern) oder gestrichen werden. Entscheidend ist dabei die Einsicht, daß Vakanzen einen Sog auf Personalbewegungen ausüben. Der theoretische Reiz des Vorhabens liegt deshalb nicht zuletzt darin, diesen bislang von Ökonomen kaum beachteten Zusammenhang "externe Personalanpassung - innerbetriebliche Karrieremöglichkeiten - Anreizwirkungen" in ein ökonomisches Erklärungsmodell von Personalanpassungsentscheidungen zu fassen und damit ein Beispiel dafür zu geben, wie eng Organisations- und Personalfragen miteinander verknüpft sind. Die empirische Bearbeitung wird von der Frage geleitet, inwieweit die oben beschriebenen Auswirkungen bei Personalanpassungsentscheidungen eine Rolle spielen oder von eher kurzfristigeren ökonomischen Kalkülen in den Hintergrund gedrängt werden. Dabei muß idealiter auf mehrere Datenquellen zurückgegriffen werden:

- Betriebsquerschnittsdaten ermöglichen die Untersuchung, wie alternative Personalanpassungsformen von unterschiedlichen Betrieben gewählt werden, gestatten jedoch keinen Einblick in innerbetriebliche Personalbewegungen. Sie beinhalten auch keine Informationen darüber, an welchen hierarchischen Ebenen Stellen geschaffen bzw. abgebaut werden.
- Prozeßinduzierte Personallängsschnittsdaten (insbes. aus der Lohnbuchhaltung) ermöglichen genau dies, sind jedoch sehr schwer zu beschaffen und erlauben keinen zwischenbetrieblichen Vergleich. Sie sollen deshalb durch
- Interviews oder Fallstudien ersetzt oder zumindest ergänzt werden, die vorzugsweise in Unternehmen einer ausgewählten Branche durchgeführt werden sollen, die sich in einem aktuellen Anpassungsprozeß befinden (wie z.B. VW, Opel, Daimler-Benz).

Die theoretische Literatur entstammt der mikroökonomischen Theorie dynamischer Arbeitsnachfrage; den Arbeiten über ökonomische und soziologische Tournament-Modelle der Theorie interner Arbeitsmärkte. Es wird ein Anschluß gesucht an die organisationsdemographischen Ansätze der Prägung von White, Keyfitz oder Stewman.

Das Projekt soll 1993 beendet werden.

3. Projekt

"Der Betrieb als arbeitszeitpolitische Machtarena" (Susanne Wienecke)

Die gegenwärtige Diskussion über Arbeitszeitflexibilisierung und Dezentralisierung tarifpolitischer Entscheidungen verdeutlicht, daß für die Betriebe weitgehende Handlungsspielräume bestehen, die Dauer und Lage der Arbeitszeiten festzulegen. Die Betriebsebene steht deshalb im Mittelpunkt der Arbeit, deren zentrale Fragestellung lautet: Wie werden arbeitszeitpolitische Konflikte auf der Betriebsebene bearbeitet, und wie kann das Zustandekommen betriebsspezifischer Arbeitszeitregelungen erklärt werden?

Die Arbeitshypothese lautet, daß betriebliche Arbeitszeitarrangements als Politikergebnisse zu werten sind. Das heißt, daß der Prozeß zwischen den an der Arbeitszeitpolitik im Betrieb beteiligten Akteuren (Politics-Dimension) sowie die arbeitszeitpolitischen Normen und institutionellen Rahmenbedingungen (Polity-Dimension) die Arbeitszeitpolitik im Betrieb (Policy-Dimension) bestimmen. Der Betrieb wird folglich als Politikarena definiert.

Das Ziel dieser vergleichend angelegten Studie ist es, zu klären, ob und wie sich betriebs-externe und -interne politische Determinanten auf die Entscheidungsprozesse im Betrieb sowie dessen Arbeitszeitpolitik niederschlagen. Zu betriebsexternen politischen Faktoren

sind arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen und Industrial Relations-Systeme, zu den internen betriebliche Mitbestimmungsformen und -verfahren zu zählen. Des weiteren sind betriebsinterne politische Einflußgrößen der Politics-Dimension zu untersuchen, die die Durchsetzungschancen von unterschiedlichen arbeitszeitpolitischen Interessen im Betrieb bestimmen, wie beispielsweise der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer.

Um die Hypothese, daß politische Determinanten die betriebliche Arbeitszeitgestaltung beeinflussen, zu überprüfen, ist es notwendig, die ökonomischen Einflußfaktoren konstant zu halten und die politischen Umwelten zu verändern. Es sind also Arbeitszeitpolitiken in Betrieben mindestens zweier Länder, die unterschiedliche institutionelle Regime aufweisen, zu vergleichen. Gleichzeitig ist ein methodisches Vorgehen notwendig, das es erlaubt, von den ökonomischen Umwelten zu abstrahieren. Dies wird durch die Auswahl von Betrieben einer Branche (um branchenspezifische Arbeitszeitregelungen auszuschließen) gewährleistet, die in zwei (oder drei) vergleichbaren regionalen Arbeitsmärkten verschiedener Länder angesiedelt sind. Dann kann unterstellt werden, daß die Betriebe in den untersuchten Ländern gleiche Arbeitsmarktbedingungen und Produktmärkte vorfinden.

Ein Vergleich der Arbeitszeitgestaltung von Betrieben einer Branche in gleichen regionalen Arbeitsmärkten dreier Länder soll durch Erhebungen mittels Fragebögen erfolgen, um eine möglichst breite Datenbasis zu erhalten. Die quantitative Analyse dieses Datenmaterials soll es ermöglichen, die Hypothese, daß Normen und Institutionen die betriebliche Arbeitszeitregelung determinieren, zu verifizieren oder zu falsifizieren. Wie diese institutionellen Regime auf den politischen Prozeß im Betrieb durchschlagen und von den Akteuren zur Durchsetzung arbeitszeitpolitischer Interessen genutzt werden, soll durch Operationalisierung (Indikatoren) sowohl durch die quantitative Erhebung erfaßt als auch anhand von zwei Fallbeispielen (qualitative Methode) analysiert werden.

Für die Länderauswahl ist entscheidend, daß eine möglichst große Varianz der institutionellen Rahmenbedingungen und arbeitsrechtlichen Normen mit Bezug auf Arbeitszeitpolitik und den Betrieb als Politikarena gegeben sein sollten. Die Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg und Großbritannien unterscheiden sich u.a. erheblich hinsichtlich ihrer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und der betrieblichen Mitbestimmungsformen. Somit bieten sich diese drei Länder für eine vergleichende Untersuchung nahezu von selbst an.

Die Festlegung von Kriterien für die Branchenauswahl stellt sich schwieriger dar, hier ist zu berücksichtigen, daß die mögliche Bandbreite der Arbeitszeitformen nicht zu groß und damit unübersichtlich wird. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten sollte mindestens bei 40 % liegen, um den auf die Feminisierung und Tertiarisierung zurückgeführten

Trend zu neuen Arbeitszeitpräferenzen zu erfassen. Außerdem sollte ein möglichst einheitlicher technischer Stand innerhalb der Branche bestehen, um den Einfluß der Technikgestaltung auf die Arbeitsorganisation vernachlässigen zu können. Die Bankenbranche wird diesen vorläufigen Kriterien am ehesten gerecht und soll deshalb für den Vergleich herangezogen werden.

Die Frage nach der Auswahl der regionalen Arbeitsmärkte, die gleiche sozio-ökonomische Umweltbedingungen für die Banken der drei Länder bereitstellen, scheint wenig problematisch, da unterstellt werden kann, daß die europäischen Finanzzentren Frankfurt, Luxemburg und London als vergleichbare regionale Arbeitsmärkte gelten können.

III. Sonstige Projekte und Vorhaben

Abgeschlossene Vorhaben

Vorhaben

"Industrial Relations and Human Resources Management in Japanese Enterprises in Common Market Countries - 1992 and Beyond" (Norbert Brühl).

Projektleitung: R. Blanpain und T. Hanami, Direktoren des "Euro-Japan Institute for Law and Business"; Leitung des deutschen Parts: Prof. M. Weiss, Universität Frankfurt/M.

Ziel dieses internationalen Projektes ist es, den Einfluß zu erkunden, den westeuropäische Industrial Relations-Systeme auf die Investitionstätigkeit japanischer Unternehmen in Europa haben. Neben einer Bestandsaufnahme japanischer Direktinvestitionen und von Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf nationaler und EG-Ebene soll vor allem ein Eindruck davon gewonnen werden, ob sich die Personalpolitik und die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch die Niederlassungen japanischer Unternehmen an nationale Gegebenheiten anpassen oder typische japanische Elemente überwiegen. Zu diesem Zwecke wurden in 7 europäischen Ländern (Großbritannien, Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien, Niederlande, Belgien) die Niederlassungen von 4 japanischen Unternehmen verschiedener Branchen fallstudienartig untersucht. Eine Synopse der Länderberichte soll 1992 geschehen.

Laufende Vorhaben

Vorhaben

"Kollektivvertragliche Regelungen der Weiterbildung in Deutschland" (Dieter Sadowski/Stefanie Decker)

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat den wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des IAAEG, Prof. Dr. Dieter Sadowski, zum nationalen Berichterstatter für Deutschland in einem Projekt ernannt, das spezielle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung von Arbeitskräften in den EG-Mitgliedsstaaten untersuchen soll (FORCE-Programm). Die Arbeit findet in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, den Vertretern der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) statt. In dem Gutachtergremium befinden sich, neben dem Trierer Vertreter, Wissenschaftler der "Sorbonne" in Paris, der Universitäten Leuven (Belgien) und Roms. Internationaler Berichterstatter ist Prof. Dr. Roger Blanpain, Leuven.

Der beruflichen Weiterbildung wird nach Auffassung der Kommission in einem einheitlichen Binnenmarkt eine Schlüsselstellung zukommen, weil durch Weiterbildung von Arbeitnehmern die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion in Volkswirtschaften, die einem starken technologischen Wandel ausgesetzt sind, positiv beeinflusst wird. Hinzu kommt, daß berufliche Weiterbildung Beschäftigungsschutz für die dann besserqualifizierten Arbeitnehmer bedeutet.

Neben Frankreich und Belgien nimmt die Bundesrepublik Deutschland eine führende Rolle bei der Regelung der Weiterbildung durch Tarifverträge ein. Regelungsgegenstand entsprechender deutscher Tarifverträge - wie zum Beispiel der Techniktarifvertrag von Volkswagen und der Manteltarifvertrag der Metallindustrie von 1988 - ist dabei häufig nicht nur der Anspruch auf und die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme, sondern auch die Entlohnung und der qualifikationsangemessene Arbeitsplatz nach Abschluß der Weiterqualifizierung. Interessant ist Deutschland als Fallbeispiel aber auch, weil deutsche Arbeitgeber der überbetrieblichen Regelung der Weiterbildung eine deutliche Skepsis entgegenbringen.

Die EG-Kommission sieht sich also durchaus widerstrebenden Trends ausgesetzt, die einer unabhängigen wissenschaftlichen Analyse bedürfen. Die Bestellung des Quinter Forschungszentrums der Uni Trier in die internationale Forschergruppe erfolgte dabei nicht zuletzt vor dem Hintergrund der hier gepflegten Forschungsschwerpunkte "Bildungsökonomie" und "Europäische Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen".

Das Projekt wird 1992 abgeschlossen.

Methodisch verwandte Projekte aus der öffentlichen Betriebswirtschaft

Projekt

**"Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus"
(Karl-Heinrich Bruckschen)**

Das genannte Projekt läuft im Rahmen des Graduiertenkollegs "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften" und ist das Dissertationsvorhaben von Karl-Heinrich Bruckschen. Der Krankenhausesektor ist im Rahmen der Gesundheitsversorgung in allen Industrienationen nicht nur betreffend seines Kostenvolumens, sondern auch hinsichtlich der aggregierten Unternehmenskennzahlen (Umsatz, Beschäftigte etc.) von herausragender Bedeutung. Wegen der ständig wachsenden Kosten ist der Krankenhausbereich in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Ausgangsbasis ist die Beobachtung, daß trotz unterschiedlicher institutioneller Regelungen alle westlichen Industrieländer ähnliche Kostensteigerungen im Gesundheitswesen zu verzeichnen haben. Die Ursachen für die sogenannte "Kostenexplosion" sind derart vielfältig, daß eine Konzentration auf einzelne Ausschnitte des Gesamtbildes nötig erscheint. Dieses Projekt konzentriert sich auf das Verhältnis des Krankenhauses zu den leitenden Ärzten. Ziel ist es, vertragliche Möglichkeiten zu kennzeichnen, die den Interessenausgleich der beteiligten Parteien mit einer optimalen Wirtschaftlichkeit des Unternehmens verbinden.

Die leitenden Ärzte bestimmen die primäre Leistungserstellung im Unternehmen Krankenhaus, also Art und Umfang der Patientenbehandlung. Der hohe Informationsvorsprung der leitenden Ärzte gegenüber der Krankenhausleitung und Kostenträgern führt möglicherweise zu einer Verfolgung persönlicher Ziele, die institutionell gesetzten Ziele dominieren. Die Wirkungen des ärztlichen Einflusses sollen am Beispiel der Investitionen in moderne Technologien (z.B. CT-Scanner) international vergleichend beobachtet werden.

Als theoretischer Hintergrund bietet sich die Agency-Theorie an, die als einer der Property-Rights-Entwicklungen insbesondere auf die Beziehungen von Unternehmenseigentümern zu Geschäftsführern Anwendung gefunden hat. Ein solcher Wechsel in die öffentliche Betriebswirtschaft lehrt die Erklärungskraft der organisationsökonomischen Theorie.

Das Gesundheitssystem, das trotz umfangreicher Regulierungen große Finanzierungsprobleme aufwirft, ist möglicherweise in der bisher praktizierten Weise unsteuerbar, da die institutionellen Regelungen nicht die wirklichen "Kostentreiber" treffen.

Das Projekt soll 1993 beendet sein.

Projekt

"Regionale Arbeitsmärkte für Pflegekräfte" (Rainer Schieben)

Dieses Projekt soll auf berufsfachlichen und grenznahen regionalen Arbeitsmärkten (Krankenhaus-) betriebliche Handlungsoptionen begründen.

Das Projekt wurde unterbrochen, weil der Bearbeiter Rainer Schieben 1991 in die Praxis übergewechselt ist. Eine Fertigstellung in 1992 ist beabsichtigt.

2.2.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Die Gefahren - aber auch Chancen, mit einem jungen Team mit befristeten Arbeitsverträgen ein nicht konsolidiertes Forschungsfeld zu bearbeiten und gleichzeitig nennenswerten Infrastrukturaufbau zu verwirklichen, sind in 1991 geblieben.

Eine wesentliche Veränderung, nämlich erhöhte Qualifizierung hat das Graduiertenkolleg mit sich gebracht, in dem die folgenden Kurse angeboten wurden, und zwar für Graduierte, Postdoktoranden und vielversprechende Diplomanden.

- Kurs Proposal Writing (Sadowski)
- Kurs Qualitative Forschungsdesigns (Braun)
- Kurs Quantitative Forschungsdesigns (Sonnemann)
- Kurs Arbeitsrechtsvergleich (Birk)
- Kurs Ökonomische Analyse des Zivilrechts (Sadowski)
- Kurs Ökonomische Integrationstheorien (Knappe)
- Kurs Europäische Institutionen und Politikfelder (Sadowski)
- Kurs MOSES - Ein Simulationsmodell der schwedischen Wirtschaft auf der Basis von Unternehmensdaten (Eliasson)

Außerdem gab es in jedem Halbjahr einen zweitägigen Workshop, in dem sich die Nachwuchsforscher dem Urteil der Träger des Graduiertenkollegs und ihrer Kollegen gestellt haben.

Die nationale Rekrutierung für das Graduiertenkolleg sowie viele ausländische Gastforscher haben Diskussionen in der Gruppe angeregt und die Atmosphäre im Institut sehr

lebendig gemacht. Für den Trierer Nachwuchs wurde eine Vorlesung von Prof. Birk "Betriebsverfassungsrecht" verbindlicher Teil der Diplomprüfung.

Im September 1991 verließ Dipl.-Kfm. Rainer Schieben das Institut; sein Dissertationsprojekt wird jedoch in 1992 fertiggestellt werden. Ebenfalls vorzeitig verließ Frau Dipl.-Kffr. Elke Kurth das IAAEG, da sie eine Stelle im Wirtschaftsministerium annahm. Darüber hinaus verließ ein großer Teil der wissenschaftlichen Hilfskräfte nach dem Examen das Institut.

2.2.4 Erfahrungen mit dem Graduiertenkolleg/Forschungsaufenthalte im Ausland

Auch 1990 hielten sich Mitarbeiter und Studenten des Instituts über längere Zeit bei "Partnerinstitutionen" im Ausland auf und konnten so die Netzbildung des Institutes und die Forschungsk Kooperation mit dem Ausland intensivieren:

Elke Kurth war längere Zeit als Visiting Fellow an der University of Warwick, um dort ergänzendes Material für den deutsch-britischen Vergleich im Rahmen ihrer Dissertaion zu sammeln und Expertengespräche zu führen (1991, 4 Monate).

Jörg Basten intensivierte durch einen erneuten Forschungsaufenthalt die Kontakte zur Lomonosov Universität in Moskau, wo er vor Ort den Bestand osteuropäischer Literatur aus dem Bereich Arbeitsbeziehungen recherchierte und verschiedene Expertengespräche mit Wissenschaftlern und Politikern führte (1991, 2 Monate). Er hielt sich für einen Monat an der Wirtschaftshochschule Katowice (Polen) auf.

Andrea Timmesfeld hielt sich auf Einladung des Europäischen Metallarbeiterbundes (EGB) für drei Wochen in Brüssel auf und konnte dort in mehreren Gesprächen mit Vertretern des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), der Generaldirektion V der Kommission, des Wirtschafts- und Sozialausschusses WSA und -auf Grund der freundlichen Vermittlung der BDA - mit Vertretern der Europäischen Arbeitgebervereinigung UNICE wichtige neue Einsichten für ihr Forschungsprojekt und das Institut bekommen.

Der gezielten Kooperation verschiedener Forschungsgruppen diente auch ein einwöchiger Aufenthalt der Forschungsgruppe des IAAEG beim International Labour Office (ILO) in Genf im Januar 1991. Wenngleich die Intention des Besuchs der ILO, der auf Einladung des belgischen Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Roger Blanpain erfolgte, war, einen

Einblick in die Funktionsweise dieser internationalen Organisation zu bekommen, fand darüber hinaus ein reger Informationsaustausch zwischen den Trierer Wissenschaftlern und den Wissenschaftlern und Studenten des Institute of Labour Relations der University of Leuven, Belgien statt.

Dieser Kontakt wurde bei einem weiteren Besuch der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe in Leuven und Brüssel im Sommer 1991 intensiviert. Geplant ist in 1992 gemeinsam mit der belgischen Arbeitsgruppe das Europaparlament in Straßbourg aufzusuchen. Diese Fahrt wird vom IAAEG in Zusammenarbeit mit den Abgeordneten des Europaparlamentes Horst Langes und Willy Rothley, Mitglieder des Kuratoriums des IAAEG, stattfinden.

2.2.5 Netzwerkbildung

Die Etablierung der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe in der deutschen und internationalen Forschungslandschaft ist in 1991 weiter fortgeschritten. Die Tatsache, daß die deutsche Sektion der International Industrial Relations Association schon zum zweiten Mal und zwar auf eigenen Wunsch in Quint getagt hat, bezeugt dies ebenso wie die Mitarbeit mehrerer Institutsmitglieder im Arbeitskreis für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), in Arbeitskreisen der Hans-Böckler-Stiftung, die Kooperation mit einem an der Universität Frankfurt neu begonnenen Projekt "Betriebliche Altersversorgung im internationalen Vergleich" (Hauser) und die Zusammenarbeit in der empirischen Feldforschung über die Personalpraxis japanischer Unternehmen in Deutschland (Weiss, Frankfurt).

Kontakte mit Forschungsinstituten können auch aus der Liste der Gäste abgelesen werden, unter denen besonders David Marsden von der London School of Economics, Adam Nalepka von der Universität Krakau, der im Rahmen des TEMPUS-Programmes im IAAEG zu Gast war und zwei Gäste von der Ocean University Qingdao erwähnt werden müssen.

Das Institut hat seine Aufgabe als Herausgeber des Newsletters des Industrial Relations in the European Community Networks weiterhin wahrgenommen.

Kooperationsgespräche wurden mit Prof. Dr. Francois Bleecx von der Universität Louvain la Neuve und mit Klaus Buchholz vom Europäischen Metallergewerkschaftsbund in Brüssel geführt.

2.3 Kooperationspläne zwischen den rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppen

Konzeptionelle Überlegungen zur interdisziplinären Forschung müssen sich an den vorhandenen Ressourcen orientieren und die begrenzenden Faktoren in Rechnung stellen, die sich hieraus ergeben. Diese realistisch einzuschätzen, sollte nicht einer pessimistischen Grundhaltung gleichgestellt werden. Die klare Analyse der bestehenden Gegebenheiten ist vielmehr unverzichtbare Voraussetzung einer seriösen Forschungskonzeption.

Der gegenwärtige Personalbestand bildet einen ersten Umstand, der bei alldem Berücksichtigung finden muß. Es kommt nicht von ungefähr, daß im Entwicklungsplan für das Institut deutlich mehr Stellen als die derzeit verfügbaren in Aussicht genommen und zunächst auch zugesagt wurden. Bleibt diese Erwartung unerfüllt, so wird sich dies gerade für die Kapazität zur interdisziplinären Forschung nachteilig bemerkbar machen.

Restringierende Umstände sind aber nicht allein quantitativer Natur, möglicherweise sogar nur zum geringeren Teil solcher Art. Zusätzlich ist etwa zu berücksichtigen, daß neben der Mitarbeit an internen Projekten auch die Anfertigung von Dissertationen zu den wesentlichen Aufgaben zählt, die von den Mitarbeitern im Institut zu erfüllen sind. Daß daran generell auch ein Interesse des einzelnen Mitarbeiters besteht, vermag diesbezüglich nichts zu ändern, sondern verstärkt nur die potentielle motivatorische Wirkung für die andauernde Promotionsbereitschaft. Für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit im eigentlichen Sinne, die über eine thematische Orientierung hinausgeht, bestehen schon rechtlich sehr enge Grenzen. Denn eine Dissertation kann nur als Einzelleistung anerkannt werden. Der Einbeziehung Dritter sind also enge Grenzen gezogen, da diese einen "selbständigen" Beitrag zur wissenschaftlichen Entwicklung verlangt, ein Gedanke, der etwa in §§ 10, 12(2)(e) der Promotionsordnung des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Trier seinen Ausdruck gefunden hat. Die Erwartung einer weitgehenden Zusammenfassung von Energien in nur einer einzigen Dissertation geht deshalb an den Realitäten vorbei. Würde sie dennoch an die Mitarbeiter herangetragen, so würde dies nicht allein die Fähigkeit des Instituts zur Einstellung hinreichend qualifizierter Nachwuchswissenschaftler beeinträchtigen, ein angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktsituation durchaus gefährliches Unterfangen; es wäre vor allem nicht einmal im Interesse des

Instituts selbst, da die Mitarbeit an einem Dissertationsprojekt unweigerlich eine verzögerte Fertigstellung der anderen Arbeit bewirken müßte.

Ein dritter Faktor ist inhaltlicher Natur. Der Institutszweck ist auf die Erforschung und wissenschaftliche Durchdringung von nationalen Arbeitsrechtssystemen und europäischem Arbeitsrecht, von nationalen Arbeitsbeziehungen und solchen auf europäischer Ebene gerichtet. Ersteres ist zweifelsfrei juristischer Arbeit zugewiesen, letzteres bildet einen Gegenstand auch und nicht zuletzt ökonomisch-sozialwissenschaftlich-historischen Forschungsinteresses. Während aber (Arbeits-) Rechtsvergleichung und internationalrechtliches Arbeiten verhältnismäßig etablierte Disziplinen darstellen, gilt dasselbe noch nicht im gleichen Maße - aus der Sicht des Arbeitsrechts - für die Zusammenarbeit mit der Industrial-Relations-Forschung. Dies hat zur Folge, daß hier erst nach klaren Kriterien für die gemeinsame Arbeit gesucht werden muß, weil die Ergebnisse des einen Forschungszweiges nicht stets als Vorgaben für den anderen gelten können. Es kommt noch hinzu, daß auch für derartige Forschung ein umfangreicher Literaturbestand die Grundlage bildet, eine dahingehende Erweiterung der Bibliothek auch eingeleitet wurde, jedoch sicherlich noch nicht als abgeschlossen bezeichnet werden kann. Aus alledem folgt, daß die "Industrial-Relations-Forschung" in besonderem Maße auf den Erwerb von spezifischen Kenntnissen angewiesen ist, deren Verfügbarkeit für das Institut indes in dem Umfang abnimmt, in welchem es zu personellen Fluktuationen kommt.

Für die Forschungsrichtung der "ökonomischen Analyse des Rechts" gelten ähnliche Einschränkungen, da deren fruchtbare Anwendung vor allem die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen voraussetzt. Bei den juristischen Mitarbeitern müssen diese erst allmählich erworben werden, wie umgekehrt die Sensibilität für arbeitsrechtliche Fragestellungen und Lösungen bei den Ökonomen entwickelt werden muß. All dies wirkt sich insbesondere auf das wirtschaftswissenschaftliche Personal des Instituts belastend aus, da diesem die Bearbeitung dieser Forschungsgegenstände in erster Linie obliegt. Bei den juristischen Mitarbeitern kommt auf der anderen Seite ein die Kooperation etwas bremsendes Hindernis hinzu, weil sie sich mit erheblichem Zeitaufwand gleich in mehrere - auch sprachlich - fremde Rechtsordnungen einarbeiten müssen, von denen sie in der Regel keine forschungsrelevanten Vorkenntnisse besitzen.

Eine interdisziplinäre Forschungskonzeption wird deshalb langfristig auf einen Ausbau der im Institut verfügbaren Stellen dringen müssen. Weitreichende Projekte sind nur dann zu verwirklichen, wenn diese Erweiterung des Personalbestands gelingt. Auf mittlere Sicht steht - realistisch gesehen - in erster Linie der Weg offen, vom Gegenstand

her stark begrenzte, also kleinere, relativ überschaubare Projekte in Angriff zu nehmen. In Betracht kommen hierfür etwa Teilfragen aus dem Kündigungsrecht wie die soziale Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer, die Verlagerung der Verhandlungsebene auf den Betrieb oder old-age-discrimination.

Auch für solche Projekte bleibt indessen derzeit nur ein schmaler Grat eröffnet: Einerseits soll die gegenseitige Diskussionsbereitschaft verstärkt und das Interesse auch auf fremde Forschungsgegenstände gelenkt werden; andererseits ist aber zu bedenken, daß die Beherrschung des "ureigenen Forschungsbereichs" die unabweisbare Voraussetzung auch für interdisziplinäres Arbeiten bildet. Übereilte oder maßlose interdisziplinäre Forschungsprojekte würden hierbei nur stören.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat sich in verschiedenen Veröffentlichungen mit Themen der ökonomischen Rechtsanalyse beschäftigt (Behindertengesetz; Bestandsschutz bei Betriebsübergang; Migration in Europa). Sie hat ökonomische und juristische Experten zum Gespräch eingeladen und deren Veröffentlichungen diskutiert (Adams, Mückenberger, Möschl, Schäfer/Ott). Das juristische Echo konnte unter den gegebenen Bedingungen wohl nur schwach sein, längerfristig allerdings ist nicht einzusehen, warum nicht auf dem Gebiete des Arbeitsrechts eine ebenso intensive gegenseitig fruchtbare Diskussion in Gang kommen kann, wie dies im Wirtschafts- und Kartellrecht oder auch im Bilanz- und Steuerrecht schon heute der Fall ist. Die Möglichkeit der projektweisen gegenseitigen Hilfe, die Nutzung der von jeweils Sachverständigen gepflegten Bibliotheksbestände, die gemeinsame Lektüre interdisziplinärer Texte (so des Bandes von H.F. Zacher et. al.: Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität, 1985) sind Anfänge, die Diskussion der von Sadowski in Angriff genommenen Monographie zur Arbeitsverfassung und Personalpraxis von Unternehmen bietet eine weitere Perspektive.

Die Ausdehnung des Rechtsvergleichs auf eine ökonomische Bewertung von Regeln und Regimen ist naheliegend für die Aufgabe des IAAEG, an der Fortbildung des europäischen Arbeitsrechts mitzuwirken, sollte sie zentral werden können. Wenn die Dissertationsprojekte nicht selbst die Öffnung für Fragen und Methoden der anderen Disziplinen verlangen und fördern, wird die Kooperation der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppen fragil bleiben.

3. Infrastruktur

3.1 Verwaltungskooperation mit der Universität Trier

3.2 Bibliothek

1991 konnte die Bibliothek des IAAEG durch die positive personelle Entwicklung nicht nur ihren Bestand im gleichen Maße wie in den vergangenen Jahren ausbauen, sondern auch die dringend erforderliche Bestandserschließung in Angriff nehmen.

Im April konnte die vakante Stelle des mittleren Bibliotheksdienstes mit der Bibliotheksassistentin Annette Schmitz besetzt werden, die zuvor das Bibliotheksteam als freie Mitarbeiterin unterstützt hatte. Im Vergleich zu anderen Bibliotheken ähnlicher Struktur und Größenordnung besteht dennoch weiterhin ein spürbarer Personalmangel.

Inzwischen besitzt die Bibliothek 33.884 Bände und hält 569 Zeitschriften aus 24 Ländern zur Fortsetzung. Die Zahlen über den Bestandszuwachs können Tabelle 1 und den Abbildungen 1 und 2 entnommen werden.

Tabelle 1: Buchkauf 1991

	Inland Bd.:	Ausland Bd.:	Summe Bd.:
Monographien	1023	2345	3368
Fortsetzungen	29	18	47
Summe Monographien	1052	2363	3415
Zeitschriften			
Neu-Abo	4	13	17
Laufendes Abo	34	219	253
Rückerg.	2	352	354
Summe Zeitschriften	40	584	624
Gesamtsumme	1092	2947	4039

Abbildung 1: Ausgaben Buchkauf 1991 in % (Ausland)

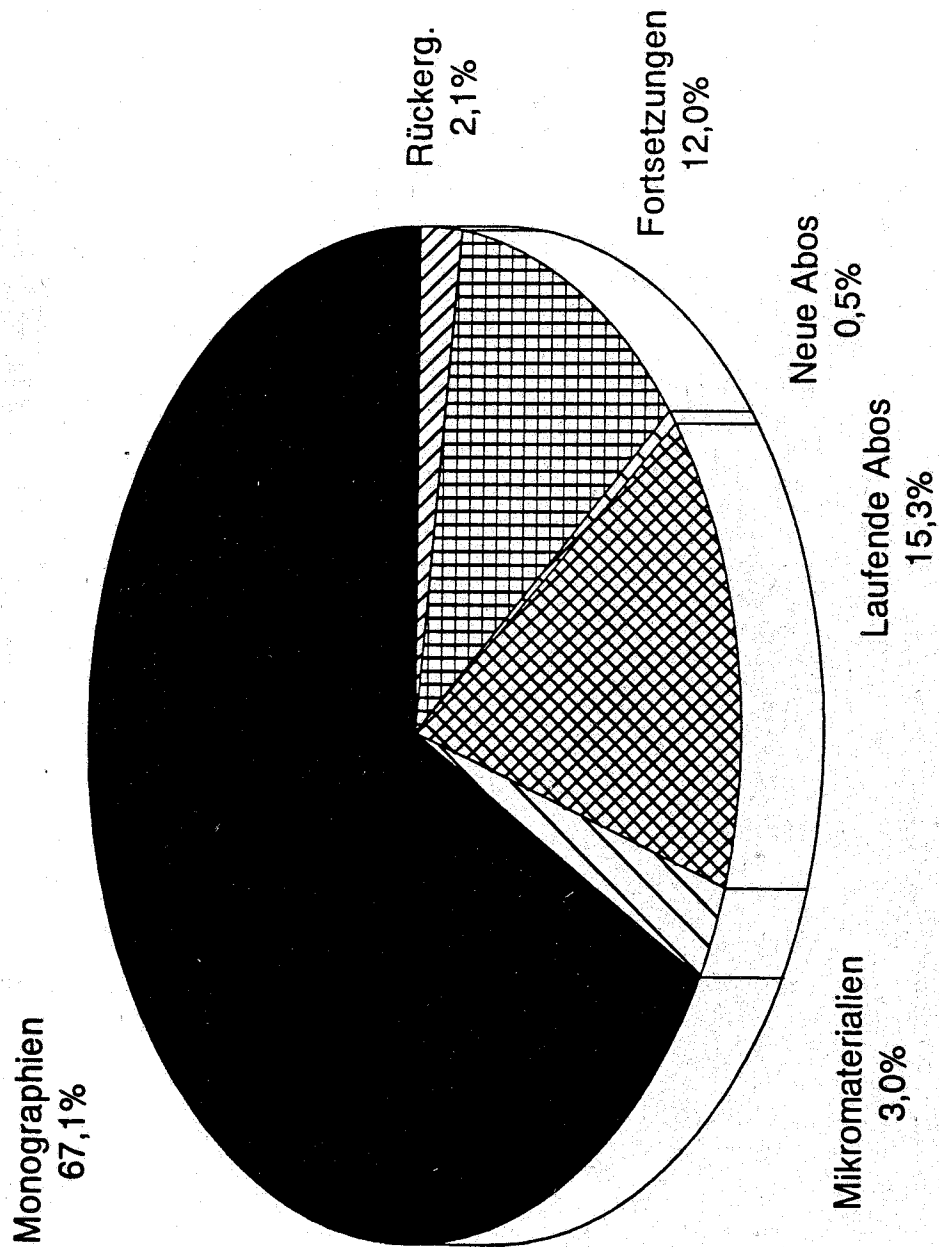
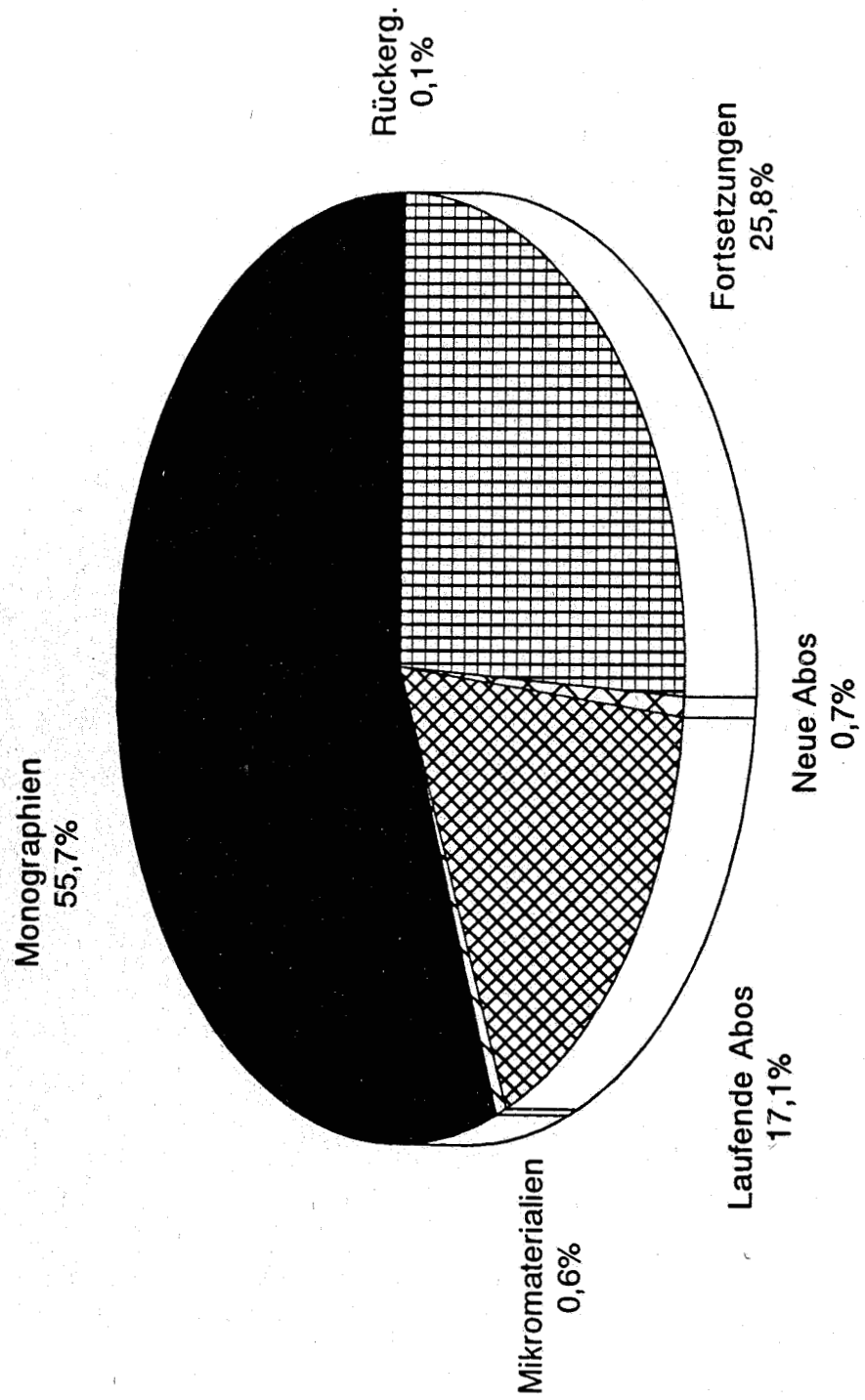


Abbildung 2: Ausgaben Buchkauf 1991 in % (Inland)



Die Einrichtung der Netzwerkversion des Systems BIS-LOK Ende 1990 machte sich 1991 bei der Katalogisierung der Bestände positiv bemerkbar, da es möglich wurde, von verschiedenen Arbeitsplätzen auf den gleichen Datenbestand zuzugreifen. Die Installation der Erwerbungskomponente im August 1991 vereinfachte den gesamten Bestellvorgang einschließlich der Vorakzession. Bis zum Jahresende wurden bereits 1819 Bestelldatensätze bis 1991 in BIS-LOK erfaßt, auf die bei der Katalogisierung zurückgegriffen werden kann.

Katalogisierungsstatistik:

	Gesamt:	Monatlich:
Bearbeitete Bände:	2663	222
Neuaufnahmen von Serien und mehrbändigen Werken:	625	52
Neuaufnahme / Korrektur von Körperschaftsnamen:	247	21
Neuaufnahme / Korrektur von Personennamen:	1675	140
Neuaufnahme / Korrektur von Stücktiteln:	3017	251
Neuaufnahme / Korrektur von Exemplardaten:	2797	233
Gelöschte Kurztitelaufnahmen:	339	28
Gelöschte Exemplardaten:	329	27

Im Oktober wurde ein CD-ROM-Mehrfachlaufwerk für sieben CD-ROMs im Netz installiert. So können an allen angeschlossenen PCs Recherchen in CD-ROM-Datenbanken durchgeführt werden. Mit Hilfe von Nationalbibliographien und Verzeichnissen lieferbarer Bücher auf CD-ROM aus der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien und den USA können bibliographische Daten für Bestellung und Katalogisierung ermittelt werden, so daß irrtümliche Doppelbestellungen vermieden und Lieferzeiten verkürzt werden können.

Den Benutzern bieten die CD-ROM-Datenbanken wichtige Informationen über Literatur, die nicht in der Institutsbibliothek vorhanden ist. In diesem Zusammenhang sind auch die Online-Recherchen in externen Datenbanken bei DIALOG, ECHO, Eurobases und ILO zu nennen, für die die Bibliothek seit Februar zuständig ist.

Zur Erschließung des Zeitschriftenbestandes des IAAEG wurde eine Zeitschriftenliste in dBase IV erstellt. Entsprechend der dabei vergebenen Signaturen wurde die Zeitschriftenauslage im Lesesaal neu gestaltet.

Die Bestände an Monographien und Zeitschriften im Magazin wurden schon teilweise nach der neu entwickelten Systematik aufgestellt. Nachdem bereits ein Schema für die Vergabe von Individualsignaturen erstellt und das Material für die Signaturschilder ausgewählt wurde, können 1992 nach einem Probelauf des im Hause entwickelten Etiketten-Druck-Programms die Bücher mit Individualsignaturen versehen werden.

Dabei ist die Bibliothek auf die Zusammenarbeit mit den Wissenschaftlichen Mitarbeitern angewiesen, denn zuvor muß der gesamte Bibliotheksbestand entsprechend der Aufstellungssystematik zugeordnet sein.

Für die Bibliothekarinnen haben sich mit der zunehmenden Automatisierung die Arbeitsabläufe und Anforderungen entscheidend verändert. Der Entlastung von Routinearbeiten stehen Probleme bei der Einführung und Anpassung EDV-gestützter Arbeitsabläufe und die Umstellung der gesamten Arbeitsorganisation sowie die Entwicklung zu reinen Bildschirmarbeitsplätzen gegenüber.

Den steigenden Ansprüchen begegnen die Bibliothekarinnen mit viel Engagement bei der täglichen Arbeit, großem Teamgeist und ausgeprägtem Interesse an Fortbildung auch über den bibliothekarischen Bereich hinaus.

3.3 EDV

Der Ausbau der EDV im IAAEG ist von Dipl.-Kfm. Rainer Krütten, cand.rer.pol. Benedikt Queins und stud.rer.pol. Dietmar Volkemer verantwortlich geleitet worden.

Nach Aufbau des Netzwerkes mit seinen ersten beiden Segmenten konnten im Jahre 1990 sowohl die Bibliothek als auch der überwiegende Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit vernetzten Personalcomputern (PCs) ausgestattet werden. Grundlage des Netzwerkes waren bis Herbst 1991 eine Ethernet-Verkabelung aus zwei Segmenten. Es standen 15 PCs (INTEL 80286) zur Verfügung, von denen 12 im Netzwerk betrieben wurden. Die Funktion des übergeordneten Rechners (Server) nahm ein Siemens PCD 3 TS mit INTEL 80386 Prozessor und 260 MB Festplattenkapazität wahr.

Die Vorteile einer gemeinsamen Ressourcen-Nutzung im lokalen Netzwerk führte im Verlaufe des Jahres 1991 zu einer hohen Akzeptanz bei den Nutzern. Diese Vorteile wurden sowohl bei der gemeinsamen Dateibenutzung, aber auch bei der Nutzung gemeinsamer Peripheriegeräte (z.B. Drucker, Plotter) in besonderem Maße erfahrbar.

Bedingt durch den steigenden Personalbestand im wissenschaftlichen Bereich und in der Bibliothek, die zunehmende Verlagerung der EDV-Aktivitäten vom Großrechner zum PC sowie die Tendenz zu einer steigenden Nutzung des Computers bei der Projektarbeit war gegen Mitte des Jahres eine besorgniserregende Kapazitätsauslastung zu verzeichnen. Verstärkt wurde dieser Effekt durch eine stark steigende Nutzung der EDV-Hilfsmittel durch die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.

Um diesen gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden, mußten durch Zuerwerb von Hard- und Software die Kapazitäten ausgeweitet werden. Ausgangspunkt der Erweiterungen, die gegen Ende 1991 durchgeführt wurden, waren die Verlängerung der Kabelsegmente zur Angliederung der bislang unverbundenen Computer, die Anschaffung eines 486er-EISA-Fileservers von erhöhter Rechen- und Festplattenkapazität sowie die Aufstockung des Computerbestandes durch einige leistungsfähige Systeme der 486er-Klasse.

Das EDV-Angebot für die Bibliothek wurde durch die Installation eines CD-ROM-Servers ergänzt. Dieses Gerät erlaubt den Netzwerkzugriff auf die wichtigsten CD-ROM-Datenbanken (deutsche, englische, französische und italienische Nationalbibliographie, Verzeichnis lieferbarer Bücher, Books in Print) von jeder beliebigen Workstation. Durch ein spezielles Menuesystem wird ein zügiger und unkomplizierter Zugriff auf die einzelnen CDs gewährleistet, so daß innerhalb kurzer Zeit große Datenmengen abgerufen und ausgewertet werden können.

Nennenswerte Verbesserungen wurden im Bereich Datenschutz und Datensicherheit erzielt. Die Implementierung und laufende Aktualisierung von Nutzer- und Gruppenhierarchien verhindern wirkungsvoll unberechtigten Zugriff auf sensitive Datenbestände. Ein regelmäßig und automatisch ablaufender Virentest schützt vor Datenverlusten und unkontrollierten Systemstillständen.

Aus dem Bereich der physischen Sicherheit sind zu nennen: Anschaffung eines abschließbaren Server-Schranks, der den File-Server, den CD-ROM-Server und den Bibliotheks-Server vor unautorisiertem Zugriff schützt, Anschaffung einer unter-

brechungsfreien Stromversorgung, die mittels Monitoring Board die Datenintegrität auch bei gestörter Stromversorgung für etwa 5 Minuten sicherstellt sowie EDV-geeignetes Feuerlöschgerät.

Den steigenden Anforderungen, die empirische Forschung auch an die Software richtet, wurde durch eine konsequente UpDate-Politik Rechnung getragen. Im Netzwerk des Instituts kommen folgende Programme zur Anwendung:

Betriebssystem und Netzwerksoftware:

MS-DOS in den Versionen 5.0, 4.01 und 3.3, MS-Windows 3.0, Novell Netware 386 Ver. 3.11, Datentransfersoftware FTP, Terminalemulationen MT 9750 zum Anschluß an Siemens H 90D sowie TNVT 220 zum Anschluß an die Großrechner VAX und Mail-VAX

Textverarbeitung und Desktop Publishing:

MS-Word 5.0, Micropro Wordstar 6.0, Pagemaker 4.0, Autoread 3.0, Word für Windows, Scanning Gallery

Statistische Auswertungen:

SPSS 4.01 mit den Teilmodulen Basics, Advanced Statistics, Mapping, Tables, Data Entry, Graphics (Schnittstelle zu Harvard Graphics), GIB, Trends

Graphik:

Harvard Graphics 3.0, MS Chart, HP Paintbrush IV

Tabellenkalkulation und Datenbanken:

dBASE IV, Sir PC, Symphony 2.0

Bibliotheksverwaltung:

BIS-LOK Ver. 1.4 in der NOVELL-Netzwerkversion (Fa. DABIS, Hamburg)

Utilities:

XTREE, PC Tools 7.1, Norton Utilities 4.5, TMenue (Datensicherung auf dem Streamer), Holthaus + Heinisch CD-Manager, Q-Mail 1.0

4. Gastforscher

4.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Stipendiaten

1. *Fitzpatrick*

Herr Barry Fitzpatrick gehört der Faculty of Law der University Newcastle upon Tyne, Großbritannien, als Lecturer-in-law an. Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen über britisches und europäisches Arbeitsrecht mit wissenschaftlichem Schwerpunkt "Diskriminierungsverbot". Als Gutachter und Sachverständiger ist Barry Fitzpatrick auch für die Kommission der Europäischen Gemeinschaft tätig; er ist Mitherausgeber des in London erscheinenden "Industrial Law Journal".

Im Jahre 1991 unternahm er zahlreiche Auslandsaufenthalte, um Gastseminare und Gastvorträge zu halten. Von Juli bis September hielt er sich zu einem Forschungsaufenthalt im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft auf.

2. *Stefan Kuip*

Herr Kuip hielt sich im Rahmen seines Dissertationsvorhabens für eine Woche am IAAEG auf, um Fragen des deutschen und niederländischen Kündigungsschutzrechtes rechtsvergleichend zu untersuchen.

3. *Donald Kidd*

Herr Kidd hat im Mai 1991 an der Harvard University den Master's Degree in Public Administration erlangt.

Für die Monate Juni bis August konnte ihm aus dem Haushalt des IAAEG ein Graduierten-Stipendium gewährt werden. Der Schwerpunkt der Arbeit von Herrn Kidd lag im Bereich des Arbeitskampfrechts unter Einbeziehung rechtsvergleichender Betrachtungen.

Inzwischen ist Herr Kidd für die ILO in Genf tätig.

4. Professorin Dr. Maria Matey-Tyrowicz

Frau Prof. Matey-Tyrowicz ist Leiterin der Arbeitsrechtsabteilung und Präsidentin des Wissenschaftlichen Rates des Instituts für Rechtswissenschaften der Polnischen Akademie der Wissenschaften, Warschau.

Auf Einladung der Max-Planck-Gesellschaft hielt sich Frau Prof. Matey-Tyrowicz im Jahr 1991 3 Monate in der Bundesrepublik auf. Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit an einem Max-Planck-Institut fand sie Gelegenheit, ihre Studien über das Arbeitsrecht und die Sozialpolitik am IAAEG zu vertiefen. Gegenstand ihrer Untersuchung stellten die Rechtsinstrumente der EG auf dem Gebiet des Arbeitsrechts dar; ein Schwerpunkt der Untersuchungen machte die Frage nach Möglichkeiten einer Anpassung des polnischen Arbeitsrechts an EG-Standards aus.

Auch längerfristig wird Frau Prof. Matey-Tyrowicz im Rahmen bereits geplanter Forschungsaufenthalte mit dem IAAEG zusammenarbeiten.

5. Jong-Hee Park

Herr Park war als Assistent des Arbeitsrechtlers Prof. Kim an der Korea-Universität in Seoul, Südkorea, tätig.

Seit September 1991 promoviert Herr Park unter der Betreuung von Herrn Prof. Dr. Birk über das Thema "Zuständigkeitsexpansion und Unabhängigkeit der Gewerkschaften in den Industrienationen".

Schwerpunkte seiner Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht stellen zentrale Probleme der Arbeitsbeziehungen und grundsätzliche Fragen der Interessenrepräsentation der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften dar.

6. Professor Dr. Prugberger

Herr Prof. Dr. Prugberger gehört der Technischen Universität Miskolc, Ungarn, an. Ab Oktober 1991 verbrachte er einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt am IAAEG in Trier, um Studien auf dem Gebiet des deutschen und des internationalen Arbeitsrechts zu betreiben.

7. Professor Dr. Carol D. Rasnic

Als Associate Professor gehört Frau Rasnic dem Lehrkörper der Virginia Commonwealth University, School of Business, USA, an. Darüber hinaus ist sie auch in der arbeitsrechtlichen (Betriebs-) Praxis tätig. Sie beschäftigt sich insbesondere mit den Schwerpunkten Arbeitsvertragsbeziehungen, diskriminierende Kündigungen und Arbeitnehmerabfindungen. Frau Prof. Rasnic ist Verfasserin zahlreicher einschlägiger Zeitschriften- und Buchpublikationen.

Das von ihr am IAAEG in der Zeit vom 7. - 15.05.91 bearbeitete Projekt umfaßte Studien der bundesdeutschen Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts (labor employment legislation) und deren Entwicklung. Dabei ging Frau Prof. Rasnic rechtsvergleichend auch auf die entsprechenden Fragen in den USA ein.

8. Prof. Dr. Herbert Szurgacz

Herr Prof. Dr. Szurgacz ist tätig an der Universität Warschau. Er verbrachte Anfang 1991 einen einmonatigen Forschungsaufenthalt am IAAEG, um sich intensiv mit dem Arbeits- und Sozialrecht in seinen internationalen Dimensionen zu beschäftigen.

4.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gäste und Stipendiaten

Gastprofessoren

1. Prof. Dr. Hao Hao Li, Shuxia Li, Qingdao, China

Prof. Dr. Hao Hao Li, von der Ocean University of Qingdao, VR China, war im Sommer 1991 als Gastdozent am IAAEG tätig. Der 1946 in Shanghai geborene wurde nach dem Studium der Mathematik und mehrjähriger Lehramtstätigkeit an der Mittelschule Jiucheng 1989 bei Prof. Dr. Dieter Sadowski am Fachbereich IV der Universität Trier promoviert. Seit 1990 ist er als außerordentlicher Professor am Management College der Ocean University of Qingdao tätig. Mit der Arbeit von Prof. Li am IAAEG wurde die Kooperation zwischen IAAEG, Universität Trier und University of Qingdao insbesondere auf dem Gebiet der Bildungsökonomie intensiviert. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stand dabei der Zusammenhang zwischen Aus-/Weiterbildung und Produktivität im deutsch-chinesischen Vergleich. Darüberhinaus wurden Austauschprogramme für Studenten und Dozenten beider Forschungseinrichtungen vereinbart.

2. Prof. Dr. Shuxia Li

Ebenfalls vom Department of Management Science des Management College der Ocean University of Qingdao war Frau Prof. Dr. Shuxia Li, die zur gleichen Zeit am IAAEG Gast war wie Prof. Dr. Hao Hao Li. Nach dem Studium der Mathematik an der Shandong University und einem längeren Forschungsaufenthalt in Kanada, lehrt Prof. Shuxia Li seit 1959 Mathematik und Multivariate Verfahren; zunächst als Assistentin an der University of China, Beijing, danach als Lecturer, Associate Professor und Professor an der University of Qingdao.

3. Dr. Matthias Turza

Dr. Matthias Turza hielt sich im Rahmen seines Stipendiums der Fritz von Thyssen-Stiftung vom 1.10.1991 bis zum 31.7.1992 am IAAEG auf. Er arbeitet auf dem Gebiet der kommunalen Altenhilfeplanung. Mit seinem Forschungsthema "Kommunale Altenhilfeplanung und Veränderung des Leistungsangebotes von Alten- und Pflegeheimen" recherchiert Herr Dr. Turza diese Zusammenhänge und belegt sie mit Daten der Altenhilfe der Stadt Dresden.

Im europäischen Vergleich erkennbare Entwicklungstendenzen in der Altenhilfe unterstreichen die Notwendigkeit deren Neukonzeption. Die Planer der Altenhilfe sind bereits heute von den Aspekten des demographischen und strukturellen Wandels des Alters konfrontiert. Die finanzielle Absicherung der Pflegebedürftigkeit der künftig wachsenden Anzahl hochaltriger Menschen, die Stärkung der Altenarbeit, der offenen Altenhilfe, der Fähigkeiten zur Selbsthilfe, die Fortentwicklung der stationären Einrichtungen der Altenhilfe all das sind Sachverhalte, die heute konzipiert, morgen Früchte tragen müssen. Die öffentlichen und freien Träger der Altenhilfe in den neuen Bundesländern stehen mit der Reorganisation und der Neukonzipierung der Altenhilfe vor einer doppelten Herausforderung.

Dr. Matthias Turza wurde am 8. August 1955 in Schkölen (Thüringen) geboren. Von 1962 bis 1974 besuchte er die Allgemeinbildende Polytechnische Oberschule Schkölen und die Erweiterte Oberschule Hermsdorf. Von 1976 bis 1981 studierte er Psychologie an der TU Dresden. Der Diplom-Psychologe wurde 1991 an der TU Dresden promoviert. Seit 1984 war Dr. Matthias Turza als Mitarbeiter in verschiedenen Drittmittelprojekten und als wissenschaftlicher Assistent tätig.

4. Dr. David W. Marsden

Dr. David W. Marsden von der London School of Economics and Political Science (LSE) hielt sich im Herbst 1991 längere Zeit am IAAEG auf. Im Zuge seines Forschungsprojekts "Lohndynamik und Binnenmarkt, insbesondere im öffentlichen Sektor" führte er umfangreiche Literaturstudien in der Quinter Spezialbibliothek durch. Des Weiteren informierte er in mehreren Werkstatt- und Einzelgesprächen über sein Forschungsvorhaben und unterstützte die Institutsprojekte mit seinen eingehenden Erfahrungen auf dem Gebiet international vergleichender Forschung.

David W. Marsden wurde 1950 in Oxford geboren. Von 1976-1980 arbeitete er als Research Fellow an dem Sussex European Research Centre der University of Sussex über Lohnstrukturen und interne Arbeitsmärkte in Westeuropa. Seit 1980 ist David W. Marsden Lecturer in Industrial Relations an der LSE. Er hielt sich mehrmals zu längeren Forschungsaufenthalten am Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence auf und war wiederholt als Berater für die EG-Kommission, die ILO, die OECD und die Weltbank tätig.

Stipendiaten

1. *Malin Kühn*; Lund, Schweden; 3 Monate: 2.2.-30.4.91: Folgen eines EG-Beitritts für Schwedens Institutionen.
2. *Birgit Parakenings*; Institut für Wirtschaftswissenschaften, Ost-Berlin; 1 Monat: 25.2.-22.3.91: Einkommensentwicklung im vereinten Deutschland.
3. *Dr. Natalia Vladimirovna Chvalisniskaja*, Staatl. Moskauer Lomonosov Universität, 1 Monat: 1.4.-30.4.91: Joint-Ventures
4. *Dr. Adam Nalepka*; Krakau, Polen; 1 Semester: April -Juli 1991: Berufsbildung in Deutschland.

4.3 Besucher

1. Prof. Dr. Roy Adams, McMaster University Hamilton, Ontario
2. Privatdozent Dr. Gerhard Michael Ambrosi, FU Berlin
3. Prof. Dr. Francois Bleeckx, President des Institut des Sciences du Travail, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve
4. Klaus Buchholz, Europäischer Metallarbeiterbund, Brüssel
5. Dr. H. G. de Gier, Research Manager, Hugo Sinzheimer Instituut, University of Amsterdam

6. Dipl.-Kaufm. Herbert Düll, Universität Bamberg
7. Phillippe Enclos, Institut régional du travail, Université Nancy II
8. Prof. Dr. Grillberger, Universität Salzburg
9. Francis Kessler, Institut régional du travail, Université Nancy II
10. Dr. Habelitz und H. Wüst, Kultusministerium Rheinland Pfalz
11. Katsuhhōiko Hirasawa, Nihon University Tokio
12. Prof. Dr. Gerald Keim, Texas A&M University
13. Cathérine Marraud, Institut régional du travail, Université Nancy II
14. Prof. Dr. Joachim Meisner, Direktor des Institute of Economics, Katowice
15. Prof. Dr. Arnd Morkel, Universität Trier
16. Willy Rothley, Mitglied des Europäischen Parlaments
17. Prof. Dr. P.F. van der Heijden, Department of Labour Law and Social Security, University of Amsterdam
18. Zhang Zerong, Chengdu, China
19. Dr. Annerose Ziegenbein, TU Dresden

5. Wissenschaftliche Aktivitäten

5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.1.1 Konferenzen und Workshops

5.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

5.2.1991 Prof. Dr. Roger Blanpain:

"Labour Law in a Changing Economic, Social, and Technological Environment"

6.2.1991 Prof. Dr. Roger Blanpain:

"Internationales Arbeitsrecht und multinationale Unternehmen"

5.1.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen:

Rolf Birk:

"Arbeitnehmerschutz - vom internationalen zum supranationalen Recht"

Vortrag und wissenschaftliche Leitung, Fachtagung der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit - Deutsche Sektion - "Die erste internationale Arbeiterschutzkonferenz 1890 in Berlin", Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Rolf Birk, Berlin, 14.-16.3.1991

"Tendenzschutz in den EG-Ländern und seine Entwicklung im EG-Gemeinschaftsrecht."

Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Evangelische Kirche in Deutschland, München, 17.4.1991

"Der Schutz wirtschaftlicher und sozialer Grundrechte im Rahmen internationaler Organisationen"

Diskussionsleitung auf der Konferenz "Die Durchsetzung wirtschaftlicher und sozialer Grundrechte", Österreichisches Institut für Menschenrechte in Zusammenarbeit mit dem Europarat in Salzburg, 17.-20. April 1991

"Das Arbeitskampfrecht in den Mitgliedstaaten der EG"

Vortrag, Richterakademie, Trier, 2.5.1991

"Einführung in das italienische Rechtssystem"

Vortrag, Fortbildungstagung für Richter und Staatsanwälte, Richterakademie, Trier, 27.5.-7.6.1991

"Die Einwirkungen des europäischen Arbeitsrechts auf das Arbeitsrecht"

Vortrag, Richterakademie, Trier 3.9.1991

"The Teaching of Labour Law in a European Law School"

Vortrag, Conference on Legal Education in the Future, Maastricht, 5.-7.9.1991

"Landesbericht der Bundesrepublik Deutschland"

Vortrag, Seminar "Le nuove tipologie del Rapporto di lavoro - una analisi comparata, Universität Mailand, 31.10.-2.11.1991

"Die Gesetzgebungskompetenzen der Europäischen Gemeinschaft im Arbeitsrecht"

Vortrag, RdA-Symposium, Europäisches Arbeitsrecht, Köln, 10.-11.10.1991

"Employés et Ouvriers dans le Droit du Travail Allemand"

Vortrag, Seminar über den Status des Arbeiters und Angestellten in Belgien, Belgische Vereinigung voor Arbeidsverhoudingen, Leuven, 22.11.1991

"Die Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft"

Vortrag, Deutsch-portugiesische Vereinigung für Wissenschaft und Kultur, Lissabon, 15.-17.12.1991

5.1.4 Lehraktivitäten:

Rolf Birk:

1. Arbeitsrecht I, Vorlesung, WS 1990/91
2. Übung im Arbeitsrecht, WS 1990/91
3. Arbeitsrecht II, Vorlesung, SS 1991
4. Lehrveranstaltung im Diplomstudiengang BWL, VWL und Soziologie, Arbeitsrecht I, Vorlesung, SS 1991
5. Im September 1991, Einführungskurs I für Diplom-Juristen aus den neuen Bundesländern
6. Arbeitsrecht I, Vorlesung, WS 1991/92

Lehre an ausländischen Universitäten:

Sommersemester 1991 Gastvorlesungen über das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Universität Strasbourg, Faculté de Droit, im Programm Magistère Juristes d'Affaires Franco-Allemands.

Wintersemester 1991/92 Gastvorlesungen, Katholieke Universiteit Leuven, "General Principles of German Labour Law" und "Workers' Participation in Germany".

5.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung, Beratung und Ehrung

Rolf Birk:

1. Mitglied des Vorstandes der deutschen Sektion der internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit.
2. Mitglied des Vorstandes der Gesellschaft für Rechtsvergleichung - Vorsitzender der Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht.
3. Verantwortlicher für das Magisterstudium für ausländische Studenten.
4. SS 1991 bis WS 1991/92 Dekan des Fachbereichs Rechtswissenschaft.
5. Mitglied des Senats.

Herr Waas ist neben Herrn Reinhard (MPI-München) verantwortlicher Redakteur für die "Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht" (ZIAS). Er hat in dieser Eigenschaft auch zahlreiche Übersetzungen von Beiträgen ausländischer Autoren angefertigt.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.2.1 Konferenzen und Workshops

1. WiSo-Wirtschaftsforum "EG-Binnenmarkt und Regionalpolitik"

Veranstalter: Wirtschaftsforum der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Gesellschaft Trier.

Dauer der Veranstaltung: 3. Mai 1991

Referate:

"Die (Regional)-Politik der EG-Strukturfonds und deren Zielvorstellungen unter besonderer Berücksichtigung der ländlichen Räume"

Abteilungsdirektor Günter Ketterer, Generaldirektion XVI, Direktion Finanzverwaltung, EG-Kommission, Brüssel.

"Der Einfluß der EG-Regionalpolitik auf die Regionalpolitik der Bundesrepublik Deutschland und mögliche Zielkonflikte"

Staatssekretär Prof. Dr. Otto Schlecht, Bundesministerium für Wirtschaft, Bonn.

"Die deutsche Regionalpolitik als Antwort auf die Investitionsüberlegungen und Standortanforderungen der Industrie"

Abteilungsdirektor Dr. Kurt Fleckenstein, DIHT.

Teilnehmer: 120

Publikation:

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Gesellschaft Trier (Hrsg.): *Wirtschaftsforum Trier 1991: EG-Binnenmarkt und Regionalpolitik*. Trier 1991
"EG-Binnenmarkt und Regionalpolitik. WiSo-Wirtschaftsforum 1991" In: Blickpunkt Wirtschaft, IHK Trier 5/91.

2. IIRA-Sektionssitzung: "Europäische Arbeitsbeziehungen - neue Institutionen und Entwicklungen"

Veranstalter: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Trier; für die Sektion: Prof. Dr. Manfred Weiss, Frankfurt und Dr. Hansjörg Weitbrecht, Mannheim

Dauer der Veranstaltung: 4. Oktober bis 5. Oktober 1991

Moderation: Prof. Dr. F. Fürstenberg, Bonn

Vorträge:

"Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der EG-Sozialpolitik"

Prof. Dr. Manfred Weiss, Frankfurt, M.

"Sozialer Dialog - Tarifvertragspolitik im Europa der EG"

Dr. Otto Jacobi, Frankfurt, M.

"Aus der Sicht der Tarifvertragsparteien"

Dr. Heribert Schauer, Industriegewerkschaft Metall; Bernd Heinzemann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

Teilnehmer: Mitglieder der Sektion und geladene Referenten

Publikation:

Timmesfeld, Andrea:

"Europäische Arbeitsbeziehungen - neue Institutionen und Entwicklungen".

In: Betriebsberater 47(1992)4.

3. ZENTRAS-Tagung "Regionale Sozialpolitik"

Veranstalter: Zentrum für Arbeit und Soziales; FB IV, Universität Trier und IAAEG

Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Dieter Sadowski

Dauer der Veranstaltung: 7. Oktober

Eröffnung durch Staatsminister Ullrich Galle vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz und den Präsidenten der Universität Trier, Prof. Dr. Jörg Hasler

Vorträge:*"Regionale Aspekte der Sozialpolitik"*

Prof. Dr. Heinz Mäding

"Der Aufbau der Sozialverwaltung in den neuen Bundesländern am Beispiel der Hauptfürsorgestellen"

Dr. Hans-Günther Ritz

"Beschäftigungspolitik und ihre lokalen Akteure am Beispiel des zweiten Arbeitsmarktes"

Prof. Dr. Alexander Krafft

"Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt"

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Bernd Frick, Dipl.Kfm. Norbert Brühl

"Europäische Dimensionen der Schwerbehindertenpolitik"

Dr. Peter C. Hexel

Publikation:

Sadowski, Dieter/Brühl, Norbert/Krütten, Rainer (Hrsg.):

"Regionale Sozialpolitik - nationale und komparative Perspektiven"

Frankfurt/New York, 1992 Campus [im Druck].

4. Workshop "MOSES: Model for Simulating the Economy of Sweden" im Rahmen des Graduiertenkollegs "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften"**Veranstalter:** Prof. Gunnar Eliasson und Erol Taymaz, Industrial Institute for Economic and Social Research, Graduiertenkolleg "Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften"**Dauer der Veranstaltung:** 11. November bis 12. November 1991**Referenten:** Prof. Dr. Gunnar Eliasson, Dr. Erol Taymaz**Teilnehmer:** 20, Mitarbeiter des IAAEG, Studenten des Schwerpunktes SAM und externe Graduierte**Finanzierung:** IAAEG und DFG-Graduiertenkolleg**5.2.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche**

11.1.1991 Dr. Helmut Rödel, Verein Creditreform:

"Der Aufbau von Auskunfteien in den Neuen Bundesländern"

- 21.1.91 Prof. Dr. Yasuharu Tanzawa:
"Japanische Managementtechniken in ökonomischer Sicht"
- 28.1.1991 Dr. Harald-Jürgen Schröder:
"Die Förderung begabter Manager/Innen"
- 28.1.91 Prof. Dr. Michael Adams:
"Die Unsinnigkeit des Verbots der Diskriminierung von Frauen im geltenden Recht"
- 7.3.91 Birgit Parakenings:
"Einkommensentwicklung in der ehemaligen DDR"
- 20.3.1991 Dipl.-Kfm. Theo Stengelhofen, Universität Trier:
"Zur Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes"
- 16.04.91 Georg Krämer:
"Anwendung der Data-Envelopment-Analysis zur Bewertung von Institutionen"
- 16.5.91 Prof. Dr. Gerald Keim, Texas A&M University:
"Business Political Activity"
- 26.5.1991 Dr. Natascha Chvalynskaja, Lomonosov Universität Moskau:
"Zum Einfluß der Rechtsformen auf die Entwicklung der Joint Ventures in der Sowjetunion"
- 27.5.91 Dr. Roger Lumley, Aston Business School, Birmingham UK:
"Industrial Relations in Britain - A New Decade?"
- 7.6.91 Prof. Dr. Günther Ortmann, Universität Wuppertal:
"Mikropolitische Organisationsanalysen"
- 10.6.91 Dr. Paul Hill, Universität Trier:
"Theorien der ehelichen Instabilität"
- 24.6.1991 Dipl.-Kaufm. Reiner Arens, Universität Trier:
"Eine ökonomische Theorie der Drogenpolitik"

12.9.91 Prof. Dr. Roy J. Adams, McMaster University Hamilton, Ontario:
"The State of the Art of the Teaching of Comparative Industrial Relations"

1.7.1991 Richard. V. Burkhauser, Syracuse University, New York:
"Employers and the Policy towards the Disabled in the US"

19.9.91 Dr. Adam Nalepka, Ökonomische Akademie Krakow, Polen:
"Die Privatisierung von Industrieunternehmen in Polen"

9.12.91 Dr. Hermann Kotthoff, Institut für Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken:
"Die soziale Welt kleiner Betriebe"

5.2.3 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen:

Uschi Backes-Gellner

"Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich - Gibt es einen Wettbewerb der Systeme?"

Arbeitskreis Neue Politische Ökonomie, Akademie Eichholz, 26. September 1991

Norbert Brühl

"Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt"

Fünftes Sozialpolitisches Symposium des Zentrums für Arbeit und Soziales "Regionale Sozialpolitik", Trier, 6. Oktober 1991, zusammen mit Bernd Frick und Dieter Sadowski

Bernd Frick

"Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt"

Fünftes Sozialpolitisches Symposium des Zentrums für Arbeit und Soziales "Regionale Sozialpolitik", Trier, 6. Oktober 1991, zusammen mit Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Bernd Frick, Dipl.-Kfm. Norbert Brühl.

"Interne Arbeitsmärkte und Schwerbehindertenbeschäftigung"

Arbeitstagung "Präventiver Gesundheitsschutz im Arbeitsleben und Arbeitsplatzgestaltung für Behinderte", Hauptfürsorgestellen Hamburg und Bremen, Hamburg, 18.4.1991

"Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Rheinland-Pfalz"

Ministerium des Innern und für Sport, Mainz, 4.9.1991

"Verlaufsanalysen zur Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter"

5. Autorentreffen der Zeitschrift "Sozialer Fortschritt", Sinzig/Rhein, 6.9.1991

"Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt"

5. Sozialpolitisches Symposium, Zentrum für Arbeit und Soziales, Trier (zus. mit Dieter Sadowski und Norbert Brühl), 7.10.1991

"Beschäftigungs(in)stabilität und Kündigungsrisiken Schwerbehinderter"

Tagung für Schwerbehindertenvertrauensleute, Evangelische Akademie Bad Boll, 11.10.1991

Dieter Sadowski

"Competitivité Européenne et Aménagement du temps de travail", Centre Européen Universitaire, Leitung der Sitzung: Aménagement du temps de travail et pratiques contractuelles. 15.1.1991

"Die personalpolitische Glaubwürdigkeit von Großunternehmen"

Universität Bielefeld. 24.1.1991

"The Measurement of Labor Costs and Wage Statistics in the EC"

Sitzungsleitung: "Income Statistics and Household Panels", London School of Economics and Political Science/Eurostat: 18.3-20.3.1991

"Zur Migration von Ärzten und Pflegekräften im Europäischen Binnenmarkt"

Interhospital Düsseldorf. 26.4.1991

"Regionale Problemlagen bei der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt"

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Dr. Bernd Frick, Dipl.-Kfm. Norbert Brühl, 2.10.91

5.2.4 Lehraktivitäten

Dieter Sadowski

1. Personal- und Sozialpolitik in Unternehmen, Vorlesung WS 90/91
2. Wirtschaftskriminalität, Praxisbezogene Studienform WS 90/91, (Sadowski/Eirmber/Kurth/Biewer)
3. Ökonomische Analyse des Rechts, Arbeitsgemeinschaft WS 90/91
4. Personalführung und Arbeitspolitik, Seminar SS 91 (Sadowski, Backes-Gellner, Frick)
5. Methoden vergleichender Forschung, Arbeitsgemeinschaft SS 91
6. Öffentliche BWL - Entscheidungstechniken, Vorlesung WS 91/92
7. Soziale Sicherung in offenen Industriegesellschaften, Graduiertenkolleg (4 Sws) WS 91/92

Rainer Krütten

1. Präskriptive Entscheidungstheorie, Proseminar WS 1990/91
2. Neuere ökonometrische Verfahren in der Arbeitsmarktforschung, Praxisbezogene Studienform, WS 1991/92
3. Öffentliche Betriebswirtschaftslehre: Entscheidungstechniken, Übung, WS 1991/92

Norbert Brühl

1. "Personalpolitik multinationaler Unternehmen", Praxisbezogene Studienform im Grundstudium, WS 1991/92, zusammen mit Uschi Backes-Gellner und Michael Schröder

Uschi Backes-Gellner

1. "Arbeitspolitik und Personalführung", SS 1991 Hauptseminar zusammen mit Dieter Sadowski und Bernd Frick
2. "Personalpolitik multinationaler Unternehmen", Praxisbezogene Studienform im Grundstudium, WS 1991/92, zusammen mit Norbert Brühl und Michael Schröder

Elke Kurth

1. PBSF im Hauptstudium: Wirtschaftskriminalität (WS 1990/91), Veranstalter: Sadowski/Eirmber/Kurth/Biewer

Andrea Timmesfeld

1. Arbeitgeberverbände in Europa, Proseminar SS 1991

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

1. SS 1991 Mitglied der Berufungskommission für eine C4-Professur "Empirische Markt- und Kommunikationsforschung"

Rainer Krütten

1. Sprecher der Mitarbeiter für Betriebswirtschaftslehre des FB IV der Universität Trier
2. Mitglied der EDV-Kommission des FB IV der Universität Trier

Dieter Sadowski

1. Vorsitzender des Verwaltungsrates des Studentenwerkes der Universität Trier
2. Mitglied der Europakommission der Landesregierung Rheinland-Pfalz
3. Wissenschaftsrat: Arbeitsgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Evaluierung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Strukturempfehlungen für die Universitäten der neuen Bundesländer
4. Bibliothekskommission des Fachbereichs IV
5. Gutachter im Auswahlverfahren der Studienstiftung des Deutschen Volkes
6. Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft für den Sonderforschungsbereich "Risikolagen im Lebenslauf", Universität Bremen und des Sonderforschungsbereichs Bochum: "Neue Informationstechnologien und flexible Arbeitssysteme" und für das Schwerpunktprogramm "Wissenschaftsforschung" der Deutschen Forschungsgemeinschaft.
7. Prüfungskommission "Deutsch für Ausländer", Universität Trier

8. Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft
9. Mitglied der Berufungskommission für die Stiftungsprofessur auf dem Gebiet der Organisations- und Personalwirtschaft an der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung, Koblenz
10. Berufungskommission: "Betriebliche Steuerlehre" und "Europäische Wirtschaftspolitik"
11. Mitglied im Kolleg der Gottlieb-Daimler-und-Carl-Benz-Stiftung. "Innovation und Beharrung in der Arbeitswelt"
12. Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat eines Projektes der IG Metall und der Arbeitskammer des Saarlandes "Humanisierung der Arbeit"-Forschung für Schwerbehinderte bei der Schulung von Vertrauensleuten, Betriebs- und Personalräten
13. Mitglied der Erfahrungsaustauschgruppe Wissenschaft und Praxis der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

Andrea Timmesfeld

1. Mitglied der Bibliothekskommission des FB IV der Universität Trier

Ehrungen

Bernd Frick erhielt im November 1991 den Förderpreis des Freundeskreises der Trierer Universität für seine Dissertation "Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde".

5.2.6 Hausinterne Weiterbildungsveranstaltungen

In einer Reihe hausinterner Weiterbildungsveranstaltungen durch Mitglieder des Institutes wurde allen interessierten Institutsangehörigen das notwendige Know-how zur Nutzung der Institutionsfazilitäten vermittelt.

Rainer Krütten: Word 5.0

Uschi Backes-Gellner und Rainer Krütten: Statistik I und II

Alexander Reverchon: Harvard Graphics

6. Veröffentlichungen

6.1 Rechtswissenschaftliche Abteilung

6.1.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht ist im 5. Jahr ihres Erscheinens in eine Phase der Konsolidierung eingetreten. Die Zahl der Abonnenten hat sich dabei, trotz eines scharfen Wettbewerbs am Markt für juristische Fachzeitschriften, als insgesamt stabil erwiesen. Es ist allerdings unübersehbar, daß der nunmehr geltende Preis von 68 DM für ein Einzelheft der ZIAS von den Abonnenten mehr und mehr als an der Schmerzgrenze befindlich wahrgenommen wird. Dies gilt um so mehr, als insbesondere öffentliche Institutionen zunehmend zu Einsparungen an ihren für den Bezug von Zeitschriften bereitstehenden Mitteln gezwungen sind.

Um so erfreulicher ist es, daß die ZIAS trotz ihres Charakters als "Spezialzeitschrift" von einer tief einschneidenden Verringerung ihres Abonnentenkreises wenigstens bislang verschont geblieben ist, woran sich denn auch die erfolgreiche inhaltliche Arbeit von Herausgebern und Redaktion spiegelt. Dabei wurden im Jahre 1991 grundlegend neue Wege beschritten. Herausgeber und Redaktion der ZIAS haben inhaltlich deutliche Schwerpunkte gesetzt: Diese lagen beim europäischen Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS Nr. 1/91), der Arbeitsrechtsentwicklung in Osteuropa (ZIAS Nr. 2/91) und dem Kündigungsrecht in wichtigen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft (ZIAS Nr. 4/91). Schon aufgrund der sehr begrenzten Zahl potentieller Autoren kann es als großer Erfolg gelten, daß diese Schwerpunktbildung gelungen ist. Es kommt noch hinzu, daß auch die redaktionellen Möglichkeiten im Vergleich zu ähnlichen Verlagsprodukten äußerst beschränkt sind. Keiner weiteren Verdeutlichung bedarf es, daß sich insbesondere bei der Erarbeitung und Umsetzung des Konzepts für die ZIAS Nr. 2/91 spezifische zusätzliche Schwierigkeiten ergeben haben: Kompetente Autoren mußten gefunden, Kontakte zu diesen aufgebaut und gehalten, Sprachbarrieren überwunden werden. Nicht zuletzt mit dem Themenheft "Osteuropa" ist die ZIAS indessen auch auf breites Interesse gestoßen und hat in erheblichem Umfang zur Entdeckung von arbeits-, wie auch sozialrechtlichem "Neuland" beigetragen.

Auch die anderen Schwerpunkt- und Themenhefte wurden von den Lesern interessiert aufgenommen. Das gilt etwa für die Ausgabe über die Zukunft des europäischen Arbeits-

und Sozialrechts. In keinem Erscheinungsjahr seit ihrem Bestehen hat die ZIAS derart viele renommierte Autoren gewinnen können, wie dies im Jahre 1991 der Fall war. Hieran hatte das erwähnte Heft Nr. 1/91 entscheidenden Anteil. Gleichzeitig wurde dabei der Anspruch der Zeitschrift eingelöst, nicht allein arbeitsrechtsvergleichende Arbeiten zu veröffentlichen, sondern auch und gerade das supranationale europäische Arbeitsrecht zu beleuchten. Da auch in anderen Ausgaben der ZIAS Beiträge zum europäischen Arbeitsrecht erschienen sind, konnte insgesamt im Jahre 1991 ein ausgewogeneres Verhältnis der Inhalte erreicht werden, als dies in der Vergangenheit der Fall gewesen sein mag. Einem wichtigen Anliegen der Herausgeber, Professor Dr. Rolf Birk (Trier) und Professor Dr. Hans Zacher (München), wurde damit Rechnung getragen.

Dennoch ist die eigentliche Arbeitsrechtsvergleichung nicht zu kurz gekommen. Die in der letzten Ausgabe des Jahres 1991 versammelten Arbeiten können vielmehr ohne Übertreibung als Marksteine auch der vergleichenden arbeitsrechtlichen Arbeit bezeichnet werden. Jedenfalls ist kein vergleichbares deutsches Werk ersichtlich, in welchem ein derart umfassender und noch dazu aktueller Blick auf wichtige Kündigungssysteme in Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft getan würde. Gleichzeitig läßt sich eben an diesem Beispiel der nicht geringe Aufwand verdeutlichen, den das Erscheinen einer jeden Ausgabe der ZIAS von den wenigen juristischen Mitarbeitern des Instituts verlangt: zwei Beiträge des Heftes wurden von Institutsmitarbeitern vollständig ins Deutsche übersetzt, eine dritte Arbeit machte eine eingehende sprachliche Korrektur erforderlich, die ebenfalls im Institut selbst geleistet wurde.

Neben all dem konnte der Service für die Leser der ZIAS weiter ausgebaut werden. Nur beispielhaft sei darauf verwiesen, daß im Jahre 1991 zwei umfassende Berichte erschienen sind, welche die Entwicklung der Literatur in wichtigen Bereichen des ausländischen und internationalen Arbeits- und Sozialrechts zum Gegenstand haben. Gleichzeitig erscheint in jeder Ausgabe der ZIAS auch weiterhin eine Dokumentation deutschsprachiger Veröffentlichungen über das ausländische sowie internationale Arbeits- und Sozialrecht. Eine noch engere Abstimmung zwischen den Verantwortlichen in München und Trier hat dazu beigetragen, daß die Effizienz der Auswertung dabei noch gesteigert werden konnte.

Alles in allem ergibt sich für die ZIAS deshalb ein durchaus positives Gesamtbild. Die Zeitschrift konnte sich weiterhin am Markt behaupten, sie hat eine feste Leserschaft gewonnen und ihr Leistungsangebot auch im vergangenen Jahr auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Leser ausgerichtet. Die ZIAS bleibt die führende Zeitschrift ihrer Art in

Deutschland und hat sich im exklusiven weltweiten Kreis der einschlägigen Publikationen zum "Comparative Labor Law" fest etabliert.

6.1.2 Monographien und Aufsätze

Roland Abele

1. Neue Regelung des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes in Italien, RIW 1991, S. 188 - 196.
2. Gesetzliche Streikregelung für den öffentlichen Dienst in Italien, RdA 1991, S. 79-85.
3. Tarifrecht und Arbeitskämpfrecht in Italien, Archiv für Sozialgeschichte Bd. 31, 1991.

Rolf Birk

I. Aufsätze

1. Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt - Gemeinschaftscharta und Aktionsprogramm der EG-Kommission -, in: Birk, Erdmann, Lampert, Muhr (Hrsg.), Europäischer Binnenmarkt und Harmonisierung des Arbeitsrechts, 1991, S. 11 - 26.
2. Arbeitnehmerschutz - Vom internationalen zum supranationalen Recht -, in: ZfA 1991, H. 3, S. 355 - 368.
3. The Influence of the German Pension Reform Act 1992 on Occupational Pension Schemes, in: Schmähl, The Future of Basic and Supplementary Pension Schemes in the European Community - 1992 and beyond, 1991, S. 111 - 116.
4. Teil VI: Europäisches Arbeitsrecht - Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Harmonisierung des Arbeitsrechts, in: Lenz (Hrsg.), EG-Handbuch Recht im Binnenmarkt 1991.

II. Urteilsanmerkung

1. EWiR 1991, S.287f, § 3 LFZG, Kurzerkrankung, Mitteilungs- und Nachweispflicht, Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, §§ 3, 4, 5, 9 LFZG.

IV. Übersetzungen

1. Rechtliche Aspekte multinationaler Unternehmen, in: Birk/Tietmeyer, Zur Problematik multinationaler Unternehmen, 1976, S. 29 - 60, ins Chinesische übersetzt, in: S. 1 - 48, Taiwan 1990.
2. Das internationale Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, in: 46 RabelsZ 1982, S. 384 - 417, ins Chinesische übersetzt, in: S. 295 - 348, Taiwan 1990.
3. Aufsatzband zum Internationalen Wirtschaftsrecht mit Abhandlungen von Basedow, Birk, Ebenroth, Großfeld und Sandrock, übersetzt ins Japanische von Koresuke Yamauchi, Tokyo 1990, 446 S.
4. Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter, Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte - Entwurf und Begründung - übersetzt ins Koreanische von Hyung-Bae-Kim, Seoul, Bak Young Sa Verlag, Seoul, Korea 1990, 173 S.

Bernd Waas

1. Die Umdeutung einer kompetenzwidrigen Betriebsvereinbarung, BB 1991, S. 1329-1337.
2. Änderungen im Arbeitsrecht des Vereinigten Königreichs durch den Employment Act 1989, RdA 1991, S. 49-50.
3. Streik und Streikrecht im Nachkriegsengland, Archiv für Sozialgeschichte, Bd. 31, Bonn 1991, S. 275-296.
4. Der Verhandlungsanspruch tariffähiger Verbände und das Bestehen schuldrechtlicher Dauerbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien, AuR 1991, S. 334-340.

5. Besprechung von Andreas Grobe: Demokratie und Gewerkschaften in England - Die Gewerkschaftsgesetze von 1980 bis 1988 zur innerverbandlichen Demokratisierung; Verlag Peter Lang, Frankfurt a.M. 1990, RdA 1991.
6. Kündigungsschutz in der Europäischen Gemeinschaft - Bestandsaufnahme der Systeme und Probleme ihrer Harmonisierung (Diskussionsbericht "Tagung für Rechtsvergleichung 1991" in Saarbrücken), ZIAS 1991, S. 458-459.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

6.2.1 IREC-Newsletter / Quintessenzen

IREC-Newsletter

Seit Dezember 1989 erscheint im Institut ein Newsletter, der die Kommunikation zwischen Forschungsinstituten in der Europäischen Gemeinschaft, inzwischen auch mit Forschern aus Kanada, den USA, Polen und Australien, stärken soll. Der zentrale Fokus des Netzwerkes ist die Wirkung des Einheitlichen Binnenmarktes auf die Industriellen Beziehungen. Das Netzwerk selbst führt nicht Forschungsprojekte durch, sondern will sie nur indirekt unterstützen, indem Wissensdefizite aufgedeckt werden, alternative Forschungsstrategien diskutiert und Kontakte für internationale Kooperationen geschaffen werden. Eine erste gemeinsame Anstrengung in diesem Zusammenhang ist ein von Richard Hyman herausgegebenes Buch über "Industrial Relations in Europe". Ebenfalls auf der Basis der Arbeit des Forschungsnetzwerkes wurde ein Band "Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation" von Dieter Sadowski und Otto Jacobi in einer Reihe "Wirtschaftswissenschaftliche Veröffentlichungen aus dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft - Universität Trier" beim Nomos Verlag herausgegeben.

Quint-Essenzen

Seit 1989 gibt das IAAEG außerdem eine eigene Reihe von Diskussionspapieren "Quintessenzen" heraus. 1991 sind folgende Ausgaben erschienen:

1. Zur Einheit der Gesellschaftswissenschaften - *Die Verleihung der Ehrendoktorwürde des FB IV der Universität Trier an Albert O. Hirschman am 7. Dezember 1990* (Mit Beiträgen von Albert O. Hirschman, Hans Braun, Roland Eckert, Dieter Sadowski), Januar 1991
2. Michael Adams: *Normen, Standards, Rechte*, April 1991.
3. Dieter Sadowski: *Selbstbindung: eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen?* Mai 1991 (Erschienen in: K. Semlinger (Hrsg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven*, Frankfurt/Main, New York 1991: Campus)
4. Yasuharu Tazawa: *Ökonomische Theorien der japanischen Managementpraktiken. Kooperative Anpassung und japanisches Management System*, Juni 1991
5. Sven Papcke: *Fusion oder Confusion - Who needs European Identity and what could it be?* Juli 1991
6. Uschi Backes-Gellner, Bernd Frick, Andrea Timmesfeld: *Zur kurz- und mittelfristigen Persistenz von Diskriminierung: Die Einkommensentwicklung und -dynamik ausgewählter "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes*, August 1991 (Erschienen in: U. Rendtel und G. Wagner (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel - Zur Einkommensdynamik seit 1984 in Deutschland*, Band 4 der Reihe "Lebenslagen im Wandel", Frankfurt, New York 1991: Campus)
7. Dieter Sadowski: *Der Wettbewerb von Theorie und Praxis der Personalwirtschaft*, Oktober 1991 (Erschienen in: K.-P. Kistner und R. Schmidt (Hrsg.): *Unternehmensdynamik*, Horst Albach zum 60. Geburtstag, Sonderdruck, 1991, S. 301-314: Gabler)
8. Dieter Sadowski, Elke Kurth: *Wettbewerbsverzerrung trotz europäischen Arbeitsrechts? Ein ökonomischer Vergleich des Arbeitnehmerschutzes beim Unternehmensverkauf in Deutschland und Großbritannien*, November 1991 (Erschienen in: R. Marr (Hrsg.): *Eurostrategisches Personalmanagement*, Band 2, München Mehring 1991, S. 423-446: Hampp)
9. Dieter Sadowski, Rainer Schieben: *Migration von Ärzten und Pflegekräften in der Europäischen Gemeinschaft*, Dezember 1991 (Erschienen in: Gesellschaft Deutscher Krankenhaustag mbH (GDK) (Hrsg.): *Das Krankenhaus auf dem Wege nach Europa*, Stuttgart 1991, S. 473-495: Kohlhammer)

10. André Hülsbömer: *Unions make the World go round. The Congruent Type of Trade Union during the Phase of Economic and Political Transition - a Case Study in Tanzania*, Dezember 1991

6.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

Zur Lage der deutschen Universität - Eine organisationsökonomische Zwischenbilanz, in: Helberger, Christof (Hrsg.): *Ökonomie der Hochschule II*, Berlin: Duncker & Humblot 1991, S. 9-37 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Zur kurz- und mittelfristigen Persistenz von Diskriminierung: Die Einkommensentwicklung und -dynamik ausgewählter "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes. In: Rendtel, U., G. Wagner (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel - Zur Einkommensdynamik seit 1984*, Frankfurt/M.: Campus 1991, S. 213-242 (zusammen mit Bernd Frick, Andrea Timmesfeld).

Bildungsökonomischer Ausschuß. Tagungsprotokoll. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 111 (1991) 3, S. 497-500 (zusammen mit Andrea Timmesfeld).

Bernd Frick

Zur kurz- und mittelfristigen Persistenz von Diskriminierung: Die Einkommensentwicklung und -dynamik ausgewählter "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes, in: Rendtel, U., Wagner, G. (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik seit 1984*, Frankfurt/M.: Campus 1991, S. 213-242 (zusammen mit Uschi Backes-Gellner und Andrea Timmesfeld).

Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde. *Zeitschrift für Personalforschung*, (1991) 4, S. 309-313.

Verlaufsanalysen zur Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter. *Sozialer Fortschritt*, (1991), 11, S. 270-275.

Rezension von: Johannes Berger, Volker Domeyer, Maria Funder (Hrsg.): *Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel*. Management Revue, (1991) 1, S. 47-50.

Rezension von: Wolfgang Meyer: *Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung. Eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik*. Management Revue, (1991) 1, S. 85-87.

Rezension von: Wolfgang Brandes et al.: *Der Staat als Arbeitgeber. Daten und Analysen zum öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik*. Management Revue, (1991) 2, S. 164-166.

Elke Kurth

Kurth, Elke; Sadowski, Dieter: *Wettbewerbsverzerrung trotz europäischen Arbeitsrechts? Ein ökonomischer Vergleich des Arbeitnehmerschutzes beim Unternehmensverkauf in Deutschland und Großbritannien*. In: Marr, Rainer (Hg.): *Euro-strategisches Personalmanagement*. München/Mehring 1991. Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung 1991, S. 423-446.

Dieter Sadowski

Zur Lage der deutschen Universität - Eine organisationsökonomische Zwischenbilanz, in: Ch. Helberger (Hrsg.): *Ökonomie der Hochschule*, Berlin: Duncker & Humblot 1991, S. 9-37 (zusammen mit Uschi Backes-Gellner).

Humankapital und Organisationskapital - Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, in: D. Ordeltcheide et. al. (Hrsg.): *Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie*, Stuttgart: Poeschel 1991, S. 127-141.

Selbstbindung: eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen? in: K. Semlinger: *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/New York: Campus 1991, S. 93-110.

Der Wettbewerb von Theorie und Praxis der Personalwirtschaft, Oktober 1991

(Erschienen in: K.-P. Kistner und R. Schmidt (Hrsg.): *Unternehmensdynamik*, Horst Albach zum 60. Geburtstag, Wiesbaden: Gabler 1991, S. 301-314.

Migration von Ärzten und Pflegekräften in der Europäischen Gemeinschaft, in: Gesellschaft Deutscher Krankenhaustag (Hrsg.): Das Krankenhaus auf dem Weg nach Europa, Köln: Kohlhammer 1991, S. 473-495 (zusammen mit Rainer Schieben).

Wettbewerbsverzerrung trotz europäischen Arbeitsrechts? Ein ökonomischer Vergleich des Arbeitnehmerschutzes beim Unternehmensverkauf in Deutschland und Großbritannien, in: R. Marr (Hrsg.): Euro-strategisches Personalmanagement. München et. al.: Hampp 1991, S. 423-446 (zusammen mit Elke Kurth).

Andrea Timmesfeld

Bildungsökonomischer Ausschuß. Tagungsprotokoll. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 111 (1991) 3, S. 497-500. (Zusammen mit Uschi Backes-Gellner).

Zur kurz- und mittelfristigen Persistenz von Diskiminierung: Die Einkommensentwicklung und -dynamik ausgewählter "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes. In: Rendtel, U., Wagner, G. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Zur Einkommensdynamik seit 1984, Frankfurt/M.: Campus 1991, S. 213-242 (zusammen mit Uschi Backes-Gellner und Bernd Frick).

"Konsequenzen der Flexibilisierung" [Tagungsbericht der Dt. Sektion der IIRA vom 25.10.90]. In: Betriebsberater 46 (1991)3, S. 203-205.

6.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski, Otto Jacobi (eds.):

Employers' Associations in Europe: Policy and Organisation.

Baden Baden 1991

Table of Contents

I. Market Integration and Employers' Collective Action

1. European Market Integration, Institutional Competition, and Employers' Interests.
Michael Kreile
2. The Logic of Employers' Collective Action. Franz Traxler

3. Two Logics of Collective Action? Business Associations as Distinct from Trade Unions: The Problems of Associations of Organisations. Frans van Waarden
4. UNICE: The Voice of European Business and Industry in Brussels - A Programmatic Self-Presentation. Zygmunt Tyszkiewicz
5. Summary of the Paper Presented by Wolfgang Streeck and Philippe Schmitter, "From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organised Interests in the Single European Market". Emma Hyman

II. The Transnational Corporations: Market and Industrial Relations Strategies

1. The Modern European Corporation: Transnational and Decentralised?. Keith Cowling
2. The Modern European Company: Facts and Examples. Ulrich Bochum, Heinz-Rudolf Meißner and Werner Oesterheld
3. Employers' Organisations and Industrial Relations: The Significance of the Strategies of Large Companies. Keith Sisson
4. Industrial Relations in the European Environment - A Management Perspective. Hans-J. Weitbrecht

III. Decentralisation and Internationalisation Combined: Tensions within the Swedish System of Industrial Relations

1. The Hard Way from a Centralised to a Decentralised Industrial Relations System - The Case of Sweden and SAF. Hans-Göran Myrdal
2. Comments on the Present State of the Swedish Model for Labour Relations from an Historical Perspective. Bernt Schiller

IV. European Integration and the Trade Unions - Two Statements

1. Trade Unions and the Single European Market - Remarks on a Certain Disorientation. Otto Jacobi
2. The New Kakania - A Rejoinder to O. Jacobi's Theses. Richard Hyman

6.2.4 Diskussionspapiere und unveröffentlichte Manuskripte

Uschi Backes-Gellner

Die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien - ein Beitrag zur Ökonomie betrieblicher Personalpolitik im internationalen Vergleich, masch.verf., Trier im Mai 1991.

Dieter Sadowski:

Zur Einheit der Gesellschaftswissenschaften - Die Verleihung der Ehrendoktorwürde des FB IV der Universität Trier an Albert O. Hirschman am 7. Dezember 1990 (Mit Beiträgen von Albert O. Hirschman, Hans Braun, Roland Eckert, Dieter Sadowski), Januar 1991

6.2.5 Dissertationen

Hubert Schnabel:

11.04.1991 Thema: *Budgetierung in der Kirche - Eine empirische Analyse im Bistum Trier 1972-1988*

6.2.6 Diplomarbeiten (mit einschlägiger Thematik)

Schwarz, Dörte:

Zur Substituierbarkeit von Lohn und Karriere im Berufsverlauf: Stochastische Entscheidungsmodelle in der Personalpolitik

Böck, Ruth:

Ökonometrische Analysen der Rekrutierungspolitik von Unternehmen

Decker, Stefanie:

Die Messung komplexer Präferenzen: Anwendung der Conjoint- Analyse

Karis, Christa:

Zur Substituierbarkeit von Lohn und Status - Eine organisationsökonomische Analyse

Schröder, Michael:

Informationswirtschaftliche Analysen von Arbeitskostenrechnungen

7. Wissenschaftlicher Werdegang und Forschungsschwerpunkte der Wissenschaftler/innen: Neuzugänge

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Hernichel, Erhard (geb. 1959), Abitur am Gymnasium in Hofheim/Ts, Studium der Volkswirtschaftslehre an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz 1978 - 1980 und WS 1981/1982, Studium der Rechtswissenschaften an der Johann Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt 1982 - 1987, 1. Juristisches Staatsexamen 1987 in Frankfurt, 2. Juristisches Staatsexamen 1990 in Wiesbaden, sechsmonatige Tätigkeit in einer Anwaltskanzlei in Madrid während der Referendarzeit, seit Mai 1991 Wissenschaftlicher Mitarbeiter als juristischer Referent für die Länder Italien, Spanien und Portugal am IAAEG.

Kibler, Franz (geb. 1960), 1980 Abitur am Gymnasium in Bad Waldsee (Baden Württemberg), Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz 1980 - 1987 (einphasige Juristenausbildung), Assessorexamen 1987 in Stuttgart, Dezember 1987-Dezember 1990 Rechtsanwalt in Leutkirch im Allgäu (LG-Bezirk Ravensburg), Januar bis April 1991 Praktikum in französischem Unternehmen, seit Juli 1991 Wissenschaftlicher Mitarbeiter als juristischer Referent für die Länder Belgien, Frankreich, Luxemburg am IAAEG.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Böck, Ruth (geb. 1966), Abitur am Staatlichen Friedrich-Spee-Gymnasium Trier 1986, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier 1986-1991 mit dem Wahlfach Arbeitsrecht, Abschluß als Diplom-Kauffrau. Während des Studiums mehrere Praktika in Unternehmen und Wissenschaftliche Hilfskraft in verschiedenen Forschungsprojekten an den Lehrstühlen Methodenlehre/Statistik (Prof. Krug) und Arbeit-Personal-Organisation (Prof. Wächter) sowie im Zentrum für Arbeit und Soziales (Prof. Sadowski). Seit 1992 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG.

Decker, Stefanie (geb. 1964), Abitur am Mons-Tabor-Gymnasium Montabaur 1984, Ausbildung zur Industriekauffrau und Fremdsprachenkorrespondentin (Franz.) 1984-