



IAAEG

Institut für Arbeitsrecht und
Arbeitsbeziehungen in der
Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts –
wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2005
und
Forschungsplan 2006 ff.

Adresse:

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)
Universität Trier
Behringstraße 21
Gebäude H
7. OG
54296 Trier

Direktoren:

Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend seit Januar 2005)

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

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski
(geschäftsführend seit Januar 2006)

Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwer-
punkt Services Administration & Management am
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissen-
schaften der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner:

Anke Hammen, Dipl.-Kffr., Tel. 0651/201-4757
dr. Erika Kovács, Tel. 0651/201-4745

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Organe der Stiftung	8
2.1	Das Kuratorium.....	8
2.2	Der Beirat.....	8
2.3	Das Direktorium	8
3	Forschung: Programm und Ergebnisse	9
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung	9
3.1.1	Die Ziele der Forschung	9
3.1.2	Forschungsprojekte.....	9
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	24
3.2.1	Die Ziele der Forschung	25
3.2.2	Produkte der Forschung.....	25
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung	25
3.2.4	Fremdeinschätzung.....	28
3.2.5	Forschungsprojekte.....	30
3.3	Graduiertenzentrum der Exzellenz	43
3.3.1	Ziele der Forschung.....	43
3.3.2	Forschungsprojekte.....	44
4	Akademische Würdigungen	45
4.1	Rufe.....	45
4.2	Promotionen.....	45
5	Infrastruktur	46
5.1	Bibliothek.....	46
5.2	EDV	47
5.3	Öffentlichkeitsarbeit	48
5.4	Datenbestände und Zugänge.....	49
6	Gastforscher und Besucher	50
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher.....	50
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	50
7	Wissenschaftliche Aktivitäten	51
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	51
7.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	51
7.1.2	Lehraktivitäten.....	51
7.1.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	51
7.1.4	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights	51
7.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	52
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	52
7.2.1	Konferenzen und Workshops	52
7.2.2	Lehraktivitäten.....	52
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	53
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	54
7.2.5	Tagungsmoderationen.....	56
7.2.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	56
7.2.7	Interne Weiterbildungsveranstaltungen	56
7.2.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten	57

8 Veröffentlichungen	58
8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	58
8.1.1 Monographien und Aufsätze	58
8.1.2 Herausgeberschaften.....	58
8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	58
8.2.1 IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen).....	58
8.2.2 Monographien und Aufsätze	59
8.2.3 Herausgeberschaften.....	61
8.3 Gemeinsame Herausgeberschaften	61
8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	61
8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	62
8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.....	63
9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	64
9.1 Personal- und Organisationsentwicklung	64
9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand März 2006)	65
9.3 Organigramm	66
10 Publikationsreihen	67
10.1 Aus dem IAAEG.....	67
10.2 Mit Beteiligung des IAAEG.....	68
11 Presseschau	69

1 Vorwort

Glanzpunkte der gemeinsamen Anstrengung der rechts- und der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des IAAEG war im Jahre 2005 der Erfolg im Exzellenzwettbewerb des Landes Rheinland-Pfalz „Wissen schafft Zukunft“. Der Antrag – getragen auch von Kollegen aus den rechts- und gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereichen der Universität Trier und unterstützt vom Direktor des Max-Planck-Instituts für internationales und ausländisches Sozialrecht in München, Prof. Dr. Ulrich Becker, sowie Prof. Dr. Laszlo Goerke, Universität Mainz – hat sich vor einer achtköpfigen Jury durchsetzen können. Die Jury hat sich ihr Urteil auf der Basis auch internationaler Gutachten beschafft. Die Qualifikation und Kooperation junger Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler wird gebündelt unter dem Thema „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“. Dabei ist es das Ziel, durch Rechtsvergleiche und rechtstatsächliche Forschung Lehren für die europäische Rechtssetzung zu ziehen, soweit sie eine Reduktion der Arbeitslosigkeit durch Flexibilisierung des Arbeitsrechts anstrebt.

Die Ausschreibungen sind weltweit veröffentlicht worden. Die ersten Graduierten sind in diesem unter großem Zeitdruck aufgelegten Programm bereits bei der Arbeit, eine zweite Kohorte wird für den 1. April 2006 erwartet.

Wir sehen in diesem Erfolg eine Anerkennung unserer langjährigen Anstrengungen und Erfolge, wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren (vgl. Kap. 3.3 Graduiertenzentrum der Exzellenz).

Wie nötig die Pflege des internationalen Arbeitsrechtsvergleichs ist, hat auch das gemeinschaftliche Berufungsverfahren durch den Fachbereich V und die Organe des IAAEG gezeigt, für den im September 2006 ausscheidenden rechtswissenschaftlichen Direktor einen geeigneten Nachfolger zu finden. Trotz internationaler Ausschreibung hat sich der Bewerberkreis auf deutsche und österreichische Bewerber beschränkt und konnte die volle Breite der gestellten Anforderungen (Internationales und/oder Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht) nur selten erfüllt werden.

Eine ausführliche Darstellung des Forschungsprofils des IAAEG hat das „Unijournal“ der Universität im Jahre 2005 veröffentlicht. Auch international ist zu beobachten, dass die beiden Disziplinen methodisch aufeinander zugehen. Das wird am deutlichsten in den Bemühungen amerikanischer Forscher, ein Fach „Empirical Legal Studies“ zu etablieren – mit einer ersten Konferenz im Oktober diesen Jahres. Diese Entwicklung manifestiert sich auch in einer Reihe von Zeitschriften, von denen wir für unsere Bibliothek, deren Einzigartigkeit immer deutlicher hervortritt, abonnieren konnten: American law and economics review, Behavioral sciences & the law, Journal of empirical legal studies, The journal of law & economics, The journal of legal studies und Supreme Court economic review.

Die Arbeit in der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist thematisch einerseits durch Studien zur Ökonomie des Bildungsrechts und von Bildungsinstitutionen geprägt gewesen, andererseits durch Arbeiten zur Mitbestimmung, einem politisch derzeit heiß diskutierten Thema. (Vgl. dazu das von Prof. Sadowski herausgegebene Sonderheft der Industriellen Beziehungen „Corporate Governance und Mitbestimmung“; auch dazu wichtig das Sonderheft der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung „Arbeitsmarktinstitutionen und Beschäftigung“, das eine Zwischenbilanz unseres Wissens versucht und von Knut Gerlach, Wolfgang Franz, Ulrich Walwei und Dieter Sadowski herausgegeben wurde.)

Große Schatten wirft die 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics voraus, die von den Wirtschaftswissenschaftlern des IAAEG erstmalig in Deutschland organisiert wird – eine besondere Ehre, nachdem bislang Universitäten wie die Harvard Business School, Stockholm School of Economics, HEC Montreal, HEC School of Management in Paris, London School of Economics, Universität Wien, Universität Genf, Universität Amsterdam, Georgetown University (Washington), University of Wisconsin (Madison), University of Minnesota, George Washington University (Washington), New York University, University of California (Irvine) und Aix-en-Provence eingeladen waren, die Tagung zu organisieren.

Personell ist festzuhalten, dass PD Dr. Martin Schneider eine Lehrstuhlvertretung in Paderborn wahrgenommen hat, weshalb das Institut auf seine Mitarbeit im vergangenen Jahr im Wesentlichen verzichten musste, angesichts der Jugendlichkeit der Gruppe keine einfache Situation.

Frau Petra Riemer-Hommel, langjähriges Mitglied der Forschergruppe, ist Ende des Jahres 2005 zur Professorin im Fachbereich Pflege und Gesundheit an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes berufen worden, wo sie einen Studiengang zum Pflegemanagement aufbauen wird.

In der rechtswissenschaftlichen Abteilung brachte das vergangene Jahr einen starken Personalwechsel bei den Mitarbeitern. Gegenwärtig liegt die Zahl der ausländischen Mitarbeiter – sie kommen aus Russland (Elena Balashova) und Ungarn (dr. Erika Kovács, dr. Mariann Arany Tóth) – zum ersten Mal über derjenigen der inländischen. Dieser Internationalisierungsschub hat sicherlich positive Auswirkungen auf die Arbeit.

Die vom IAAEG zusammen mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (München) seit 1987 herausgegebene „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)“ wurde auf der Jahressitzung 2005 der „International Association of Labour Law Journals“ in den Kreis dieser renommierten Vereinigung aufgenommen. Der rechtswissenschaftliche Direktor hat bei diesem Anlass die ZIAS vorgestellt und auf der gleichzeitig veranstalteten Tagung einen Vortrag über die „European Social Charter in Theory and Practice“ gehalten.

Von zwei ehemaligen wissenschaftlichen Mitarbeitern ist gleichfalls Erfreuliches zu berichten. Herr Prof. Dr. Sebastian Krebber, bisher Université de Luxembourg, wurde als Nachfolger des sehr bekannten und angesehenen Prof. Dr. Manfred Löwisch auf dessen Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Juristischen Fakultät der Universität Freiburg berufen. Und der an der Fernuniversität Hagen wirkende Prof. Dr. Bernd Waas hat zusammen mit Prof. Dr. G.J.J. Heerma van Voss (Leiden) ein European Labour Law Network gegründet, das Kollegen aus über einem Dutzend Mitgliedstaaten der EU miteinander verbindet.

2005 war das letzte vollständige vieler gemeinsamer Jahre der Direktoren Birk und Sadowski, die Zeichen stehen auf Umbruch. Es ist nach vielen Einschnitten gut feststellen zu können, dass in diesem Jahr finanzielle Knappheit unsere Arbeit nicht behindert hat.

Wir danken wieder unserem Kuratoriumsvorsitzenden, dem Präsidenten der Universität, Herrn Prof. Dr. Peter

Schwenkmezger und der Verwaltung der Universität für die reibungslose Kooperation, und wir danken unserem Minister, Herrn Staatsminister Prof. Dr. Jürgen Zöllner, für die Unterstützung durch sein Haus.

Der letzte Dank in diesem Jahr gilt allen unseren Kuratoriumsmitgliedern, besonders aber denjenigen, die in sehr langer Verbundenheit die Diskussionen im Kuratorium und damit die Arbeit beider Arbeitsgruppen wesentlich geprägt haben: Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Köln und Prof. Lowell Turner, Cornell, sowie Prof. Dr. Dr. h.c. Rudolf Richter – dem großen Förderer der Institutionenökonomie in Deutschland – für ihre tatkräftige Mitarbeit. An deren Stelle treten Herr Professor Dr. Maximilian Fuchs, Juristische Fakultät, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Herr Professor John Addison, University of South Carolina, Columbia, USA, sowie Prof. Dr. Oliver Fabel, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Konstanz.

Trier, im März 2006

Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk
(geschäftsführend bis Ende 2005)

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski
(geschäftsführend seit Januar 2006)

<i>Kennzahlen-Übersicht 2005</i>			
	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	6 (17)	7 (11)	13 (28)
Habilitanden je Direktor	0	0	0
davon Frauen	0	0	0
Doktoranden je Direktor	6 (17)	6 (18)	12 (35)
davon Frauen	4 (9)	3 (2)	7 (11)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	(2)	3	3 (5)
Zweitgutachten je Direktor	4	1	5
Examensarbeiten je Direktor	2	6	8
Fluktuation:			
Zugänge	3	2 (4)	5 (7)
Abgänge	0	1 (2)	1 (2)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	7	3,5	10,5
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	3	12 (56)	15 (56)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	8	7,5	15,5
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	36	17	53
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	4 (12)	34,5 (47,5)	38,5 (59,5)
Ausländische Gastforscher	8	3	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	8	2	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	34 (45)	34 (45)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	2	2
Gastvorträge/Werkstattgespräche	3	14	17
<p>In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter</p> <p>* Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.</p> <p>** Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.</p>			

2 Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung berufen. Für die Jahre 2003 bis einschließlich 2005 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier, Deutschland
- Prof. Dr. Irene Asscher-Vonk, Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Vakgroep Publiekrecht, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Matthew Finkin, Albert J. Harno Professor of Law and Professor in the Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois at Urbana Champaign, USA
- Prof. Dr. Knut Gerlach, Universität Hannover, Deutschland
- Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Forschungsinstitut für Sozialrecht an der Universität Köln, Deutschland
- Dipl.-Vw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Christian Kohler, Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg
- Dr. Werner Langen, Mitglied des Europäischen Parlaments, Deutschland
- Prof. Dr. David Marsden, The London School of Economics and Political Science (LSE), Großbritannien
- Prof. em. Dr. Dr. h.c. Rudolf Richter, Universität des Saarlandes, Deutschland
- Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI), Deutschland
- Prof. Lowell Turner Ph.D., Cornell University New York, School of Industrial and Labour Relations, International Initiative Office, USA
- Barbara Weiler, Mitglied des Europäischen Parlaments, Europabüro, Deutschland

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören folgende Professoren der Universität Trier an:

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

Der Beirat ist am 10. Juni 2005 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

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

Bis Dezember 2005 hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier, die Geschäftsführung übernommen.

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

Die *langfristig* angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen vier große Themenkomplexe:

- (1) **Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht**
Hier steht die Implementierungsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Daneben ist eine systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts geplant.
- (2) **Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme**
Die juristische Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, die wichtigsten Arbeitsrechtssysteme, insbesondere diejenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, rechtsvergleichend darzustellen.
- (3) **Arbeitskollisionsrecht**
Es ist ein altes Desiderat, das Arbeitskollisionsrecht aus seiner engen nationalen Betrachtungsweise durch rechtsvergleichende Untersuchungen zu befreien und somit den modernen Erfordernissen der Globalisierung Rechnung zu tragen.
- (4) **Internationales Arbeitsrecht**
Auf dem Gebiet des Internationalen Arbeitsrechts soll zum einen eine deutschsprachige Darstellung des Internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht) versucht werden, zum anderen steht die weitere rechtsvergleichende Aufarbeitung des Arbeitskollisionsrechts im Vordergrund.

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

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

Für die *lang-, mittel- und kurzfristigen* Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem oder europä-

ischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen, denn das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die fremdsprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter gestatten deren umfassende Nutzung.

Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem durch den Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt. Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu beobachten, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hervorrufen. Zu diesem Zweck wird versucht, alle Dokumente europäischer Institutionen zum Europäischen Arbeitsrecht sowie deren Rezeption in der Fachliteratur der einzelnen Mitgliedstaaten zu erfassen. So enthält die Sammlung außer den Gründungsverträgen, Richtlinien, Verordnungen und Empfehlungen auch Stellungnahmen, Berichte und Beschlüsse der Europäischen Hauptorgane, sowie Entscheidungen des EuGH auf Deutsch und in anderen Amtssprachen der EU. Die Sammlung enthält nationale und internationale Literatur, Aufsätze sowie nationale Gerichtsentscheidungen über das Europäische Arbeitsrecht in mehreren Amtssprachen.

3.1.2 Forschungsprojekte

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

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

(1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen

Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten arbeitnehmerähnlichen Personen zu. In anderen Ländern wie auch auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden.

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

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

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

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

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

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozi-

alplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollte deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

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

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

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

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

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

3.1.2.1 *Abgeschlossene Forschungsprojekte*

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

Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach (Universität Bremen);
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk u. a.

Ende: 02/2006

Leitung des Forschungsprojekts:
Prof. Dr. Thomas Kieselbach, Universität Bremen.

Associated partner:
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, IAAEG Trier.

Weitere Beteiligte:
Prof. Dr. Hans De Witte, Universität Leuven;
Prof. Dr. Sebastiano Bagnara, Universität Siena;
Prof. Dr. Louis Lemkow, Universität Barcelona;
Prof. Dr. Wilmar Schaufeli, Universität Utrecht;
Dr. Arnold Bakker, Universität Utrecht;
Prof. Dr. Ronald Jeurissen, Universität Nyenrode.

Ziel: Im Rahmen des internationalen von der Europäischen Kommission unterstützten Projekts „Social Convoy and Sustainable Employability (SOCOSE)“ sollen die rechtlichen Bedingungen von Outplacement/Replacement, im

weiteren Sinne die Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer, analysiert und rechtsvergleichend dargestellt werden.

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

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

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

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

Die Ergebnisse des Projekts einschließlich des Beitrags von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurden im Dezember 2004 von der Universität Bremen unter dem Titel „Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring“ veröffentlicht.

Der Prozess einer Unternehmensumstrukturierung bringt – abgesehen von generellen Problemen der Betriebsführung – viele rechtliche Fragestellungen mit sich. Diese betreffen nicht nur das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht, sondern auch das Sozialrecht und sogar das allgemeine Vertragsrecht. Den Kern bilden zwei Komplexe: die Stabilität des Arbeitsplatzes und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (employability). Beide Punkte spielen während der verschiedenen Phasen des Umstrukturierungsprozesses eine Rolle.

Aus der Perspektive der betroffenen Arbeitnehmer lassen sich vier aufeinander folgende Phasen unterscheiden:

- die Vorbeendigungsphase (Vorkündigungsphase)
- die Beendigungsphase (Kündigungsphase)
- die Nachbeendigungsphase (Nachkündigungsphase)
- der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages

Jedes der fünf untersuchten Länder (Belgien, Deutschland, Italien, die Niederlande und Spanien) hat sein eigenes Rechtssystem und in jedem Land sind Arbeitsverhältnisse und ihr rechtliches Umfeld durch verschiedene Besonderheiten gekennzeichnet. Ein Vergleich der rechtlichen Situation ist daher recht schwierig und es ist nicht einfach, Vorschläge für die Harmonisierung von Betriebsübergängen zu machen. Vielmehr werden nachfolgend einige spezifische Aspekte einer jeden Phase erläutert – gefolgt von einer Reihe von Schlussfolgerungen.

A. Die erste Phase, also die Phase vor der möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beruht auf einer beiderseitigen Übereinkunft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder auf einer (einseitigen) Kündigung als Folge einer Umstrukturierung. Das generelle Ziel in Rechtstheorie und Rechtspraxis ist die Anwendung des Prinzips der Arbeitsplatzstabilität.

Diese Stabilität wird erreicht, indem nach Alternativen zu einer Kündigung gesucht und dadurch der Verlust des Arbeitsplatzes für einen oder mehrere Arbeitnehmer vermie-

den wird. In einigen Ländern wird die Kündigung unwirksam und nichtig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatzwechsel anbietet oder ihm keine Chance zur Umschulung in Hinblick auf einen in dem Betrieb oder dem Unternehmen verfügbaren Arbeitsplatz gibt. Im Falle solcher Angebote ist der Arbeitnehmer aufgefordert, mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten.

Wenn die Kündigung nicht vermieden werden kann und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Kündigungsfrist endet, sollte Outplacement (Prozess, bei dem der entlassende Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern dabei hilft, eine neue Stelle zu finden) in Betracht gezogen werden. In Fällen der Umstrukturierung bedeutet dies meist Gruppen-Outplacement. Diese Maßnahme – in vielen Fällen auf der Grundlage eines Kollektivvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder der (den) Gewerkschaft(en) – bietet eine Vielfalt von Angeboten hinsichtlich der Umschulung von Fähigkeiten und Qualifikationen. Wenn kein Kollektivvertrag existiert, findet Outplacement manchmal seine Berechtigung in trilateralen Übereinkünften zwischen der Outplacement-Agentur, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, jedoch können auch andere Rechtsbeziehungen bestehen. Die Arbeitsplatzstabilität wird dann durch den Gedanken des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit ersetzt.

B. In der zweiten Phase wird die Beendigung entweder durch beiderseitige Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers oder durch seine Kündigung realisiert. Das Recht aller fünf Länder kennt beide Formen der Beendigung. Der oben angesprochene Prozess des Outplacements findet keine Unterbrechung, er dauert so lange an, wie es im jeweiligen Vertrag bestimmt ist.

C. Die dritte Phase, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat das zentrale Ziel, dem Arbeitnehmer zu helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder sich selbständig zu machen. Die konkreten Maßnahmen während der Arbeitssuche können natürlich erheblich variieren.

In einigen Ländern (z. B. Deutschland) kann der Sozialplan, der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Gewerkschaft(en) vereinbart wird, nicht nur eine Entlassungsabfindung für den Arbeitnehmer – soweit sie nicht schon durch Gesetz vorgeschrieben ist –, sondern auch den Wechsel des Gekündigten zu einem speziellen Fortbildungsunternehmen enthalten. Solche Unternehmen können öffentliche Zuschüsse von der Arbeitsverwaltung erhalten.

D. Die vierte Phase beginnt, wenn der Gekündigte einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Dies kann als Kriterium für den Erfolg der Intervention betrachtet werden. Diese Phase wird nur weiter zu berücksichtigen sein, wenn es hierfür Anhaltspunkte in der Outplacement-Vereinbarung gibt.

Von herausragender rechtlicher Relevanz im Rahmen des SOCOSE-Projekts ist die Beantwortung der Frage, ob es die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen im Umstrukturierungsprozess erlauben, spezielle Pflichten des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses oder zur Umschulung zum Zwecke des Erhalts der

Beschäftigungsfähigkeit herzuleiten. Es gibt keine einfache positive Antwort auf diese Frage, jedoch deutet ein Vergleich der Rechtssysteme auf eine Empfehlung für solche Pflichten hin: Diese könnten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus als eine nachvertragliche Pflicht ausgedehnt werden. Gleichzeitig müssen sie nicht notwendigerweise einen entsprechenden Anspruch des Arbeitgebers begründen. Eine Reihe von Empfehlungen wird nachstehend dargelegt:

1. Während des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber dauerhaft verpflichtet, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwachen.
2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer daran zu erinnern, dass seine beruflichen Fähigkeiten neuen Anforderungen angepasst werden müssen und dass er dazu aufgefordert ist, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
3. Die Entlassung eines überflüssigen Arbeitnehmers sollte vermieden werden, wenn andere Alternativen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses erlauben. Alternativen können dabei sein: ein Arbeitsplatz in einem anderen Teil des Unternehmens, die Anpassung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers an die neuen Anforderungen des Arbeitsplatzes oder das Angebot an den Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis auf einer schlechteren Grundlage fortzuführen, wenn keine anderen Arbeitsplätze im Unternehmen verfügbar sind.
4. Wenn die Stabilität des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber unter den oben genannten Voraussetzungen nicht garantiert werden kann, hat er, wenn nötig, dem Arbeitnehmer angemessene Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Wieder-

gewinnung seiner Beschäftigungsfähigkeit vorzuschlagen.

5. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angemessene Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel und Individual- oder Gruppen-Outplacement oder andere Formen der Übergangsberatung zu informieren und zu Rate zu ziehen.
6. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, auf seine Kosten Outplacement-Dienste anzubieten, so lange der Arbeitnehmer – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – das Recht auf eine Entlassungsabfindung hat.
7. Während einer Intervention nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der frühere Arbeitgeber für eine gute Durchführung der Dienste verantwortlich.
8. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaften, Betriebsräte) sollten im Falle der Reorganisation und Umstrukturierung des Unternehmens ein Abkommen treffen, das sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die überflüssigen Arbeitnehmer beschäftigt (Sozialplan).
9. Ausbildung, Umschulung, Outplacement und andere Methoden sollten entweder durch interne Maßnahmen oder durch externe Agenturen oder spezielle Unternehmen angeboten werden.
10. Diese Aktivitäten sollten durch Zuschüsse der Arbeitsverwaltung oder weiterer öffentlicher Einrichtungen auf nationaler oder europäischer Ebene unterstützt werden (z. B. Europäischer Sozialfonds).

3.1.2.2 *Laufende Forschungsprojekte*

Kollektives Arbeitsrecht in Deutschland

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

Start: 07/1990

Ende: fortlaufend

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

Für den Studienkurs ist folgende Gliederung und Gewichtung geplant:

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

Kommentar zum Entgeltfortzahlungsgesetz

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

Start: 02/1997
Ende: 06/2006

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

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

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

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

Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention (IntKommEMRK)

Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk; Prof. Dr. Dr. h.c. Heribert Golsong;
Prof. Dr. Wolfram Karl u. a.

Start: 02/2000
Ende: 12/2006

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

Die Neubearbeitung des Art. 4 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) hat Prof. Dr. Dres. h.c. Birk übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten, verbunden mit Redaktionssitzungen in Straßburg, ist mit dem Abschluss der Bearbeitungen gegen Ende des Jahres 2006 zu rechnen.

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

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

Start: 01/1999
Ende: fortlaufend

Ziel: Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14. April 1994 (EuGH Slg. 1994, -1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

Vorgehen: Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

Inhalt:

Allgemeines
Gründungsverträge

- Neuere Entwicklungen
- Gesamtbetrachtungen
- Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte
- Europäische Verfassung – Soziale Grundrechte
- Beitrittskandidaten
- Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik
- Freizügigkeit
 - Art. 39 EG
 - VO 1612/68
 - VO 1408/71
 - spezielle Aspekte wie etwa Aufenthaltsrecht oder Entsendung
- Beschäftigungspolitik
- Arbeitsverhältnis
 - Massenentlassung
 - Betriebsübergang
 - Zahlungsunfähigkeit
 - Atypische Arbeitsverhältnisse
 - weitere Punkte wie etwa Handelsvertreter oder die Nachweisrichtlinie

Gleichbehandlung

Diskriminierungsrichtlinie 2000/43
Diskriminierungsrichtlinie 2000/78
Entgeltrichtlinie 1975/117
Gleichbehandlungsrichtlinie 1976/207
weitere Aspekte wie z. B. die Betriebsrenten- oder die Beweislastrichtlinie sowie die Richtlinie zur sozialen Sicherheit

Betriebliche Altersversorgung**Mitbestimmung**

Europäischer Betriebsrat
Information und Konsultation

Soziale Sicherung**Kollektivvertragsrecht****Gesellschaftsrecht**

Strukturfonds, Regionalfonds, Industriepolitik, Sozialfonds

Berufsbildung und Berufsausübung**Arbeitsschutz**

u. a. die Rahmenrichtlinie 1989/391 sowie die Arbeitszeitrichtlinien
Sozialpolitik, Soziale Dimension
Einwanderungspolitik, Asyl, Nationales Staatsangehörigkeitsrecht

Drittstaaten**Kollisionsrecht****Datenschutz**

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

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

Start: 03/2002

Ende: 03/2006

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

Am Sozialplan lässt sich daher paradigmatisch das in der Rechtsvergleichung fundamentale Problem der Implementierung ausländischen Rechts in eine Rechtsordnung stu-

dieren. Dies ist eines der wichtigsten Ziele dieses Projekts. Die Bestandsaufnahme der nationalen Regelungen des Sozialplans kann wichtige Aufschlüsse auch über die arbeitsrechtliche Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungen bringen. Des Weiteren vermag er zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene durch ihre Repräsentanten wesentliche Erkenntnisse beizusteuern.

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

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

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

Start: 04/2002

Ende: 04/2006

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

Dieser Befund hat in Deutschland schon vor Jahrzehnten zu einer teilweisen Ausdehnung des staatlichen Arbeitsrechts

auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen geführt. Dies gilt nicht oder nicht in gleichem Maße für die meisten anderen Mitgliedstaaten der EU. Für das Europäische Arbeitsrecht zeigt sich in mancherlei Beziehung die gleiche Problematik. Daran schließt sich allgemein die weitere wichtige Frage an, ob nicht das Arbeitsrecht generell einen anderen Zuschnitt braucht, als dies bislang der Fall ist, ob es nämlich eine Vielzahl bezahlter Tätigkeiten mit in seinen Regelungsbereich einbeziehen bzw. zu einer Ordnung der beruflichen Tätigkeit ausgebaut werden sollte.

Internationales und Europäisches Arbeitsrecht

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

Start: 01/2002

Ende: 12/2006

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

berücksichtigen. Dies wird z. B. besonders bei der Umsetzung von arbeitsrechtlichen Richtlinien deutlich.

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

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

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

Münchener Kommentar

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

Start: 03/2004

Ende: 03/2006

Der im Verlag C. H. Beck, München, erscheinende Münchener Kommentar wird in der nunmehr 4. Auflage aktualisiert. Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist bereits seit der 1. Auflage neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des im 10. Band (Internationales Privatrecht) enthaltenen Einführungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Dr. Dres. h.c. Birk für die Kommentierung folgender Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht der natürlichen Personen und der Rechtsgeschäfte) und des Vierten Abschnitts (Erbrecht):

Art. 7 – Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit

Art. 8 – Entmündigung (aufgehoben)

Art. 9 – Todeserklärung

Art. 10 – Name

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

In der Neuauflage sind die seit Erscheinen der 3. Auflage im Jahr 1998 bis in die Gegenwart eingetretenen relevanten Gesetzesänderungen, national wie auch international, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen eingearbeitet worden. Der 10. Band ist im November 2005 erschienen. Mit dem Erscheinen des gesamten Werkes ist laut Angaben des Verlages C. H. Beck im Jahr 2006 zu rechnen.

European Social Charter

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

Start: 11/2004

Ende: 05/2006

Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist seit vielen Jahren Mitglied des European Committee of Social Rights, das mittlerweile 15 Mitglieder umfasst. Diesen international renommierten Rechtsexperten obliegt es, über die Einhaltung der European Social Charter von 1961 und der revidierten Fassung der European Social Charter von 1996 zu wachen.

Beide Fassungen enthalten programmatische Erklärungen und Verpflichtungen, die sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts erstrecken. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten,

dass sie den Anforderungen der European Social Charter genügt. Einzelpersonen können aus der Charter keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem European Committee of Social Rights auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der European Social Charter verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

Die Erfahrungen, die Prof. Dr. Dres. h.c. Birk während seiner langjährigen Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights gesammelt hat, sollen nunmehr als Grundlage einer Monographie dienen. Unterteilt in vier große Abschnitte soll die Europäische Sozialcharta dargestellt werden. Die vorläufige Gliederung sieht vor, dass einleitend im Abschnitt A die historische Entwicklung der European Social Charter angesprochen wird. Im Abschnitt B wird auf die allgemeinen Prinzipien sowie das Verhältnis

der Charta zu anderen internationalen Abkommen eingegangen werden. Im Abschnitt C werden die von der European Social Charter garantierten Rechte vorgestellt, zunächst aus dem Bereich des Arbeitsrechts und anschließend aus dem des Sozialrechts. Abschnitt D wird sich dem Prüfungsverfahren widmen. Dargestellt werden die beteiligten Überwachungsorgane und der genaue Ablauf der möglichen Verfahren.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers und Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im russischen Arbeitsrecht

Elena Balashova LL.M.

Start: 05/2005

Ende: 05/2007

Mit dem Übergang zu einer neuen Marktwirtschaftsordnung in Russland bzw. zu neuen wirtschaftlichen Bedingungen sollte auch die Regelung der Arbeitsbeziehungen diesem Systemwechsel angepasst werden. Das alte, sozialistische Arbeitsrecht, der Kodex der Arbeitsgesetze der Russischen Föderation (ArbGB), der im Jahr 1971 verabschiedet wurde, entsprach nicht den Anforderungen, die die wirtschaftliche Umwandlung an das Arbeitsrecht stellte. Die größten Kritikpunkte an dem ArbGB 1971 waren der starke Kündigungsschutz, die Beschränkung der unternehmerischen Freiheit durch eine zu starke rechtliche Stellung der Gewerkschaften sowie die zu breit und teuer gewordenen Arbeitnehmergewährleistungen und Garantien.

Die Unternehmer bzw. Arbeitgeber sahen in den sozialistischen, arbeitsrechtlichen Regeln mit ihrem stark ausgeprägten Arbeitnehmerschutz ein Hindernis für ihre Tätigkeit. In letzter Zeit wurde der Ruf nach einem neuen Arbeitsrecht in Russland immer lauter. Das neue Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (TK) wurde in sehr kurzer Zeit verabschiedet und trat am 1. Februar 2002 in Kraft.

Im Unterschied zur Kodifizierung von 1971 (ArbGB) beinhaltet das neue TK umfassende Rechtsnormen zu wesentlichen Bereichen des Arbeitsrechts, die vorher durch einzelne Gesetze geregelt waren. Dennoch erreichte das neue Gesetzbuch qualitativ nicht das erwartete Niveau und bedarf noch vieler Änderungen und weiterer Auslegungen. Das neue Arbeitsgesetz nennt in Art. 1 als Hauptziel den bestmöglichen Interessenausgleich zwischen den Parteien der Arbeitsverhältnisse sowie dem Staat. Fraglich ist jedoch, wie diese Interessenbalance in der praktischen Realisierung erreicht werden kann. Das Problem des neuen Arbeitsgesetzes liegt u. a. in einer stärkeren Stellung der Arbeitgeber in betrieblichen Fragen und der wesentlich eingeschränkteren Position von Gewerkschaftsrechten.

Die größte Problematik des neuen Gesetzes liegt in den Fragen der Kündigung der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Auflösung der Arbeitsverträge auf Veranlassung des Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber definiert in Art. 81 TK einen stark erweiterten Katalog der Kündigungsgründe. Das neue

Arbeitsgesetz legt insgesamt 13 Gründe der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers fest. Fraglich ist, ob dieser Katalog wie im ArbGB 1971 abschließend ist. Gemäß Art. 81 Ziff. 14 TK kann diese Liste auch in anderen Fällen erweitert werden, was nicht unbedingt dem Arbeitnehmer mehr Schutz bietet, jedoch dem Arbeitgeber mehr Freiheit gewährt.

Die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte bei der Kündigung besteht auch darin, dass, wenn früher die Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers in einigen Fällen das Einvernehmen einer Gewerkschaft notwendig machte, heute eine solche Kündigung nach dem neuen TK lediglich die Berücksichtigung der Meinung einer zuständigen Gewerkschaft bedarf. Dies führt zu einer Reduzierung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer im neuen TK und lässt nur die Hoffnung, dass die Arbeitnehmer nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt werden.

Aus diesem Grund werden im Rahmen dieser Dissertation die wesentlichen Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes (TK), die die Fragen der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitgebers und des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer betreffen, deutlich analysiert, sowie die Effektivität der praktischen Realisierung dieser Vorschriften durch die Rechtsprechung erklärt.

Zu Beginn werden die materiellen Voraussetzungen und Besonderheiten der Kündigungsgründe gemäß Art. 81 TK dargestellt. Dabei werden die Fragen des rechtlichen Schutzes der Arbeitnehmerrechte bzw. ihrer Defizite und der Verantwortung des Arbeitgebers bei Verletzung dieser Rechte untersucht, mit besonderer Berücksichtigung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer gegen unzulässige Kündigung vom Arbeitgeber.

Außerdem wird in dieser Arbeit verschiedenen Fragen der disziplinarischen Kündigung von Arbeitnehmern Aufmerksamkeit geschenkt, die in der Arbeitspraxis in Russland besondere Schwierigkeiten und Streitigkeiten aufweisen.

Ziel dieser Arbeit ist, durch die Analyse der normativen Lage der russischen Arbeitsgesetzordnung und ihrer praktischen Realisierung zu einer effektiven Verbesserung der

Gesetzesvorschriften sowie zu der Entwicklung von neuen gerichtlichen bzw. vorgegerichtlichen Methoden des Arbeitnehmerschutzes zu kommen.

Der Schwerpunkt der Arbeit ist auf die Verstärkung der Arbeitnehmerrechte in Russland sowie auf die Beschränkung der rechtswidrigen Kündigungen auf Initiative des Arbeitgebers orientiert, jedoch mit besonderer Berücksich-

tigung des Ausschlusses des Missbrauchs der Arbeitnehmerseite.

Zeitplan:

05/2005–09/2006: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

10/2006–05/2007: Niederschrift der Arbeit

Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die IAO – Die Arbeit des Verwaltungsratsausschusses für Vereinigungsfreiheit

Ref. jur. Sandra Clemens

Start: 10/2003

Ende: 03/2006

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

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

Da die allgemeinen Überwachungsverfahren der IAO als nicht ausreichend für die Durchsetzung dieses Grundrechts angesehen wurden, wurde 1951 von der IAO in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das sog. Governing Body Committee on Freedom of Association (Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit) geschaffen, das sich im Laufe der Jahre zum wichtigsten Überwachungsgremium für die Einhaltung des Grundsatzes der Vereinigungsfrei-

heit entwickelte. Ist eine Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation eines Mitgliedstaates der Auffassung, dass ihre Regierung gegen die Übereinkommen Nr. 87 oder 98 oder die Verfassung der IAO bzgl. der Vereinigungsfreiheit verstößt, so kann sie sich mit einer Beschwerde an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit wenden.

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

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

Das Recht der Nutzungen und Früchte in einer historisch-vergleichenden Analyse

Ref. jur. Sérgio Fernandes Fortunato

Start: 10/2005

Ende: 09/2007

Als Definitionsnormen haben die §§ 100, 99 BGB eine herausragende Rolle im deutschen Zivilrecht. Normen aus allen Bereichen des Bürgerlichen Rechts verweisen inhaltlich auf die hier getroffenen Definitionen. Umso überraschender ist es, dass sich auf den ersten Blick keine wesentlichen Anwendungsschwierigkeiten zu ergeben

scheinen. Hat der historische Gesetzgeber es etwa tatsächlich geschafft, in den §§ 100, 99 BGB eine „sichere und feste Grundlage“ für die Anwendung der Normen der besonderen Teile des BGB zu schaffen, so wie er es sich vorgenommen hatte?

Gründe zum Zweifel hieran gibt es zu Genüge. Bei einem

Blick in die rechtshistorischen Wurzeln des Frucht- und Nutzungsrechts stellt sich heraus, dass der Inhalt des historischen Begriffs fructus, der nach römischem Recht sowohl die Fruchtziehung als auch den Gebrauch im Sinne der heutigen Nutzungen erfasst, vollständig ungeklärt war. Weder das Gemeine Recht, noch die einzelnen Partikularrechte des 18. und 19. Jahrhunderts haben einen einheitlichen Begriff herausgebildet. Vielmehr sind die historischen Wurzeln der heutigen §§ 100, 99 BGB in Praxis und Wissenschaft durch eine Vielzahl nebeneinander konkurrierender Theorien und Konzepte geprägt. Aber auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung der Anfangszeit des BGB deutet zunächst darauf hin, dass das Verständnis dieser Rechtsmaterie längst nicht unumstritten bleiben würde. Als massivste Kritik ragen hierbei die Arbeiten von Leo v. Petraŷyckis heraus. Schon zum ersten Entwurf des Fruchtparagraphen § 792 E (heute: § 99 BGB) schreibt er, dieses sei „ein logisches und praktisches Mißgebilde [...] ein Fleck [...] der das ganze Gesetzbuch verunstalten werde“. Seiner Warnung wurde nicht gefolgt, der Fruchtbegriff des § 792 E wurde in § 99 BGB übernommen.

Das Forschungsprojekt konzentriert sich nun auf diese Kritik und welche Bedeutung sie für die heutige Anwendung der §§ 100, 99 BGB hat. Als roter Faden zieht sich durch die gesamte Arbeit die Frage, ob die historischen Streitfragen sich vielleicht noch immer finden. Insbesondere liegt es nahe zu untersuchen, ob nicht eine funktionale Verlagerung der Streitpunkte in Vorschriften des Besonderen Teils des BGB stattgefunden hat. Hinzu kommt die Frage, welchen Einfluss die rechtlichen Entwicklungen seit dem Inkrafttreten des BGB am 1. Januar 1900 auf das Nutzungsrecht haben. Zu denken ist etwa an die Entwicklungen im Bereich des Immaterialgüterrechts oder die rechtlichen Veränderungen durch die Schuldrechtsmodernisierung von 2002, insbesondere §§ 346 ff. BGB und seine Bedeutung für die Rückabwicklung von Leistungen.

Zeitplan:

- 10/2005–03/2006: Zusammenstellung der historischen Rechtsquellen, der Rechtsprechung und der Literatur
03/2006–09/2006: Auswertung der Quellen
09/2006–09/2007: Niederschrift der Arbeit

Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich

Ass. jur. Fiona Geist

Start: 07/2003

Ende: 03/2007

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

Ausgewähltes Untersuchungsgebiet ist Frankreich. Hier hat sich in den letzten Jahren im Bereich der Arbeitszeit viel verändert. Interessant ist dabei, dass in der französischen Beschäftigungspolitik seit 1982 insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit eine große Rolle gespielt hat.

Diese Entwicklung erreichte ihren Höhepunkt 1997 nach dem Regierungswechsel. Mit den Gesetzen 98-461 vom 13. Juni 1998 „d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail“ (loi Aubry I) und 2000-37 vom 19. Januar 2000 „relative à la réduction négociée du temps de travail“ (loi Aubry II) hat die Linksregierung von Premierminister Jospin die gesetzliche Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden abgesenkt. Durch Umverteilung der vorhandenen Arbeit sollte zusätzliche Beschäftigung gefördert, neue Arbeitsplätze geschaffen bzw. bestehende gesichert werden.

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

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

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

auf 35 Stunden pro Woche gem. Art. L. 212-1 Code du travail – eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit sich gebracht haben. Den Arbeitgebern wurde mit Reduzierung der Wochenstundenzahl die Gelegenheit gegeben, die arbeitszeitliche Organisation in ihren Betrieben umzustellen. Beispielsweise können sie gem. Art. L. 212-8 Code du travail auf die Möglichkeit der „modulation“ zurückgreifen. Danach kann die wöchentliche Arbeitszeit über das Jahr hinweg unter der Bedingung wechseln, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum 35 Stunden bzw. 1600 Stunden im Jahr nicht überschreitet.

Das Gesetz Fillon hat die Einführung der 35-Stunden-Woche zwar nicht rückgängig gemacht, die im Code du travail herbeigeführten Änderungen führen aber zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zum Beispiel wurde der Rückgriff auf Überstunden erleichtert. Mit dem Dekret 2003-258 vom 20. März 2003 etwa wurde der Umfang des jährlich möglichen Kontingents an Überstunden erhöht.

Die Arbeit stellt nach einem Überblick über die Geschichte der Arbeitszeit und ihrer Flexibilisierung die Gesetze Aubry I und II und das Gesetz Fillon sowie die durch sie herbeigeführten Änderungen im Code du travail vor. Der anschließende Schwerpunkt der Arbeit befasst sich mit der Frage, inwieweit durch die Gesetze tatsächlich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eingetreten ist. Dabei soll auch die Rolle weiterer Flexibilisierungsansätze näher beleuchtet werden.

Zeitplan:

- 07/2003–03/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
07/2005–12/2005: Mutterschutz bzw. Elternzeit
04/2005–03/2007: Niederschrift der Arbeit

Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr

Ass. jur. Sandra Isenberg

Start: 04/2000

Ende: 12/2005

Durch die Entscheidungen des BAG und des BGH zum Eismann-Franchisesystem sowie durch die Regelung der Rentenversicherungspflicht arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger in dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit (BGBl. I 2000, 2) ist die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen in der wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland wieder mehr in den Blickpunkt gerückt. Die Arbeit beschäftigt sich im Kern mit der Frage, wie arbeitnehmerähnliche Personen in grenzüberschreitenden Situationen behandelt werden sollen, d. h. in erster Linie, ob sie im Rahmen des Internationalen Privatrechts einen ähnlichen Schutz wie Arbeitnehmer genießen oder aber wie „reine“ Selbstständige behandelt werden sollen.

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

In Deutschland werden darunter solche Erwerbstätige verstanden, die zwar nicht persönlich von einem Arbeitgeber abhängig – also nicht weisungsgebunden – sind, aber bei denen eine wirtschaftliche Abhängigkeit dazu führt, dass sie ihrer gesamten sozialen Stellung nach – einem Arbeitnehmer vergleichbar – schutzbedürftig erscheinen. Darunter werden z. B. Heimarbeiter, teilweise auch Telearbeitnehmer, Einfirmenvertreter, Franchisenehmer oder Freie Mitarbeiter in Rundfunk und Fernsehen gefasst. Der deutsche Gesetzgeber hat für sie einige Sonderregelungen geschaffen (z. B. § 5 I ArbGG, § 12 a TVG, § 2 BUrtG). Anders ist dies beispielsweise in Frankreich. Die genannten Gruppen fallen größtenteils kraft gesetzlicher Anordnung in die Kategorie der Arbeitnehmer und genießen damit den vollen Schutz des Arbeitsrechts. Doch auch hier wird lebhaft diskutiert, ob nicht eine dritte Kategorie für bestimmte Grenzfälle geschaffen werden sollte.

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

Die Beurteilung der Kriterien der Tariffähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Koalitionsfreiheit – Eine vergleichende Analyse des deutschen und ungarischen Arbeitsrechts

dr. Erika Kovács

Start: 09/2004

Ende: 10/2006

Die deutschen arbeitsrechtlichen Regelungen waren ein Vorbild für Ungarn bei der Neugestaltung des ungarischen Arbeitsrechts nach der Wende. Viele deutsche arbeitsrechtliche Institutionen wurden ins ungarische Arbeitsrecht mit kleineren oder größeren Anpassungen an die speziellen Umstände übernommen. Auch die tariffähigen Parteien sind in Deutschland und in Ungarn gleich. Dennoch gibt es in der Praxis viele Unterschiede hinsichtlich der Tariffähigkeit. Sowohl in Deutschland, als auch in Ungarn gibt es in letzter Zeit viele Diskussionen über die Probleme des Tarifvertragssystems, die teilweise auf die Regelung der Tariffähigkeit zurückzuführen sind. Die Koalitionsfreiheit gewährleistet die verfassungsrechtliche Grundlage der Tariffähigkeit, setzt ihr jedoch gleichzeitig auch Grenzen. Diese Umstände regten die Grundidee der Arbeit über das Verhältnis der Tariffähigkeit und der Koalitionsfreiheit einerseits und über den Vergleich der deutschen und ungarischen Tariffähigkeit andererseits an.

Im Rahmen dieser Dissertation sollen die Ähnlichkeiten und Unterschiede im ungarischen und deutschen Arbeitsrecht bezüglich der Voraussetzungen und Umsetzung der Tariffähigkeit im Lichte der Koalitionsfreiheit untersucht werden. Bei allen Abschnitten wird als Grundlage zunächst

eine Übersicht der deutschen Situation erläutert. Anschließend erfolgt eine ausführliche Darstellung der ungarischen Verhältnisse.

An die Einführung des Themas schließt sich eine kurze Zusammenfassung der Koalitionsfreiheit an. Im nächsten ausführlichen Teil wird die Tariffähigkeit im deutschen und ungarischen Arbeitsrecht dargestellt. Der Schwerpunkt der Betrachtung wird auf das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit gelegt. Es stellt sich die Frage, auf welche Gründe die unterschiedlichen Probleme bezüglich der Tariffähigkeit im deutschen und ungarischen Arbeitsrecht zurückzuführen sind. Die strengen Kriterien der deutschen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit, vor allem die Theorie der sozialen Mächtigkeit, erschwert es den neu gegründeten oder kleineren Gewerkschaften an Einfluss und Macht zu gewinnen. Diese Lage kann die Koalitionsfreiheit gefährden. Zudem könnten eventuell völkerrechtliche Einwände gegen die deutsche Praxis hervorgehoben werden. Im Gegensatz zu der deutschen Situation ist es eines der schwierigsten Probleme bzgl. der Tariffähigkeit in Ungarn, dass die Tarifverträge häufig einseitig vom Arbeitgeber ausgearbeitet oder sogar diktiert werden, weil die Gewerkschaften ihren Willen nicht effektiv durchsetzen können.

Es ergibt sich das Problem, dass die Kriterien für die Tariffähigkeit in Ungarn zu locker, aber in Deutschland zu streng ausgearbeitet sind. Diese Arbeit untersucht, welche Voraussetzungen an die Tariffähigkeit gestellt werden sollen, um die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften sicherzustellen, wobei die Kriterien der Koalitionsfreiheit nicht eingeschränkt werden dürfen.

Zeitplan:

09/2004–08/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

09/2005–10/2006: Niederschrift der Arbeit

Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien

Ass. jur. Astrid Lang

Start: 03/1999

Ende: 12/2005

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

Während in Deutschland die betriebliche Mitbestimmung auf dem Betriebsverfassungsgesetz beruht, das den Arbeitnehmern gesetzlich garantierte Rechte zugesteht, existiert eine vergleichbare Regelung in Italien nicht. Dort ergeben sich betriebliche Mitbestimmungsrechte hauptsächlich aus nationalen Tarifverträgen. Es ist daher von großem Interesse, den Inhalt der Tarifverträge der wichtigsten italienischen Unternehmen im Einzelnen zusammenzustellen. Besonderes Gewicht liegt hierbei auf dem Vergleich der FIAT-Unternehmensgruppe mit der Zanussi-Elektrolux-Gruppe. Während FIAT für ein eher traditionelles Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis steht, gilt Zanussi-Elektrolux als der „Pionier“ der industriellen Beziehungen in Italien. Die Unternehmensgruppe Zanussi-Elektrolux hat am 21. Juli 1997 mit den Gewerkschaftsverbänden Fim-Cisl, Fiom-Cgil und Uim-Uil ein beispielhaftes Abkommen geschlossen, das den Charakter der industriellen Beziehungen in Italien nachhaltig verändert hat. Durch das Abkommen ist die Rolle der Einheitlichen Gewerkschaftsvertre-

tungen gestärkt worden. Insbesondere sind über die im Sozialpakt vom 23. Juli 1993 festgelegten Rechte der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen weit hinaus gehende Mitbestimmungs- und Informationsrechte vorgesehen.

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

Astrid Lang suchte exemplarische Unternehmen im Rahmen einer Forschungsreise nach Italien auf, um vor Ort durch Gespräche mit Personalmanagern und Arbeitnehmervertretern nähere Erkenntnisse über den Stand der betrieblichen Mitbestimmung in der Praxis zu gewinnen.

Arbeitsrechtliche Probleme bei der Anwendung moderner Informationstechnologien in Frankreich

Ass. jur. Meike Strauß

Start: 10/2001

Ende: 12/2005

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

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

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

In den Betrieben ändern sich die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer wie auch die Überwachungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers. E-Mail und Internet werden inzwischen in allen Bereichen des Arbeitsalltags von den Mitarbeitern genutzt. Dabei treten spätestens bei der Frage

der konkreten Ausgestaltung der Nutzung der neuen Technologien Interessenkonflikte auf. Es stellt sich die Frage, welche Kontrolltechniken der Arbeitgeber anwenden darf, um möglichem Missbrauch (z. B. unerlaubte Versendung privater E-Mails oder Missbrauch des Internetzugangs) vorzubeugen oder diesen zu erfassen und welche rechtlichen Konsequenzen daran zu knüpfen wären.

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

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

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

Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht

dr. Mariann Arany Tóth

Start: 04/2005

Ende: 04/2007

In Ungarn ist der Datenschutz im Arbeitsrecht ein neues Phänomen der Rechtswissenschaft. Ziel der Dissertation ist es, die wichtigsten Fragen dieses Themas zusammenzufassen.

Im ungarischen Recht gibt es kein Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz. Das ungarische ArbGB enthält statt dessen eine Generalklausel über den Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers. Es ist nötig, auf Vorschriften des ungarischen BGB und auf das ungarische DSGVO zurückzugreifen, um die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung beurteilen zu können.

Die Dissertation befasst sich mit den Rechtfertigungsgründen der Datenverarbeitung. Betrachtet werden die Zustimmung des Arbeitnehmers und der gesetzliche Erlaubnistatbestand. Im Arbeitnehmerdatenschutz fehlt es in Ungarn an einer reichhaltigen Judikatur. Die Empfehlungen des ungarischen Datenschutzbeauftragten sind ausschlaggebend. Anhand dieser Rechtsquellen erörtert die Arbeit aus praktischem Blickwinkel die Rechtslage im Anbahnungsverhältnis, während des Arbeitsverhältnisses und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Beobachtung mittels Kameras und die Einsetzung von Informationstechnologien werden erläutert. Zudem werden andere Formen der Datenverarbeitung behandelt.

Die Pflicht zur Umsetzung der EG-Datenschutzrichtlinie 95/46 war ein entscheidender Faktor für die Entwicklung

des innerstaatlichen Rechts. Daher ist die Vereinbarkeit der nationalen Vorschrift mit der Datenschutzrichtlinie zu prüfen. Das Recht auf Privatleben hat der EuGH bereits in seinem ersten Urteil zu den Gemeinschaftsgrundrechten als Grundrecht des Gemeinschaftsrechts anerkannt. Ein Recht auf Schutz bei der Verarbeitung personenbezogener Daten wird als Teilaspekt dieses Rechts gesehen. Der EuGH stützt sich in seiner ständigen Rechtsprechung auf den Artikel 8 EMRK. Dieser bildet einen Maßstab für den Datenschutz auf Gemeinschaftsebene. Die primärrechts- und richtlinienkonforme Auslegung wirft neue Fragen im Arbeitsrecht auf.

Zum Analysieren der nationalen Regelungen ist es unentbehrlich, die internationalen Normen heranzuziehen. Diese Instrumente dienen als Muster für den Arbeitnehmerdatenschutz. Die Empfehlung zum Schutz personenbezogener Daten für Beschäftigungszwecke des Europarats und des Verhaltenskodex der Internationalen Arbeitsorganisation sind von großer Bedeutung für den nationalen Gesetzgeber. Zukunftsweisend werden die Argumente für die Notwendigkeit einer bereichsspezifischen Regelung auf individual- und kollektivrechtlicher Ebene dargestellt.

Zeitplan:

04/2005–12/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

01/2006–04/2007: Niederschrift der Arbeit

Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Ref. jur. Volker Johannes Widhammer

Start: 04/2003

Ende: 12/2006

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

Zentraler Gegenstand der Arbeit sind in diesem Zusammenhang die Vorschriften der Art. 51 bis 55 des „estatuto de los trabajadores“, des zentralen Regelwerkes des spanischen Arbeitsrechtes. Diese Artikel betreffen die Kündigung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Massenentlassung (Art. 51), die Kündigung aus objektiven

Gründen (Art. 52, 53) und die disziplinarische Kündigung (Art. 54, 55).

Der Schwerpunkt der Betrachtung der Art. 51, 52, 53 ET wird dabei auf Art. 52.c gelegt. Dieser erlaubt es dem Arbeitgeber, wenn er die Notwendigkeit der Einsparung eines Arbeitsplatzes nachweisen kann, dem betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen. Interessant ist dabei auch die Veränderung, die Art. 52.c ET zur Erleichterung der Unternehmensumstrukturierung durch die Real Decreto-Leyes 8/1997 und 9/1997 erfahren hat. Dabei ist auch die Verknüpfung des Tatbestandes der Kündigung gem. Art. 52.c ET mit dem Tatbestand der Massenentlassung gem. Art. 51 ET (beruhend auf der RL 98/59/EG) zu beleuchten. Die beiden Vorschriften lassen sich in ihren Voraussetzungen anscheinend nur anhand der Anzahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer unterscheiden; die Massenentlassung erscheint mithin nach spanischem Recht nur als eine quantitativ gesteigerte Form der Kündigung aus objektiven Gründen.

Im Rahmen der disziplinarischen Kündigung gem. Art. 54, 55 ist insbesondere das Verhältnis der einzelnen Tatbestände des Art. 54 zueinander interessant, da zum einen nicht klar ist, ob Art. 54.2 einen *numerus clausus* der Kündigungstatbestände normiert und zum anderen sich innerhalb

des Art. 54.2 deutliche Überschneidungen der dort aufgelisteten Fallgruppen der disziplinarischen Kündigung finden.

Nach der Darstellung der materiellen Voraussetzungen der Kündigungsgründe werden die formalen Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung erläutert.

Darüber hinaus wird hinsichtlich der möglichen Rechtsfolgen einer Kündigung das spanische System der Differenzierung in rechtmäßige, rechtswidrige und nichtige Kündigung dargestellt. Im weiteren sollen die Unterschiede in den Rechtsfolgen einer disziplinarischen und einer aus objektiven Gründen erfolgten Kündigung herausgearbeitet werden, wobei hier insbesondere auf die Bedeutung der Abfindungsregelungen eingegangen und die Frage nach der Bedeutung des Bestandsschutzes im spanischen Recht beantwortet werden soll.

Weiterhin wird die Bedeutung der Reform durch den Real Decreto-Ley 5/2002 und die Ley 45/2002 für die Rechtsfolgen der verschiedenen Kündigungsgründe behandelt.

Zeitplan:

04/2003–04/2004: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

05/2004–12/2006: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.3 *Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten*

Die Reform des ungarischen Insolvenzrechts

Ungarische Akademie der Wissenschaften/ DFG

Start: 01/2002

Ende: 12/2005

Leitung des Forschungsprojekts:

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

Prof. Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc.

Beteiligte:

Prof. Dr. Peter Miskolczi Bodnar, Universität Miskolc;

Prof. Dr. Judit Fazekas, Universität Miskolc;

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

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

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

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

Ziel des deutsch-ungarischen Forschungsprojektes ist die Überarbeitung des ungarischen Insolvenzrechts, das durch ein Gesetz aus dem Jahr 1991 geregelt ist. Dabei geht es vor allem um die Anpassung des ungarischen Insolvenzrechts an die europäische Verordnung über Insolvenzverfahren vom 29. Mai 2000 (VO EG 1346/2000, ABl. EG L 160 vom 30. Juni 2000), die am 31. Mai 2002 in Kraft getreten ist und nach dem Beitritt zur Europäischen Union auch in Ungarn unmittelbar gilt. Derzeit weist das ungarische Insolvenzrecht Ungenauigkeiten auf und ist zumin-

dest partiell mit der europäischen Insolvenzverfahrensverordnung unvereinbar. Aus diesen Defiziten ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte, die jeweils von Untergruppen der Projektbeteiligten bearbeitet werden:

a) **Anpassung an das europäische Recht**

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

b) **Verfahrensvereinheitlichung**

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

c) Insolvenzschnldner und Verbraucherinsolvenz

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

d) Wirkung der Insolvenz auf schwebende Vertrge, insbesondere Arbeitsvertrge

Drfertig ist im ungarischen Insolvenzrecht insbesondere die Regelung des Arbeitsverhltnisses im Liquidationsverfahren.

ren. Es wird nur allgemein von der Kndigung gesprochen, wobei deren Verhltnis zur Betriebsbernahme und ihren vom europischen Recht garantierten Rechtswirkungen ebenso unklar ist, wie die Frage, ob vor diesem Hintergrund das ungarische Lohngarantiegesetz mit der europischen Richtlinie ber die Zahlungsunfhigkeit des Arbeitgebers vereinbar ist. Bei einer Neuregelung des ungarischen Insolvenzrechts ist insbesondere zu beachten, inwieweit sich diese in die Weiterentwicklung des ungarischen Arbeitsrechts einpasst.

Deutsches und sudafrkanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

Centre for Comparative and International Labour Law, Rand Afrikaans University (Johannesburg),
University of Stellenbosch; IAAEG

Start: 09/1997
Ende: fortlaufend

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

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

Enge Kontakte bestehen darber hinaus mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universitt Kapstadt).

3.1.2.4 Externe Dissertationsprojekte

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

Abgeschlossene Dissertationsprojekte

Sandra Liebmann

Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzberschreitenden Insolvenzen, Rigorosum am 04.11.2004

Florian Bauckhage

Das Sanktionssystem des Europischen Betriebsrtegesetzes (EBRG), Rigorosum am 01.12.2005

Laufende Dissertationsprojekte

Anja Bartenbach

Arbeitnehmererfindung im Konzern

Thomas Egger

Die Stellung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Rahmen der Betriebsverfassung

Jan-Hendrik Froesch

Substantielle Modifikationen von Arbeitsbedingungen (Art. 14 des Estatuto de los trabajadores)

Gerald Peter Mller

Der Leiharbeitnehmer in der Personal-Service-Agentur (PSA)

Thomas Mnch

Der plan de sauvegarde de l'emploi im franzsischen Recht unter besonderer Bercksichtigung des L. 2002/73 de modernisation sociale vom 17. Januar 2002

Maria Engracia Saln Garca

Das Arbeitskollisionsrecht und die internationale Zustndigkeit der Gerichte in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Spanien

Petra Schramm

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht

Marcel WeiB

Beschftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Abb.: Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte.

Politikfelder	Rechts- und Institutionenökonomie von		
	Arbeitsbeziehungen		Dienstleistungen
	Unternehmerische Selbstregulierung der Arbeitsbeziehungen	Unternehmensreaktionen auf externe Regulierungen der Arbeitsbeziehungen	
Arbeitsvertrags- und Personalpolitik	Holtmann: Anreizsysteme in Mikrofinanzbanken		
	Grammling: Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen		
	Paunescu: Ideenmanagement und technologische Anpassung*		
	Schneider/Vedder: Erfolgsfaktoren in Managementteams		Schneider, M.: Ökonomische Analyse der Arbeitsgerichtsbarkeit*
Unternehmensverfassung, Betriebs-, und Organisationspolitik	Sadowski/Ludewig: Organisationskapital	Machalet: Bildungsregulierung in der EU	
		Heil: Entwicklung der Behindertenpolitik	
	Ludewig: Organisationsdesign und Performanz*		Sadowski/Schneider, P./Thaller: DFG-Forschungsprojekt: Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs
	Leilich: Optimale Organisation von Forschungseinrichtungen*		Thaller: Organisationsentwicklung in wissensintensiven Bereichen
	Liebmann: Marktpräferenzen – Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies		Warning: Performanz deutscher Universitäten
			Rierner-Hommel: Selektive Verträge im Gesundheitswesen
internationale Unternehmenspolitik	Sadowski et al.: IAAEG-Unternehmensarchiv		Schneider/Bodah: Discretion and Performance: A Cross-national Comparison of Public Governance
	Sadowski/Schneider/Ludewig/Warning: Ökonometrie allg.*		
	Ludewig: Panelanalysen*		
	Schneider/Paunescu: DEA*		

* IAAEG-finanziert

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungs-verwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind ebenso wie die Bündelung der Themen unter dem Gesichtspunkt „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“ in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden, so dass weitere Ausführungen redundant wären. Im Jahr 2005 kamen drei Projekte hinzu: Das Dissertationsprojekt von Dana Liebmann zu Übergängen von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies, ein DFG-Projekt mit Dieter Sadowski, Peter Schneider und Nicole Thaller zu organisatorischen Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme und ein Dissertationsprojekt von Nicole Thaller zur Organisationsentwicklung in wissensintensiven Bereichen.

3.2.2 Produkte der Forschung

Unter den Veröffentlichungen sind besonders bemerkenswert zwei herausgegebene Sonderhefte, das eine zu Corporate Governance und Mitbestimmung (Industrielle Beziehungen), also einem politisch derzeit sehr „heißen“ Gegenstand; das andere ein Doppelheft zum Zusammenhang von „Arbeitsmarkt, Institutionen und Beschäftigung“ (Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung).

Die Einleitung zu dem Sonderheft *Industrielle Beziehungen* sei im Folgenden abgedruckt:

„Der mitbestimmte Aufsichtsrat stellt zwar kein Unikum im Vergleich internationaler Unternehmensverfassungen dar, wie zuletzt Höppner in dieser Zeitschrift dargelegt hat, aber die quasi-paritätische Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 ist eine Besonderheit, die vielen als unhaltbare Anomalie gilt. Sie sei bestenfalls historisch-politisch zu erklären, hätte nie das Prädikat einer effizienten Institution verdient, sondern sei im Gegenteil Hauptursache für die vielen Beispiele von Bad Corporate Governance aus der jüngsten deutschen Vergangenheit und werde auch in Zukunft den Investitionsstandort Deutschland schwächen, weil sie ausländische Produzenten davon abhalte, nach Deutschland zu kommen, und deutsche Produzenten aus dem Land treibe. Die Neuauflage einer Biedenkopf-Kommission, nach nur wenigen Jahren des Berichts der Kommission Mitbestimmung und nach vielerlei Versuchen unterschiedlicher Kommissionen, Bedingungen für eine gute Corporate Governance zu formulieren, ist ein Ausdruck der herrschenden kognitiven Verunsicherung. Wenn nicht nur einzelne Unternehmer, Unternehmerverbände oder auch wirtschaftsliberale Parteien die Abschaffung der quasi-paritätischen Mitbestimmung fordern, sondern sogar Forschungsinstitute sich programmatisch dem Kampf gegen die Mitbestimmung verschreiben – wie das bemerkenswerter Weise aus nicht gebrauchten Streikfonds der chemischen Industrie finanzierte Münchner Institut – dann ist ruhige Analyse geboten, um so mehr, wenn ein-

zelne Skandale um Protagonisten mitbestimmter Unternehmen zur allgemeinen Aufgeregtheit beitragen.

Während die Mitbestimmung durch den Betriebsrat beispielhaft durch die Arbeiten von Kotthoff (1994) und Dilger (2002) untersucht ist, liegen für den mitbestimmten Aufsichtsrat nur einzelne überzeugende Arbeiten vor, so etwa empirisch Baums/Frick (1998) und theoretisch Lindenthal (2001). Im Übrigen ist noch viel zu tun, und dazu möchte dieses Heft einen Beitrag leisten, indem nicht nur empirische Aufklärung, sondern auch methodische Sensibilität gefördert wird.

Der Beitrag von Auer-Rizzi/Reber/Szabo wählt ein eigenwilliges sozialpsychologisches Design, um zu zeigen, dass sich die Wertschätzung für einen partizipativen Führungsstil unter deutschen und österreichischen Führungskräften in den letzten Jahren nennenswert verringert hat. Jackson nutzt die Methode der Fuzzy Sets, um vorschnelle Stilisierungen und all zu kategorische über die Notwendigkeit bestimmter Politikmuster zu vermeiden, wie sie auch der Varieties of Capitalism-Ansatz fördert; er beweist unterschiedliche institutionelle Vielfalt. Jürgens/Lippert berichten über die Kommunikationsprozesse in Aufsichtsräten aus der Sicht der viel zu wenig beachteten leitenden Angestellten.

Wie für die Arbeit von Aufsichtsräten belastbare Informationen bereitgestellt werden können, dazu machen Schmidt/Brauer einen Vorschlag. Van Ees leitet institutionenökonomische, effizienzorientierte Bedingungen dafür ab, die Stakeholder eines Unternehmens im „Board“ zu repräsentieren. Werner/Zimmermann schließlich widmen sich empirisch einem hochkontroversen Detail der mitbestimmten Unternehmung, der Präsenz von Gewerkschaftsfunktionären im Aufsichtsrat, und sie schließen aus ihren Untersuchungen auf eine negative Beschäftigungswirkung der Gewerkschaftsrepräsentanz, also auf die Existenz von Insidereffekten.

Es ist zu hoffen, dass über die Einzelerkenntnisse dieser Arbeiten hinaus auch deren sachlicher Stil die allgemeine Debatte inspirieren kann.

Dieter Sadowski“

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

Im Rahmen des DFG-Projektes „Governance der Forschung“ (Sadowski, Schneider, Thaller) konnten erste Zwischenergebnisse auf dem Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Berlin am 16./17. September 2005 vorgestellt werden. Unter dem Titel „Vielfalt als Herausforderung für die Personallehre und -praxis“ wurden an Hand von Fallstudien Hypothesen entwickelt, inwiefern organisatorische und fachliche Diversität in Universitäts-departments für bestehende Qualitätsdifferenzen und unterschiedliche Entwicklungsdynamiken verantwortlich sein können.

3.2.3.1 *Qualifikation der Forscherinnen und Forscher*

Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“

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

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

Kollegiatinnen und Kollegiaten:

- Dipl.-Soz. Katrin Baltes
- Dipl.-Vw. Mattias Grammling
- Dipl.-Kffr. Anke Hammen
- Katharina Heil (geb. Stysial), M.A.
- Dipl.-Math. Bret Kragel
- Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA
- Dana Liebmann, M.A.
- Dipl.-Vw. Oliver Ludewig
- Dipl.-Vw. Tanja Machalet (geb. Breuer)
- Dipl.-Kfm. Tim Montag
- Dipl.-Vw. Mihai Paunescu
- dr. Adrienn Petrovics
- Dipl.-Kfm. Martin Richarz
- Petra Riemer-Hommel Ph.D.
- Dipl.-Psych. Peter Schneider
- Nicole Thaller, M.A.
- Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag
- Dipl.-Kffr. Susanne Warning
- Frank Wehinger, M.A.

Und als korrespondierende Mitglieder:

- Dipl.-Vw. Martin-Holtmann, MPA (Weltbank) und
- Cuiping Pang M.A. (Xiamen University, Department of Economics, China)

Die Teilnahme an den unter 7.2.7 angeführten internen Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Kollegiaten verpflichtend. Insbesondere die Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird kontinuierlich durch Vorträge überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen, Werkstattgesprächen (7.2.3) und Tagungen im IAAEG (7.2.1) ist ebenfalls verpflichtend. Individuelle

Fortbildung findet auf externen Seminaren, Tagungen und Workshops statt, wie unter 7.2.8 aufgelistet.

3.2.3.2 *Lehrtätigkeiten*

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

Martin Schneider und Oliver Ludewig sind im Berichtszeitraum an der Bordeaux Business School für Graduiertenprogramme engagiert worden.

Neben der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen erlauben es, die Studierenden, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren.

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

Der europäische Aufbaustudiengang MEST

In dem seit 1993 bestehenden einjährigen Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail (European Master in Labour Studies)“, an dem neben der Universität Trier die Université Catholique de Louvain-la-Neuve (Belgien), Université de Toulouse (Frankreich), University of Warwick (Großbritannien), London School of Economics and Political Sciences (Großbritannien), Università degli Studi di Firenze (Italien), Università degli Studi di Milano (Italien), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Portugal), Universitat Autònoma Barcelona (Spanien), University College Dublin (Irland), University of Amsterdam (Niederlande) und die Universität Bremen beteiligt sind, sollen sich Studierende ganz unterschiedlicher Studiengänge (Juristen, Soziologen, Ökonomen, aber auch Geisteswissenschaftler) die ökonomischen Kompetenzen aneignen, die sie für Jobs in internationalen tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt,

Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch daran zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services Administration und Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Seit seiner Gründung wird das Programm an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut. Im Berichtszeitraum waren vier Studierende aus Louvain-la-Neuve, Toulouse und Mailand zu Gast in Trier und sechs Trierer Studenten nahmen an dem Programm Warwick, Amsterdam, Mailand und Toulouse teil.

3.2.3.3 *Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke*

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

Zudem wurde im Berichtsjahr das Bemühen, ein Netzwerk aus korrespondierenden Mitgliedern des IAAEGs aufzubauen, weiter fortgeführt. Bei den korrespondierenden Mitgliedern – Prof. Dr. Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Frick (Witten-Herdecke) und Prof. Dr. Pull (Tübingen) – handelt es sich um ehemalige Mitarbeiter des IAAEG. Sie sind daher dem Institut nicht nur verbunden, sondern unterstreichen den Erfolg der Nachwuchsförderung des IAAEG. Auch in diesem Jahr fand ein „Netzwerktreffen der korrespondierenden Wissenschaftler“ und ihrer Forschergruppen statt. Der rege Austausch von Ideen und die Vertiefung der Kontakte führten auch in diesem Jahr sowohl auf der Ebene der Forschungsgruppenleiter als auch auf Mitarbeiterebene zu neuen Impulsen für die Projektarbeiten der forschenden Netzwerkmitglieder.

Die Mitarbeit von Prof. Sadowski im European Doctoral Programme der Universitäten London School of Economics, Universität Milano, Universität Amsterdam und der Universität Trier (IAAEG) ist fortgeführt worden und hat auch zwei Trierer Stipendiaten die Möglichkeit zu internationaler Sichtbarkeit gegeben.

Ein von der Bertelsmann-Stiftung organisiertes Treffen von Theoretikern und Praktikern aus Unternehmen galt dem Projekt eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches (Individuelles Arbeitsrecht), an dem Prof. Sadowski auch als Wirtschaftswissenschaftler teilgenommen hat.

3.2.3.4 *SASE 2006*

Bereits im Jahr 2005 beschäftigte ein großes Ereignis in 2006 das IAAEG und seine ökonomischen Mitarbeitenden. Vom 30. Juni bis 2. Juli 2006 findet die 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics in Trier statt. Das Thema der Tagung lautet: „Constituting Globalisation: Actors, Arenas and Outcomes“.

Die verlorene Einheit der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wenigstens dort wiederherzustellen, wo eine zu star-

ke disziplinäre Spezialisierung ein angemessenes Verständnis der wirtschaftlichen und sozialen Realität versperrt, ist das Ziel der Society for the Advancement of Socio-Economics – SASE, die 1989 gegründet wurde und heute Mitglieder in mehr als 50 Ländern auf allen fünf Kontinenten umfasst. Die Mitglieder kommen vor allem aus der Ökonomie, der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Managementlehre und der Jurisprudenz, aber auch aus der Geschichtswissenschaft, der Psychologie und der Philosophie. Sie sind in ihrer überwiegenden Mehrheit Wissenschaftler, allerdings gesellen sich zu ihnen seit langem auch Unternehmensvertreter und Politiker aus Regierungen und internationalen Organisationen.

Sozioökonomie – ein interdisziplinäres Projekt

Das interdisziplinäre Projekt „Sozioökonomie“ hat seine Wurzeln einerseits in der politischen Ökonomie, andererseits in der Wirtschaftssoziologie, es erinnert an die Idee der „Staatswissenschaften“. Gespeist wird das Projekt aus der Annahme, dass die Ökonomie kein in sich geschlossenes System ist, sondern dass sie eingebettet ist in das Recht, die Politik und die Kultur einer Gesellschaft. Damit gewinnen Wertvorstellungen, Machtverhältnisse und soziale Netzwerke eine besondere Aufmerksamkeit.

Alljährlicher Weltkongress der SASE

Den jährlichen Höhepunkt der Arbeit von SASE bilden die Weltkongresse, denn hier muss sich zeigen, wie verständigungsbereit und -fähig die Vertreter der jeweiligen Disziplinen sind. Die Vorträge und Diskussionen finden vor allem in Englisch, am Rande aber immer auch in Französisch und Spanisch statt. Zur Integration gerade der jüngeren Generation südamerikanischer und osteuropäischer Forscherinnen und Forscher werden stets besondere, auch finanzielle Anstrengungen unternommen. An den Tagungen nehmen durchschnittlich zwischen 300 und 500 Personen teil, abhängig vom Tagungsort (und damit den Tagungskosten). Auf jeder Tagung gibt es einige große Vorträge, zu denen eingeladen wird; im Übrigen bewerben sich die Autoren auf einen Call for Papers. Die Hauptvortragenden auf dem Kongress 2004 an der George-Washington University waren u. a.: Margret Blair (Georgetown University Law School), Francis Fukuyama (Johns Hopkins University), J. Rogers Hollingsworth (University of Wisconsin), David Stark (Columbia) und Cass Sunstein (University of Chicago Law School).

Im Jahr 2006 findet der Weltkongress der Sase erstmalig in Deutschland statt. Die ehrenvolle Zusage wurde an die Universität Trier vergeben.

Die Tagung der SASE in Trier zur Globalisierung

Key Note Speakers

Ein Hauptvortrag wird von Professor Martin Hellwig, dem wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des Max-Planck-Instituts für das Recht der Gemeinschaftsgüter in Bonn gehalten werden: „Die Regulierung globaler Kapital- und Finanzmärkte“.

Hellwig ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsminister, Mitglied und langjähriger Vorsitzender der Monopolkommission der Bundesregierung, Mitglied des Beirats des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank, Mitglied des Beirats zur Wettbewerbspolitik der Europäischen Kommission und Mitherausgeber wissenschaftlicher Zeitschriften sowie wissenschaftlicher Vereinigungen. Hellwig hat in den USA, Deutschland, der Schweiz und Israel gearbeitet.

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht wird Professor em. Sir Bob Hepple, University of Cambridge, über „Arbeitsrecht und Globalisierung“ sprechen und fragen, welche transnationalen Arbeitsregulierungen sich empfehlen.

Hepple war u. a. Chairman of Industrial Tribunals, Mitglied der Commission for Racial Equality und ist derzeit mit der Aufarbeitung aller Formen von Diskriminierung in Großbritannien beauftragt. Er hat 1963 Nelson Mandela und anderen afrikanischen Führern in Südafrika Rechtsbeistand geleistet und war dafür verhaftet worden. Von ihm stammt das maßgebliche Werk „Labour Laws and Global Trade“ (2005).

Aus wissenssoziologischer Sicht wird Prof. Karin Knorr-Cetina, Universitäten Konstanz und Chicago, das Entstehen und Funktionieren von Kapitalmärkten erörtern: „The Sociology of Financial Markets“.

Knorr-Cetina ist Mitglied des Bielefelder Instituts für Globale Gesellschaftsstudien und hat in der Vergangenheit an den Institutes for Advanced Study in Stanford und Princeton gearbeitet. Seit einigen Jahren wendet sie die in der Wissenschaftsforschung von ihr mitentwickelten ethnographischen Methoden auf die Akteure und Beziehungen auf Finanzmärkten an.

Weitere Key Note Speeches werden von Prof. Michael Mann, Soziologe an der University of California Los Angeles, und Prof. Jan Art Scholte, Politikwissenschaftler an der Universität Warwick, gehalten.

Mann hat zuletzt an Werken über Faschismus und Nationalismus, ethnische Säuberungen und Globalisierung gearbeitet. Sein Buch „Die ohnmächtige Supermacht“ (Campus 2003, original: Incoherent Empire) erhielt den Preis für das beste politikwissenschaftliche Buch des Jahres 2003 der Friedrich-Ebert-Stiftung, es wird derzeit in das Italienische, Spanische, Koreanische, Chinesische und Japanische übersetzt.

Scholte ist gegenwärtig Kodirektor am Centre of the Study of Globalisation and Regionalisation der Universität Warwick. Seine Hauptinteressen liegen auf der Steuerung globaler Finanzmärkte und dem zivilgesellschaftlichen Engagement in globalen Finanzierungsprozessen. Von ihm stammen die Bücher „Democratizing the Global Economy: the Role of Civil Society“ (2004) und „Civil Society Voices and the International Monetary Fund“ (2002). Im Jahr 2006 wird die von ihm mitherausgegebene „Encyclopedia of Globalization“ erscheinen.

Arbeitskreise

Über die zentralen Vorträge und selektierte Vortragsangebote der Teilnehmer hinaus wird die Trierer Tagung durch ausgewählte und von der SASE-Präsidentin Prof. Christel Lane, University of Cambridge, eingeladenene Arbeitskreise („Panels“) geprägt werden. Hier liegen auch die Forschungsinteressen des IAAEG.

3.2.4 Fremdeinschätzung

An dieser Stelle haben wir in der Vergangenheit vor allem Anerkennungen vermerkt, und wir könnten dies auch hier vor allem tun. Die Tatsache, dass die Society for the Advancement of Socio-Economics, die in der Vergangenheit an so renommierten Universitäten wie der Harvard Business School, der Stockholm School of Economics, HEC Montreal, HEC School of Management in Paris, London School of Economics, Universität Wien, Universität Genf, Universität Amsterdam, Georgetown University (Washington), University of Wisconsin (Madison), University of Minnesota, George Washington University (Washington), New York University, University of California (Irvine) und in Aix-en-Provence stattgefunden hat, ist erstmalig nach Deutschland vergeben worden, und zwar an das IAAEG. Prof. Sadowski ist Mitglied des Executive Committee und wird mit seinem Team diese große internationale Tagung Mitte 2006 leiten, zu der als einer der Keynote Speaker einerseits Prof. Bob Hepple kommen wird, der in 2005 ein Maßstab setzendes Buch über „Labour Laws and Global Trade“ veröffentlicht hat, andererseits Prof. Dr. Martin Hellwig, Direktor des Max-Planck-Instituts für Gemeinschaftsgüter, Bonn, der als einer der herausragenden zeitgenössischen politischen Ökonomen in Deutschland auch zum Verhältnis von Recht und Ökonomie sprechen wird (siehe Kap. 3.2.3.9).

Heute möchten wir auch eine gewichtige Kritik zitieren: In seinem Beitrag für die Festschrift von Dieter Simon schreibt Prof. Dr. Manfred Weiss, Universität Frankfurt, über die Provinzialität des deutschen arbeitsrechtlichen Diskurses und plädiert nachdrücklich für einen funktionalen, die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einschließenden Arbeitsrechtsvergleich, ohne dem IAAEG zuzubilligen, hier wesentlich vorangekommen zu sein (vgl. Weiss, Manfred 2005: Wider die Provinzialität des arbeitsrechtlichen Diskurses. Eine Skizze in forschungs- und ausbildungspolitischer Absicht. In: Kiesow, Rainer Maria; Regina Ogorek; Spiros Simitis (Hrsg.): Summa. Dieter Simon zum 70. Geburtstag. Frankfurt a. M.: Klostermann).

Dies sei nicht verschwiegen, ist hier aber im Einzelnen nicht zu kommentieren. Eine treffende Antwort ist gewiss der Hinweis auf das gewonnene Graduiertenzentrum der Exzellenz, das von beiden Gruppen beantragt worden ist, „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“.

Des Weiteren sei an dieser Stelle Sergi Vilà genannt, ein ehemaliger Mitarbeiter des IAAEG, dessen Dissertation in der ersten Ausgabe der „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“

2006 rezensiert wurde. Aus der Rezension von Dipl.-Vw. Dietmar Bresch seien einige Ausschnitte zitiert:

„Sergi Vilà: Berufsunfallrisiko: Korrektur, verzerrte Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation; Rainer Hampp-Verlag, München und Mehring, 226 Seiten.

Menschen können Risiken am Arbeitsplatz ausgesetzt sein, Unfälle sind also die mögliche Folge einer Berufstätigkeit. Die Ursache liegt dabei nicht unbedingt in einem fehlerhaften Verhalten des Arbeitnehmers, ungünstige Arbeitsbedingungen können ebenfalls der Grund einer Gefährdung sein. Auf diese haben Arbeitnehmer aber üblicherweise kaum einen Einfluss, denn über Investitionen, Technologie, Arbeitsorganisation und präventive Maßnahmen von Unternehmen entscheiden sie nicht. In der Öffentlichkeit werden daher oftmals (Risiko-) Regulierungsmaßnahmen gefordert und solche sind auch in nahezu allen entwickelten Industriegesellschaften zu beobachten. Zwingend ist dies aber nicht. Bereits Adam Smith argumentierte nämlich, dass sich in einem vollkommenen Markt kein Problem ergeben würde. Das Unfallrisiko ist hier allen Akteuren bekannt und jeder Arbeitnehmer entscheidet sich für ein Beschäftigungsverhältnis in demjenigen Unternehmen, das ihm die vorteilhafteste Kombination aus Sicherheits- und Lohnniveau anbietet. Ein Arbeitsplatz mit einem höheren Risiko wird also nur dann akzeptiert, wenn eine Kompensation durch einen höheren Lohn erfolgt (bzw. durch alternative Zahlungen oder geldwerte Leistungen wie etwa die Garantie von Entschädigungen oder Abfindungen im Falle des Eintritts eines Unfalles).

Ein Unternehmen kann daher auf zweierlei Art Arbeitskräfte anlocken: Durch hohe Lohnzahlungen oder aber durch einen hohen Grad an Sicherheit, was allerdings wiederum Kosten in Form von Investitionen in Arbeitsschutzmaßnahmen verursacht.

Als Ergebnis dieser Optimierungsentscheidungen der Marktakteure ergeben sich im Gleichgewicht verschiedene Lohnsatz-Risiko-Kombinationen als paretooptimale Arbeitsverhältnisse, wobei unterschiedliche Kombinationen die Folge differierender Risikoeinstellungen der Arbeitnehmer bzw. Produktionsfunktionen der Unternehmen sind. Eine Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse erscheint bei einem vollkommenen Markt also nicht sinnvoll. Realistischer ist allerdings eine Berücksichtigung von Marktunvollkommenheiten. Insbesondere die Annahme einer jederzeit allen Parteien gleichermaßen bekannten Unfallwahrscheinlichkeit ist sicher nicht sehr nahe liegend. Eine derartige Informationsasymmetrie könnte also einen Staatseingriff begründen. Diesem Aspekt wendet sich Sergi Vilà in seiner Dissertation zu, mit dem Ziel, durch die

Berücksichtigung einer möglichst realistischen Wahrscheinlichkeitseinschätzung des Unfallrisikos durch den Arbeitnehmer zu einer Erhellung der Regulierungsdiskussion beizutragen.

[...]

Sergi Vilà behandelt eine theoretisch äußerst anspruchsvolle und praktisch sehr relevante Fragestellung. Dabei wird klar, dass die lange eher intuitiv geführte Debatte über die Notwendigkeit einer wirklichkeitsnäheren Modellierung der Wahrnehmung des Unfallrisikos durchaus berechtigt ist. Eine abschließende Bewertung erscheint dennoch verfrüht, denn verständlicherweise abstrahiert das verwendete Modell, trotz klarer Konzipierung, von vielleicht wichtigen Tatbeständen. Dies wird bei der abschließenden Diskussion der von den Vertretern des Policy Approach befürworteten Regulierungsmaßnahmen klar. Denn ein gesetzlicher Zwang zur vollen Kompensation von Unfallfolgen, was im vorliegenden Modell sofort zu einer optimalen Marktsituation führen würde, wird mit dem Verweis auf Moral Hazard Probleme abgelehnt (diese treten auf, da Arbeitnehmer vorgeben können, dass Verletzungen auf die Arbeitstätigkeit zurückzuführen sind). Aus dieser weiteren Informationsasymmetrie wird dann ein Trade-Off abgeleitet und ein vom Ergebnis des vollkommenen Marktes abweichendes Optimum begründet. Damit scheint aber nicht mehr die Annäherung an den vollkommenen Markt als Effizienzkriterium staatlicher Eingriffe zu gelten. Was durchaus Sinn macht. Denn natürlich sollten die Kosten von Regulierungsmaßnahmen mit deren Nutzen abgewogen werden. Dies wird zwar oft angedeutet (bspw. wird die Implementierung von Arbeitsschutzstandards mit der Begründung enormer Inspektionskosten abgelehnt), die vollen Konsequenzen für die Akteure werden allerdings nicht durchgehend thematisiert, eine Ermittlung der Nutzenveränderungen erfolgt nicht. Zwar mögen in der öffentlichen Debatte wohl tatsächlich die behandelten Vertragsgrößen im Mittelpunkt stehen, ökonomisch erscheint eine erweiterte Analyse aber durchaus sinnvoll. Und auch eine im Rahmen des Modells geführte Diskussion der in Kapitel 2 eingeführten Möglichkeit einer erfahrungsabhängigen Tarifierung wäre sicher interessant. Für einen im Themenbereich bereits einschlägigen Leser ist das Buch aber dennoch eine definitive Bereicherung und auch für an der Modellintegration behavioristischer Elemente Interessierte ist das Werk sicher ein Muss. Ein Neuling in diesen Bereichen könnte sich allerdings gelegentlich schwer tun. Einige Passagen lassen sich nicht leicht ohne inhaltliches und mathematisches Hintergrundwissen einordnen.

Dipl.-Vw. Dietmar Bresch, Freiburg“

in: ZfB 76. Jg. (2006) Heft 1, S. 113-116.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten

Dipl.-Vw. Oliver Ludewig

Start: 12/1999

Ende: 06/2005

Ziel: Es existiert eine nennenswerte Zahl an Arbeiten, die davon ausgehen, dass positive Interaktionseffekte zwischen unterschiedlichen unternehmenspolitischen Praktiken dazu führen, dass der Ertrag der kombinierten Praktiken höher ist als deren addierte Einzelerträge. Daher sollten solche komplementären Praktiken von Gewinn maximierenden Unternehmungen zusammen verwandt werden und sich gleichgerichtet verändern; es besteht eine systematische Beziehung zwischen komplementären Praktiken. Derartige Systeme komplementärer, unternehmenspolitischer Praktiken wirken Ertrag steigernd. Empirische Tests dieser Hypothese verwenden (additive) Indizes oder Systemvariablen, um die verschiedenen Kombinationen der Praktiken zu erfassen. In beiden Fällen wird eine Vielzahl an Praktikenkombinationen zu einer Gruppe zusammengefasst, der dann ein Effekt zugewiesen wird. Bei diesem Effekt handelt es sich um einen (gewichteten) Mittelwert der Beiträge der verschiedenen Kombinationen. Es kann nicht identifiziert werden, welchen Beitrag einzelne Kombinationen leisten und damit auch nicht, welche optimal sind und welche Interaktionsbeziehungen vorliegen. Die bisher angewandten empirischen Vorgehensweisen sind somit für die Untersuchung der Kernimplikationen der theoretischen Konzeption ungeeignet. Ziel des Projektes war es, ein empirisches Vorgehen zu entwickeln, das eine bessere Erfassung der Interaktionsbeziehungen und Optima erlaubt.

Vorgehen: Zentral für die Bestimmung eines alternativen empirischen Ansatzes war eine Aufarbeitung und Anpassung der Theorie. Im ersten Schritt werden das Konzept der Systembildung als Folge von Komplementaritäten und seine Implikationen auf Basis von Milgrom und Roberts (1994, 1995) und unter Verwendung der supermodularen Optimierung dargestellt. Der zweite Schritt besteht in einer Fortentwicklung des Ansatzes durch die Integration mit dem so genannten NK-Modell. Diese aus der Evolutionsbiologie und Physik stammende Heuristik erlaubt eine Abbildung der Interaktionseffekte von diskreten Variablen und deren Performanzwirkungen durch Performanzland-

schaften. Es wird ein Algorithmus bereitgestellt, mit dem jeder Praktikenkombination ein Performanzwert zugewiesen werden kann, so dass sich lokale und globale Optima eindeutig identifizieren lassen. Es ergeben sich mehr oder weniger schroffe „Hügellandschaften“. Die Interaktionen zwischen den Praktiken lassen sich paarweise auf die Supermodularitätsbedingung und damit auf das Vorliegen von Komplementaritäten überprüfen.

Der Ansatz ist abstrakt und muss durch die Identifikation der komplementären Praktiken mit Inhalt gefüllt werden. Zudem liegen für Deutschland kaum Arbeiten vor. Daher wurde das Konzept für die deutschen Umweltbedingungen adaptiert. Mit Hilfe (industrie-) soziologischer Ansätze wie der „diversified quality production“, ökonomischer Konzepte wie des „modern manufacturing“ und Überlegungen aus der Managementtheorie werden Hypothesen über Interaktions- und Komplementaritätsmuster – wie sie für die genannte Literatur typisch sind – gebildet.

Ergebnisse: Simulationen des so entwickelten Modells zeigen, dass die postulierten empirischen Probleme tatsächlich auftreten können und dass mit den herkömmlichen Vorgehensweisen explizit nicht komplementäre Praktikenbeziehungen als komplementär ausgewiesen werden. Der empirische Test mit dem entwickelten Ansatz zeigt, dass entgegen der theoretischen Vermutung und einer Vielzahl empirischer Arbeiten eine beträchtliche Anzahl der Praktikenbeziehungen nicht komplementär ist. Während eine von vielen Komplementaritäten gekennzeichnete Praktikenkombination zu einer Landschaft mit zunehmender Steigung führt, wie beim Fujiyama, so hatten die empirischen Landschaften abflachende Steigungen und ähnelten dem Ayers-Rock. Auch liegt das Performanzmaximum unter bestimmten Bedingungen nicht bei der Praktikenkombination, bei der alle Praktiken angewandt werden, sondern bei gemischten Kombinationen.

Zeitplan:

Das Promotionsverfahren wurde im Juni 2005 abgeschlossen; die Publikation ist im März 2006 erschienen

Performanz deutscher Universitäten: Positionierung und strategische Gruppen

Dipl.-Kffr. Susanne Warning

Start: 02/2000

Ende: 03/2005

Ziel: In den letzten Jahren ist die Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems immer stärker in den Vordergrund gerückt. Der zunehmende Wettbewerbsdruck im staatlichen Hochschulsystem resultiert

zum einen aus einer steigenden Zahl privater Hochschulen. Zum anderen absolvieren immer mehr Deutsche ihr Studium oder einen Teil des Studiums im Ausland. Seit einiger Zeit diskutiert die Politik die Einrichtung von Eliteuni-

versitäten oder die Frage nach einer Spezialisierung auf Lehruniversitäten und Forschungsuniversitäten. Diese Diskussion um verschiedene Optionen zielt darauf ab, das deutsche Hochschulsystem im internationalen Vergleich leistungsfähiger zu machen. Um aber beurteilen zu können, welche der möglichen Optionen eine Verbesserung des aktuellen Systems darstellen, sind die Struktur und die aktuelle Leistungsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems zu identifizieren. Die Analyse bezieht sich dabei auf Universitäten, da diese sich sowohl in der Forschung als auch in der Lehre positionieren.

Vorgehen: Hinsichtlich der Positionierung von Universitäten wird in dem theoretischen Teil der Arbeit ein formales Modell analysiert, in dem Universitäten in den beiden Dimensionen Forschung und Lehre in Wettbewerb treten, wobei die spezielle Situation des öffentlich finanzierten Universitätssystems wie zum Beispiel in Deutschland explizit modelliert wird. Es lässt sich zeigen, dass Universitäten in einer Dimension maximale Differenzierung anstreben, also möglichst unterschiedliche Positionen einnehmen, während in der anderen Dimension minimale Differenzierung anzustreben ist. Unter der Annahme, dass die Varianz in der Forschung zwischen den Universitäten größer ist als in der Lehre, findet die maximale Differenzie-

rung in der Forschung statt, die minimale Differenzierung in der Lehre. Damit ist eine formale Darstellung für unterschiedliche strategische Positionierungen der Universitäten angeführt und das Konzept der strategischen Gruppen für Universitäten begründet.

Die empirische Überprüfung der aus dem theoretischen Ansatz abgeleiteten Hypothesen bestätigt eine Heterogenität innerhalb des deutschen Universitätssystems. Performanz-Unterschiede, gemessen mit der Data Envelopment Analyse, lassen sich im Rahmen einer ökonometrischen Analyse durch strategische Variablen erklären. Neben Forschungs- und Lehrqualität weisen jedoch auch Universitätscharakteristika, die Wettbewerbssituation der Universität und regionale Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Produktivität als Performanz-Maß auf. Der Einfluss der strategischen Variablen, die von der Universitätsleitung gelenkt werden können, zeigt jedoch eine heterogene Wirkung. So ist der produktivitätssteigernde Effekt in der topgerankten Gruppe von Universitäten höher als in der niedriger gerankten Gruppe.

Die Dissertationsschrift wurde im Dezember 2004 eingereicht, das Verfahren im März 2005 mit dem Rigorosum abgeschlossen; die Publikation ist in Vorbereitung.

Investmentbanken in China: Eigentumsformen und Performanz

Cuiping Pang, M.A.

Start: 04/2001
Ende: 01/2005

Ziel: Der Wandel von der staatlichen zur privaten Eigentumsform – der Privatisierungsprozess – als wichtiger Bestandteil der Transformation stellt Bürger und Politiker der ehemals sozialistischen Staaten Ost- und Mitteleuropas sowie Chinas vor eine enorme Herausforderung. Widersprüchliche Meinungen über das angemessene Tempo und die Vorgehensweise, über Weg und Ziel der Privatisierung bestehen seit dem Ende der achtziger Jahre und werden nach wie vor intensiv diskutiert.

Die vorgelegte empirische Arbeit konzentriert sich auf die Wertpapierbranche, um den Effekt der Eigentumsformen und der damit verbundenen Corporate Governance auf die Performanz der Investmentbanken zu analysieren. Die Leitfrage (Welche Rolle spielen Eigentumsformen bei der Performanz chinesischer Investmentbanken?) lässt sich folgendermaßen konkretisieren: 1) Wie funktionieren die staatlichen Investmentbanken? Haben sie unlösbare Probleme? 2) Wie werden die Investmentbanken privatisiert? Weisen die privatisierten Investmentbanken eine bessere Performanz auf? 3) Welche Rolle spielen transnationale Akteure, d. h. ausländische Investoren in Form von Joint Ventures oder Tochtergesellschaften und wie schneiden sie ab? Angesichts der aktuellen Kontroverse über die Legitimation und den Prozess der Privatisierung in China erscheint eine solche Untersuchung nicht unwichtig.

Vorgehen: Zuerst wurden die insgesamt 130 Investmentbanken nach Eigentumsformen in drei Typen geteilt: staatliche, privat kontrollierte und Joint Ventures. Zur Messung der Performanz wurden zum einen die Erfolge und Probleme in den vier wichtigen Geschäftsaktivitäten, zu denen das Maklergeschäft, die Erstemission, der Eigenhandel und die Vermögensverwaltung zählen, näher untersucht. Zum anderen wurde ihre Rentabilität bzw. Liquidität analysiert. Als Datenbasis dienten die vom Verband der chinesischen Investmentbanken seit 1994 herausgegebenen Rankings. Die Analyse der Geschäftsprobleme konzentriert sich auf die Untersuchung von zusammengebrochenen Investmentbanken. Aufgrund der Unterschiedlichkeit (und Unvollständigkeit) der verfügbaren Daten wurden sowohl statistische Methoden als auch Feldforschung anhand von Fallstudien durchgeführt.

Ergebnis: Es konnte festgestellt werden, dass die Branche sich in einer Krise befindet und umfassend modernisiert werden muss. Sowohl private als auch staatliche Investmentbanken lieferten einen Beitrag zur Krise der Branche, jedoch in unterschiedlichem Maße: Die staatlichen Investmentbanken können ihre Corporate Governance-Probleme nicht lösen, private Investmentbanken müssen strenger reguliert werden und ihre Privatisierungsprozesse transparenter gestaltet werden. Es ist anzunehmen, dass ausländische Investoren nach der Öffnung der Branche 2006 große Bedeutung auf dem Markt erlangen werden.

Zeitplan:

01/2005: Einreichung der Dissertation
03/2005: Abschluss des Verfahrens
05/2005: Veröffentlichung der Dissertation bei Verlag Dr.

H. H. Driesen unter dem Titel „Investmentbanken in China: Performanz und Eigentumsformen“

3.2.5.2 Laufende Projekte

Hochschultypen und Habitus

Dipl.-Soz. Katrin Baltés

Start: 07/2004

Ende: 06/2007

Ziel: Der Bologna-Prozess bringt einige tief greifende Veränderungen in das deutsche Hochschulsystem ein; u. a. die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen und damit einhergehend die formale Gleichstellung von Studienabschlüssen an Fachhochschulen und Universitäten. Gleichzeitig lässt sich natürlich keiner der beiden Institutionen ihre Eigenart und ihre Existenzberechtigung absprechen, so dass sich die Frage aufdrängt, ob und inwiefern sich die von Fachhochschulen und Universitäten mit gleichem Abschluss betitelte Ausbildung unterscheidet. Ziel der Arbeit ist es, jene Unterschiede in der Ausbildung von Studierenden an zwei ihrem demonstrierten Profil nach unterschiedlichen Institutionen zu identifizieren, welche durch die formale Gleichstellung der Studienabschlüsse u. U. aus dem Blick verloren werden. Besondere Beachtung erhalten bei der Untersuchung habituelle Unterschiede von Studierenden an Fachhochschulen und Universitäten, die sich aufgrund unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen der Ausbildungsinstitutionen herausbilden.

Vorgehen: Die Arbeit wird in zwei Phasen unterteilt, wobei zunächst die relevanten Aspekte für die studentische Sozialisation an einer Hochschule systematisch analysiert und anschließend die Unterschiede im Ausbildungsergebnis von Studierenden an Fachhochschulen und Universitäten bestimmt werden. Aufgrund der Komplexität hochschulischer Sozialisation sowie aufgrund von deutlichen Sozialisationsunterschieden zwischen einzelnen Fächern erfolgen die Erhebungen im Rahmen der Arbeit auf der Ebene eines Faches, hier der Betriebswirtschaftslehre. Die empirischen Untersuchungen werden sich auf die Fachhochschule und die Universität Trier konzentrieren.

Die erste Phase besteht zunächst darin, auf Basis der Literatur aus dem Feld der Hochschulsozialisationsforschung Indikatoren abzuleiten, anhand derer eine empirische Untersuchung der Sozialisationsbedingungen an beiden Hochschultypen erfolgen kann. Zur Strukturierung dieser Indikatoren dient der von Portele und Huber 1983 vorgestellte theoretische Rahmen der Sozialisationsumwelten einer Hochschule. Mit Hilfe der aus den Indikatoren entwickelten Erhebungsinstrumente werden schließlich die Daten erhoben, auf deren Grundlage ein Bild der Sozialisationsbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen nachgezeichnet werden kann. Als Erhebungsmethoden kommen neben Leitfadenterviews mit Lehrenden Dokumentenanalyse (z. B. Prüfungsordnungen) und Beobach-

tung (Lehrveranstaltungen, Aushänge, etc.) zum Einsatz. Die erste Phase schließt ab mit der Formulierung von Hypothesen zu möglichen Unterschieden in den Sozialisationsergebnissen bei den Studierenden der beiden Hochschularten als Folge unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen.

In der zweiten Phase werden die aufgestellten Hypothesen überprüft und mögliche Unterschiede in den Sozialisationsergebnissen von Studierenden identifiziert. Den Rahmen zur Erfassung dieser Sozialisationsunterschiede stellt das Bourdieusche Habituskonzept (1982, 1988) dar, wobei die den Habitus einer Person konstituierenden Kategorien (Kapitalarten) als Analyseraster dienen. In dieser zweiten Phase wird die Frage im Zentrum stehen, inwiefern Studierende an Fachhochschulen und Universitäten im Verlauf ihrer Hochschulausbildung in unterschiedlicher Art und Weise mit (sozialem, kulturellem, ökonomischem) Kapital ausgestattet werden. Die empirische Beantwortung dieser leitenden Fragestellung erfolgt in quantitativen und qualitativen Interviews von Studierenden beider Hochschultypen. Um den Einfluss vorhochschulischer Sozialisationserfahrungen auf den Prozess der Hochschulsozialisation zu kontrollieren, spielt in dieser Phase der Arbeit die Befragung sog. „matched-pairs“ eine zentrale Rolle; es handelt sich dabei um Personenpaare, bestehend aus einem Studierenden der Fachhochschule und einem Studierenden der Universität, die bezüglich sozialisationsrelevanter Merkmale (z. B. Bildung der Eltern, Motive für Wahl des Studienfaches etc.) vergleichbar sind.

Stand: Die Zusammenstellung der Indikatoren, welche die Basis der Erhebungsinstrumente zur Ermittlung unterschiedlicher Sozialisationsbedingungen an Fachhochschule und Universität darstellen, ist weitgehend abgeschlossen. Derzeit wird noch geprüft, inwiefern die umfangreiche Forschungsliteratur aus dem Bereich der schulischen Sozialisation weitere Indikatoren liefern kann.

Weiteres Vorgehen: Auf der Grundlage der Indikatoren werden die Interview- und Beobachtungsleitfäden erstellt, mithilfe derer Daten zu den Sozialisationsbedingungen an beiden Hochschultypen erhoben werden. Parallel dazu erfolgt die Kontaktaufnahme zu den untersuchten Institutionen und möglichen Interviewpartnern. Die Erhebungsinstrumente für die Befragung der Studierenden werden im Anschluss an die Datenerhebungen der Phase 1 konstruiert.

Zeitplan:

01/2006–02/2006: Entwicklung der Erhebungsinstrumente zur Ermittlung von Unterschieden in den Sozialisationsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten
 03/2006–04/2006: Datenerhebung: Befragung von Lehrenden, Beobachtung, Dokumentenanalyse

05/2006–06/2006: Entwicklung der Erhebungsinstrumente zur Ermittlung von Unterschieden in den Sozialisationsergebnissen
 06/2006–07/2006: Datenerhebung: Befragung von Studierenden
 08/2006–11/2006: Auswertung der Daten, ggf. Fortsetzung der Befragung von Studierenden (Wintersemester)
 12/2006–06/2007: Niederschrift der Arbeit

Kulturabhängigkeit von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von Mikrofinanzorganisationen

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

Start: 07/2004

Ende: 07/2007

Ziel: Mikrofinanzorganisationen (MFOs) sind Finanzintermediäre für Mikro- und Kleinunternehmen in Transformations- und Entwicklungsländern. Da die Arbeit der Kreditsachbearbeiter maßgeblich über den Erfolg der MFOs entscheiden kann, befassen sich MFOs zunehmend mit dem Einsatz und der Entwicklung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter – kommen dabei jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Ziel der Arbeit ist es, den Einfluss der Kultur auf die Gestaltung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von MFOs zu untersuchen. Dabei wird nicht nur getestet, ob solche Anreizsysteme in der Praxis kulturabhängig gestaltet sind, vielmehr soll in erster Linie geprüft werden, ob ein kulturabhängiges Design ökonomisch-psychologisch begründet werden kann und somit empfehlenswert ist.

Vorgehen: In einem ersten Schritt werden Kulturerfassungsansätze theoretisch aufgearbeitet, um Kulturregionen zweckmäßig abzugrenzen. Weiterhin sollen Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation sowie die Bedeutung der möglichen Verdrängung intrinsischer Motivation durch monetäre Anreize (Frey 1997) auf das Tätigkeitsfeld der Kreditsachbearbeiter (welches kulturell weitgehend universal ist) bezogen werden. Der theoretische Teil schließt mit der Ableitung von Hypothesen über die kulturelle Verortung motivational relevanter Faktoren.

Zweitens soll kurz empirisch geprüft werden, inwiefern sich Anreizsysteme in der Praxis kulturell unterscheiden. Dazu stehen u. a. Daten einer einschlägigen Erhebung, an welcher weltweit über 150 MFOs teilnahmen, zur Verfügung.

Um kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Wirkung von Anreizsystemen auf die Leistung und Motivation der Kreditsachbearbeiter zu begründen, werden in einem dritten Schritt experimentelle Spiele in drei Kulturregionen durchgeführt. Dabei soll das inzwischen gut

erforschte Instrumentarium der experimentellen Spieltheorie (z. B. Fehr) dahingehend erweitert werden, dass es sowohl die Arbeitssituation der Kreditsachbearbeiter gut abbildet als auch kulturell möglichst neutral gestaltet ist. Mit dieser Methodik kann die Stärke motivational relevanter intrinsischer Werte, wie die des reziproken oder eigennütigen Verhaltens, experimentell gemessen werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Wirkung monetärer Anreizsysteme auf die Leistung der Kreditsachbearbeiter in dem Maße zunimmt, in welchem eigennütziges Verhalten die kulturelle Bedeutung des Wertes reziproker sozialer Beziehungen dominiert.

Stand: Es wurde mit der Aufarbeitung relevanter ökonomischer, psychologischer und kulturanthropologischer Literatur begonnen. Voruntersuchungen umfassen qualitative Interviews mit Mitarbeitern von 20 MFOs in elf Ländern, Ultimatum-Spiele mit Kreditsachbearbeitern in drei Ländern und Diktator-Spiele mit Mitarbeitern zweier MFOs unterschiedlicher Kontinente und wurden bereits abgeschlossen. Sie lassen erkennen, dass Anreizsysteme kulturabhängig gestaltet sind und erhärten die Vermutung, dass dies psychologisch-ökonomisch begründet ist.

Weiteres Vorgehen: Die theoretische Aufarbeitung des Themas, die Ableitung relevanter Hypothesen sowie die Konzeption der Erhebung wird fortgesetzt. Daran anschließend werden experimentelle, praxisbezogene Spiele mit Kreditsachbearbeitern mehrerer MFOs in Ostafrika, Südasien und Lateinamerika durchgeführt. Abschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und interpretiert.

Zeitplan:

01/2005–03/2006: Theoretische Aufarbeitung des Themas und Konzeption des Forschungsdesigns
 03/2006–10/2006: Datenerhebung
 11/2006–01/2007: Datenauswertung und erster Entwurf der Arbeit
 02/2007–07/2007: Fertigstellung der Arbeit

Kontinuität und Wandel der Behindertenpolitik – institutionelle und kognitive Faktoren eines Politikfeldes vor dem Hintergrund der Europäisierung

Katharina Heil (geb. Stysial), M.A.

Start: 07/2001

Ende: 12/2006

Ziel: Eine Säule des behindertenpolitischen Programms der letzten Legislaturperiode ist die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, das, so der Tenor, sowohl mit seinen Programmdefiziten als auch seinen Umsetzungsdefiziten nicht zu den erwünschten Ergebnissen bei der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer geführt hat. Momentan, so die Beobachtung, kann man eine Erosion des Quotensystems feststellen und eine Anzahl an neuen Regelungsformen, die auf anderen Theorien über die Problemstellung und das notwendige Vorgehen im Bereich der Behindertenpolitik beruhen. In das Politikfeld traten neue Akteure in Form der neuen Behindertenbewegung, die versucht, neue Leitbilder in der Behindertenpolitik zu etablieren, nämlich eine Abkehr vom „medizinischen“ Modell hin zum „sozialen“ Modell von Behinderung. Begleitet werden diese nationalen Tendenzen von einer neuen EU-Behindertenpolitik, deren Kern das Konzept der Antidiskriminierung ist.

Die Hauptfrage der Arbeit ist: Wie beeinflussen das nationale politische Handlungssystem und die von der EU gesetzten Rahmenbedingungen die Entwicklung der deutschen Behindertenpolitik? Das Quotensystem im deutschen Behindertenrecht soll hier exemplarisch für die Entwicklung stehen. Eine zweite Frage lautet: Wie lassen sich aus den Thesen für Deutschland Thesen für die Entwicklung der Behindertenpolitik in anderen EU-Ländern gewinnen?

Vorgehen: Der Tendenzkoalitionenansatz von Paul Sabatier bietet einen Erklärungsrahmen für die Entwicklung eines Politikfeldes. Im Rahmen dieses Ansatzes werden die Akteure eines Politikfeldes identifiziert. Diese Akteure bilden Koalitionen mit spezifischen Überzeugungssystemen.

Plötzliche Veränderungen in der Umwelt des politischen Subsystems führen zu Veränderungen der dominanten Akteurskonstellation und des dominanten Überzeugungssystems. Dieses ändert das Überzeugungssystem der bestehenden Policies. Aber auch langfristig wahrgenommene Tendenzen können zu solchen Policy-Veränderungen führen, wenn nämlich Koalitionen voneinander lernen. Im Politikfeld der Behindertenpolitik bilden sowohl die EU-Entwicklung als auch der nationale Regierungswechsel und die erstarkende Behindertenbewegung die wesentlichen Faktoren, die politischen Wandel vorantreiben. Die neuen Überzeugungssysteme haben dabei den Doppelcharakter, dass sie neue Problemlösungen anbieten, aber die alten Instrumente „schwächen“, indem die Aufmerksamkeit von diesen alten Instrumenten abrücken und die Position derjenigen, die diese „alten“ Instrumente besonders einfordern, nämlich der Gewerkschaften, nicht gestärkt wird. Der Rahmen, in dem Behindertenpolitik für den Arbeitsmarkt gemacht wird, ist immer mehr einer der Antidiskriminierung statt einer des verbindlichen Quotensystems. Langfristig, so die These, wird Antidiskriminierung das Quotensystem, auch europaweit, verdrängen.

Expertengespräche und die Analyse von Dokumenten sollen die Faktoren rekonstruieren, die zu dem Policy-Wandel geführt haben.

Stand: Die Arbeit befindet sich im Stadium der Auswertung des empirischen Materials und der Niederschrift.

Zeitplan:

11/2004–12/2005: Analyse des empirischen Materials

01/2006–12/2006: Endauswertung und Niederschrift der Arbeit

Microfinance and Incentives: Anreizsysteme für das Personal von Mikrofinanzbanken

Dipl.-Vw. Martin Holtmann, MPA

Start: 11/2001

Ende: 10/2006

Ziel: Mikrofinanzbanken sind zielgruppenorientierte Finanzintermediäre, die Finanzdienstleistungen für Millionen von Klein- und Kleinstunternehmen in Entwicklungsländern und Transformationsökonomien bereitstellen. Die Produktion von Mikrokrediten ist in hohem Grade personalintensiv. Weitgehende Delegation von Kreditentscheidungen und starke Dezentralisierung (die indonesische BRI hat z. B. über 4.000 Filialen) sind daher strukturelle Charakteristika der Mikrofinanzbanken. Aus einer solchen „Organisationsarchitektur“ (Brickley/Smith/Zimmermann 1997) resultieren Agenturprobleme, die in der Praxis häufig durch monetäre Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter und das mittlere Management zu minimieren versucht

werden. Ziel der Arbeit ist es, die Effektivität solcher Personalanreizsysteme zu untersuchen und die Eignung unterschiedlicher Entlohnungssysteme für die Reduzierung von Agenturkosten zu überprüfen. Anschließend sollen Empfehlungen für das institutionelle Design von Mikrobanken abgeleitet werden.

Vorgehen: Um die Thematik theoretisch aufzuarbeiten, wird auf Ansätze aus der Neuen Institutionenökonomik zurückgegriffen, die erst zögerlich einen Eintritt in die Entwicklungsfinanzierung findet (Schmidt/Tschach 2001). Agenturtheoretische und Multitasking-Modelle (Holmstrom/Milgrom 1991; Dewatripont et al. 1999, 2000) wer-

den herangezogen, um plausibel und durch die Generierung stilisierter Fakten abzuleiten, welche Anreizmechanismen unter den speziellen Bedingungen der Mikrokreditvergabe zu einer Verringerung der Agenturkosten führen müssten.

In einem zweiten Schritt werden die theoretisch abgeleiteten Aussagen und Empfehlungen bezüglich anreizkompatibler Personalentlohnungssysteme für Mikrofinanzbanken anhand empirischer Daten überprüft. In einer großen Mikrofinanzbank in Bolivien (neben Bangladesh einem der wettbewerbsintensivsten Mikrofinanzmärkte der Welt) kann auf einen Datensatz mit monatlichen Personal- und Lohndaten (Fallzahl: ca. 150 Kreditsachbearbeiter; Zeitraum: 5-7 Jahre) zurückgegriffen werden. Diese Daten erlauben es, die theoretischen Hypothesen zu testen, um auf die Gestaltung effektiver Anreizsysteme schließen zu können. Mit den Paneldaten sollen Eventanalysen und Querschnittsanalysen durchgeführt werden. Dabei wird im Forschungsdesign insbesondere auf eine Differenzierung zwischen kurz- und langfristig wirksamen Anreizen hingearbeitet.

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

Stand: Die Theorie wurde bereits weitgehend aufgearbeitet. Die Datensammlung erfolgte in mehreren Etappen. Erste Auswertungen gaben Hinweise auf einige Unstimmigkeiten im Datenmaterial. Die Daten werden im Frühjahr 2006 nacherhoben und vervollständigt. Die Anfertigung einer Rohfassung der Arbeit erfolgt bis Herbst 2006.

Zeitplan:

02/2006–09/2006: Empirie, vorläufige Fassung

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute

Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA

Start: 02/2002

Ende: 04/2006

Ziel: Dass der Erfolg eines Forschungsinstituts nicht lediglich eine Funktion der ihm zur Verfügung stehenden Humanressourcen ist, sondern die Produktivität auch von Organisationsfaktoren abhängt, stellten schon Long/Mc Ginnis (1981) fest. Und dass der Frage, wie Forschung organisiert sein sollte, auch ein großes öffentliches Interesse gilt, schlägt sich in den aktuellen Reformdiskussionen nieder, vor allem in der Auseinandersetzung über die Einführung der Juniorprofessuren. Vor diesem Hintergrund lohnt es sich zu untersuchen, welche Bedeutung der wissenschaftliche Mittelbau als koordinierende „Zwischenebene“ zwischen einem Institutsleiter und dem Großteil der Mitarbeiter hat. Unter welchen Bedingungen ist solch ein Arrangement mit einer steilen Hierarchie organisationstheoretisch notwendig und gibt es Bedingungen, unter denen die koordinierende Bedeutung des Mittelbaus eher gering ist und eine flachere Hierarchie optimal?

Vorgehen: Um den Einfluss spezifischer Eigenschaften von Forschungsinstituten auf die Organisationsform abzubilden, wird davon ausgegangen, dass Forschungsinstitute durch eine spezifische Produktionsfunktion charakterisiert sind, die die für das Institut optimale Hierarchieform mitbestimmt. Der Zusammenhang zwischen der Art der Produktionsfunktion und der Hierarchieform wird in einem institutionenökonomischen Organisationsmodell für Forschungsinstitute hergestellt. Demzufolge hängt die optimale Hierarchieform davon ab, ob die Produktionsfaktoren – hier die Fähigkeiten der Mitarbeiter – bedingt substituierbar (additiv) oder komplementär wirken. Im Falle bedingt

substituierbarer Fähigkeiten der Mitarbeiter ist eine flache Hierarchie optimal. Sind die Fähigkeiten der Mitarbeiter hingegen komplementär, sollte in dem Institut eine steile Hierarchie mit einer Zwischenebene vorliegen.

Welche Form der Produktionsfunktion in einem Institut vorliegt, liegt in erster Linie im – für die Organisation weitgehend exogenen – Institutsauftrag begründet: Es wird erwartet, dass die vier Faktoren Fachrichtung, Interdisziplinarität, Ausmaß und Form der Nachwuchsausbildung Hinweise auf die Form der spezifischen Produktionsfunktion und damit auf die optimale Hierarchiestruktur geben können.

Um festzustellen, ob dieser theoretisch hergeleitete Zusammenhang zwischen den vier genannten Institutseigenschaften und der Hierarchieform tatsächlich besteht, wurden für die Max-Planck-Institute eine Vielzahl von Organisationsvariablen erhoben. Die multivariate Analyse dieser Daten konnte die erwarteten Zusammenhänge für die Fachrichtung, das Ausmaß und die Form der Nachwuchsausbildung bestätigen: In naturwissenschaftlichen Instituten liegen steilere Hierarchien vor als in geisteswissenschaftlichen Instituten. Auch in Instituten, die in einem hohen Ausmaß Nachwuchs ausbilden, sind die Hierarchien steiler als in solchen, die dies nicht tun. Außerdem sind die Hierarchien in Instituten, die den Nachwuchs im traditionellen Meister-Schüler-Verhältnis ausbilden, steiler als in solchen, die in einer Doktorandenschule ausbilden. Weiterhin wurde geprüft, ob diese Kombinationen von Institutseigenschaften mit bestimmten Hierarchieformen auch zu

einem höheren Forschungsoutput der Institute führen. Für die naturwissenschaftlichen Institute kann dies bestätigt werden: In naturwissenschaftlichen Instituten, die über eine steile Hierarchie verfügen, entstehen mehr Publikationen als in solchen mit einer flachen Hierarchie.

Stand: Die schriftliche Fassung der Arbeit wird zurzeit fertig gestellt.

Zeitplan:

01/2006–04/2006: Fertigstellung der Arbeit

Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies erklärt werden?

Dana Liebmann, M.A.

Start: 01/2005

Ende: 12/2007

Ziel: In der Literatur wurden empirische Widersprüche zu den Annahmen der Varieties of Capitalism Theorie von Hall und Soskice gefunden. Ein kultureller Erklärungsansatz für die unerwarteten Cluster-Bewegungen zwischen Coordinated und Liberal Market Economies in den 1990er Jahren soll getestet werden.

Aus theoretischer Sicht können die Werthaltungen bzw. die kulturellen Orientierungen, die in Nationen vorherrschen, als mögliche erklärende Variable für einen Institutionenwandel in Betracht gezogen werden. Auch aus empirischer Sicht erscheint dies sinnvoll. Bspw. finden sich in der politikwissenschaftlichen Demokratisierungsforschung Hinweise, dass die (über die Zeit stabilen) Werthaltungen von Bevölkerungen einen signifikanten Erklärungsbeitrag liefern bei der Frage, welche Länder ihre Institutionen in Richtung demokratischer Strukturen reformieren und welche nicht. Eine international vergleichende Studie mit 14 Ländern (westeuropäische Länder und Nordamerika) soll die Frage klären, ob und inwieweit auch im Fall von wirtschaftlicher Liberalisierung in den 1990er Jahren kulturelle Orientierungen eine erklärende Kraft besitzen.

Vorgehen: Die Hypothesenbildung stützt sich primär auf institutionenökonomische Theorien: Property Rights Theorie und Transaktionskostentheorie (v. a. die Arbeit von North 1988) sowie Social Capital Theorie (Coleman 1990 u. a.). Prinzipiell ist aber ein interdisziplinäres Herangehen vorgesehen. Wichtig ist hierbei die interdisziplinär konzipierte Arbeit von Hofstede 1980 und 2002. Es wird zudem auf theoretische und empirische Arbeiten aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie Bezug genommen. Diese legen, wenn auch mit anderen Termini, äquivalente Hypothesen nahe wie institutionenökonomische Arbeiten, die Normen und Werte diskutieren. Zudem werden ökonomische Anwendungen der Evolutionstheorie herangezogen. Hierbei wird die sozioökonomische Situation in evolutionären Strukturen und Mechanismen interpretiert. Diese Analyse bietet eine zusätzliche Möglichkeit, die Hypothesen zu begründen. Zudem bietet sie den Vorteil, dass die z. T. überlappenden oder angrenzenden Theoriebausteine aus verschiedenen Disziplinen in einem einheitlichen Denk- und Interpretationsschema eingeordnet werden können.

Mit Befragungs-Items aus dem World Values Survey soll für 14 Länder (1990 und 1999) getestet werden, ob ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Liberalisierung und kulturellen Prädispositionen bzw. Werthaltungen existiert.

Dies betrifft den Aspekt des ‚Wollens‘ von wirtschaftlicher Liberalisierung – bzw. die Akzeptanz derartiger Entwicklungen in Bevölkerungen. Der wirtschaftliche Institutionenwandel wird anhand der Arbeit von Paunescu und Schneider 2004 repräsentiert. Sie untersuchen die Aussagen des Varieties of Capitalism Ansatzes von Hall und Soskice. Die Operationalisierung des Systems der Arbeitsmarktregulierung und Unternehmensbeziehungen sowie des Finanz- und Ausbildungssystems nehmen sie mit OECD-Daten vor, auf die hier zurückgegriffen wird. Der Aspekt des ‚Müssens‘ von Liberalisierung soll anhand von Daten der Weltbank zu wirtschaftlicher Internationalisierung einbezogen werden. Die Aspekte des ‚Wollens‘ und ‚Müssens‘ stehen im Zentrum der Untersuchung. Am Rande wird ergänzend auf den Aspekt des ‚Könnens‘ eingegangen. ‚Können‘ wird verstanden im Sinne von Einflüssen der Rechtstraditionen in den untersuchten Ländern auf die Reformfähigkeit – hierzu sollen rechtshistorische Studien herangezogen werden.

Stand: Zurzeit werden die verfügbaren Daten für die Auswertung vorbereitet und v. a. statistisch-methodische Literatur bearbeitet, um eine adäquate Auswertungsstrategie zu entwerfen. Parallel hierzu wird die bislang erarbeitete Theorie systematisiert und zusammengefasst.

Weiteres Vorgehen: Im Bereich des ‚Müssens‘ von Liberalisierung sollen später noch Möglichkeiten von alternativen Operationalisierungen erarbeitet und, sofern Daten vorhanden sind, getestet werden. Analysen von Kultur- und Rechts(kultur)räumen ergaben interessante Parallelen. Die Suche nach Literatur, die den (anscheinend vorhandenen) Zusammenhang zwischen kultureller Tradition und Rechtstraditionen sowie nach Literatur, die den möglichen Zusammenhang zwischen Reformfähigkeit und Rechtstraditionen erörtert, dauert an. Eigenständige Suche lieferte bislang keine Ergebnisse und die Kontaktaufnahme zum rechtshistorischen Lehrstuhl der Universität Trier führte zu einem Verweis an das Max Planck Institut für Europäische Rechtsgeschichte in Frankfurt. Diesem Hinweis wird nachgegangen werden, um den Argumentationsstrang zu vertiefen, soweit es die Literaturlage zulässt.

Zeitplan:

01/2005–07/2005: Literatursuche zur Erarbeitung eines Dissertationsthemas, Erarbeitung einer Forschungsfrage

07/2005–10/2005: Weiterführende Literatursuche zum o. g. Thema, Hypothesenbildung,

<p>Datensuche und -beschaffung, Klärung der Datenverfügbarkeit nach Ländern und Erhebungszeitpunkten</p> <p>11/2005–03/2006: Erarbeitung eines angemessenen methodischen Vorgehens (z. B. Arten von Clusteranalysen), Datensätze für die Analyse vorbereiten (z. T. zusammenführen und rekodieren), weitere Literatursuche und -aufarbeitung v. a. im rechtswissenschaftlichen Bereich</p>	<p>04/2006–12/2006: Datenauswertung entsprechend der erarbeiteten Vorgehensweise, Zusammenschreiben des Theorieteils mit Literaturüberblick</p> <p>01/2007–07/2007: evtl. Erarbeitung und Vergleichstests von alternativen Operationalisierungsansätzen</p> <p>07/2007–12/2007: Niederschrift und Fertigstellung der Arbeit</p>
--	---

Organisationskapital

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Oliver Ludewig

Start: 09/2003

Ende: 03/2007

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

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

Vorgehen: Als theoretische Basis dient die in 2004 für den Beitrag zum Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO) entwickelte Konzeption. Danach ist Organisationskapital wesentlich idiosynkratisch und kann daher nicht für alle Betriebe mit den gleichen Indikatoren gemessen werden. Gelingt es jedoch, in einer Produktionsfunktionsschätzung alle wesentlichen Inputfaktoren, die nicht Bestandteil des Organisationskapitals sind, zu

berücksichtigen, dann lässt sich dieses als Residualgröße messen. Dies wird unter Ausnutzung der Zeitstruktur mit Hilfe von fixed-effect-Modellen unternommen.

Ist so die wirtschaftliche Bedeutung des Organisationskapitals bestimmt worden, kann diese als abhängige Variable betrachtet werden. Die Varianz über die Betriebe hinweg soll mittels verschiedener Betriebscharakteristika und Praktiken erklärt werden. Dies kann zunächst bivariat geschehen, soll aber auch multivariat unternommen werden.

Stand: Die bisherigen empirischen Ergebnisse zeigen, dass die von uns als Organisationskapital interpretierten idiosynkratischen Effekte nicht nur statistisch sondern auch ökonomisch signifikant sind. Die Analyse der Verteilung der Effekte differenziert nach den Ausprägungen unterschiedlicher Betriebscharakteristika (z. B. Existenz eines Betriebsrates oder Anwendung von Gruppenarbeit) zeigt, dass die Höhe der idiosynkratischen Beiträge mit diesen variiert. Derzeit erfolgt die multivariate Analyse der Determinanten des Organisationskapitals.

Zeitplan:

<p>06/2006:</p> <p>05/2006–12/2006:</p> <p>12/2006–03/2007:</p>	<p>empirische Analyse der Bestimmungsfaktoren von Organisationskapital</p> <p>Schreiben und Einreichen einer ersten Version eines Artikels</p> <p>Revision des Papiers</p>
---	--

Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt

Dipl.-Vw. Tanja Machalet (geb. Breuer)

Start: 02/2002

Ende: 04/2006

Ziel: Zum einen wird untersucht, inwiefern der zunehmende Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen der EU, der sich insbesondere im „Bologna-Prozess“ manifestiert, wirklich „ineffiziente Systeme eliminiert und die Suche nach den effizientesten [Regulierungen] vorantreibt“ (vgl. Hauser/Hösli 1991: 498). Zum anderen geht es darum, die europäische Strategie der Transparenz- und

damit Wettbewerbsförderung und die Strategie der Harmonisierung von Studienstrukturen (Bologna) kritisch auf ihre Relevanz für den internationalen Markt für Bildungsabschlüsse im Hinblick darauf zu überprüfen, ob diese politischen Maßnahmen dazu beitragen, die Allokation von international mobilem Humankapital zu verbessern.

Vorgehen: Zunächst wird der Bologna-Prozess anhand der Theorie des „systems competition“ (Sinn 1990, 1997; Siebert/Koop 1990; Fehn 2001) analysiert und überprüft, inwiefern dieser als effizient charakterisiert werden kann, insbesondere ob die Harmonisierung der Studienstrukturen die Präferenzen der beteiligten Wirtschaftssubjekte aus theoretischer Sicht erfüllt.

Im nächsten Schritt wird empirisch untersucht, inwiefern diese Maßnahme als Bestandteil der europäischen Transparenzstrategie die Allokation von Humankapital am internationalen Arbeitsmarkt verbessern kann. Dazu werden auf informationsökonomischer Basis Hypothesen zur Funktionsfähigkeit eines internationalen Arbeitsmarktes generiert, die anhand des luxemburger Bank- und Finanzdienstleistungssektors überprüft werden. Die Untersuchung wurde mittels eines standardisierten Fragebogens

von April bis Juni 2005 durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei 11%, was die Anwendung quantitativer Verfahren verhindert. Allerdings zeigen die deskriptiven Befunde, dass vor allem der britische Bachelor auf dem internationalen Arbeitsmarkt nur wenig Anerkennung findet. Zudem liegen – trotz der langjährigen Erfahrung der Luxemburger beim Umgang mit Bildungsabschlüssen aus unterschiedlichen Ländern und den zahlreichen transparenzfördernden Maßnahmen der EU – erhebliche Informationsdefizite vor. Nach Einschätzung der Befragten wird auch die Harmonisierung der Studienstrukturen daran nur wenig ändern.

Stand: Die schriftliche Fassung der Arbeit wird zurzeit fertig gestellt.

Zeitplan:

01/2006–04/2006: Niederschrift der Arbeit

Innovationsfähigkeit von Arbeitnehmern als Beitrag zur technologischen Anpassung von Unternehmen

Dipl.-Vw. Mihai Paunescu

Start: 04/2004

Ende: 04/2007

Ziel: Das spezifische oder implizite Wissen von Arbeitnehmern in den unterschiedlichsten Funktionen und Abteilungen eines Unternehmens stellt ein nicht ausgeschöpftes Innovationspotential dar. Dieses Wissen kann für das Unternehmen während der Generierung und Implementation neuer Prozessinnovationen von besonderem Wert sein. In diesem Projekt werden betriebliche Vorschlagswesen oder Ideenmanagementsysteme als Instrumente zur Nutzung dieses Wissens untersucht. Die Fragestellung analysiert, ob effektive betriebliche Vorschlagswesen in der Lage sind Innovationsprozesse signifikant zu unterstützen.

Vorgehen: Der bisherige Forschungsstand zum betrieblichen Vorschlagswesen besteht aus wenig theoriegeleiteten Arbeiten und vielen Handbüchern mit praxisorientierten Tipps mit den Erfahrungen einzelner Unternehmen. Einige organisations- und arbeitspsychologische Publikationen in diesem Bereich untersuchen, welche persönlichen und organisatorischen Merkmale zur Verbesserung der Innovationsfähigkeit von Arbeitnehmern führen. Wirtschaftswissenschaftliche Aufsätze konzentrieren sich auf Merkmale erfolgreicher Ideenmanagement-Systeme. Bei diesen Arbeiten steht das betriebliche Vorschlagswesen bzw. dessen Effektivität und Effizienz als zu erklärende Variable fest. Mein Projekt betrachtet hingegen die Effektivität solcher Systeme als unabhängige Variable und untersucht deren innovative Wirkung hinsichtlich der Implementation neuer Technologien.

Stand: In einem ersten Papier wurden die Bedingungen für eine erfolgreiche Einrichtung eines Vorschlagswesens in britischen Unternehmen untersucht. Demnach tragen Human Resource Management Systeme, die nach japanischem Vorbild das spezifische und implizite Mitarbeiterwissen fördern, signifikant zu Einrichtung von Ideenmanagementsystemen bei.

Vorgehen: Im weiteren Verlauf des Projektes soll überprüft werden, ob die Unternehmensentscheidung zur Implementation neuer Technologien signifikant von der Effektivität des betrieblichen Vorschlagswesens abhängt.

Zeitplan:

01/2006–04/2006: Aufarbeitung der Innovationstheorie, knowledge based view of the firm, insbesondere von Hippels Ansätze zur Erklärung des Innovationspotentials von Konsumenten

05/2006–01/2007: Auswahl geeigneter theoretischer Ansätze und ökonomischer Modelle, um den Zusammenhang zwischen Einbeziehung und Nutzung von Arbeitnehmern und der technologischen Adaption von Unternehmen zu erklären

Verträge im Gesundheitswesen – Krankenkassen auf dem Weg vom Einprodukt- zum Mehrproduktunternehmen

Petra Riemer-Hommel, A.M., Ph.D.

Start: 05/1997

Ende: 06/2005

Ziel: Steigende Kosten und anhaltender medizinischer Fortschritt im Gesundheitsbereich unterstreichen die Dringlichkeit weiterer Reformbemühungen. Betrachtet man die bisher diskutierten Vorschläge, fällt auf, dass alle Expertengremien (OECD, Monopolkommission, Sachverständigenrat) nach mehr vertraglicher Flexibilität und einer größeren Rolle für die Krankenkassen rufen. Gefordert wird vor allem die Möglichkeit, von den bisherigen universellen Verträgen durch eine Aufhebung des Kontrahierungszwanges abweichen zu können (durch § 140 SGB V möglich geworden). Ziel dieses Projektes ist es, zu analysieren, welche Vor- bzw. Nachteile sich für die Kassen mit der Möglichkeit verbinden, sich vom Einprodukt- zum Mehrproduktunternehmen zu wandeln.

Vorgehen: Die selektive Ausgestaltung von Verträgen wird im Bereich der Industrieökonomie insbesondere im Hinblick auf die Distribution von Konsumgütern untersucht. Was die Anwendungen auf gesundheitsökonomische Fragen angeht, so gibt es nur eine beschränkte Anzahl von Modellen, die sich explizit mit der Vertragswahl von Anbietern und Nachfragern im Gesundheitswesen auseinandersetzen. Gal-Or (1996, 1997) modelliert die Vertragswahl differenzierter Anbieter, Gaynor/Ma (1996) modellieren differenzierte Versicherer. Kein Modell setzt sich mit der Problematik eines Krankenversicherers als Multiprodukt-Oligopol auseinander. Daher wird diese Fragestellung hier auf der Basis eines Nested-Multinomial Logit

Modells untersucht, mit dem bereits in anderen Bereichen erfolgreich zweistufige Wahlprozesse untersucht worden sind (Ben-Akiva 1973; Anderson/de Palma 1992). Weiterhin wird eine Einordnung der theoretischen Ergebnisse in den historischen Kontext hinzugefügt, da es sich bei der jetzigen Entscheidung für oder gegen universelle Verträge um eine Situation mit historischen Parallelen zu den Entscheidungsprozessen in den Anfängen des deutschen Gesundheitssystems handelt. Über einen Zeitraum von 40 Jahren sind Vertragsformen und Institutionen entstanden, wobei man damals eine Entwicklung von selektiven hin zu universellen Verträgen beobachten konnte. Eine empirische Überprüfung der aktuellen Vertragswahlentscheidungen ist aus Mangel an Vertragsabschlüssen zu diesem Zeitpunkt nicht möglich.

Stand: Ausgehend von der Darstellung der Entscheidungssituation der Kassen wird ein Multiprodukt-Oligopol Modell mit Nachfrageinterdependenzen genutzt, um die Entscheidung für die optimale Produktlinien- und Preisgestaltung abzubilden. Die Ergebnisse werden nun im letzten Schritt sowohl in die aktuelle als auch die historische Reformdebatte im deutschen Gesundheitswesen eingeordnet.

Zeitplan:

Seit 03/2002: Elternzeit

2006: Überarbeitung der Rohfassung

Annual Report on the Social Dialogue in the European Union: Deutscher Bericht zur tarifpolitischen Situation 2004-2005

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Start: 01/2005

Ende: 12/2005

Ziel: Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten hängt in hohem Maße vom Verhalten der jeweiligen nationalen Sozialpartner ab, da die betreffenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen mittels Kollektivverhandlungen wesentliche Funktionsregeln des Arbeitsmarktes determinieren. Ziel dieser Arbeit ist es, Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien einzelner Branchen zu generieren. Das von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Projekt wird in 28 Nationen zeitgleich bearbeitet. Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski erstellte den Länderbericht für Deutschland.

Vorgehen: Die Arbeitsgruppe untersuchte die Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für drei Branchen: Chemie, Fußball und Schiffbau. Dabei wurden primär Informationen über die Mitgliederstruktur der Organisationen, ihre Mitgliedschaft in europäischen und internationalen Interessenorganisationen, ihren organisa-

tionsinternen Aufbau sowie ihre Vertretungsmacht erhoben. Zur Informationsbeschaffung wurden aktuelle Forschungspublikationen, Presseberichte und Datenbanken ausgewertet, zahlreiche Anfragen verschickt sowie telefonische Interviews geführt.

Ergebnisse: Die Arbeit für das Berichtsjahr 2004/2005 wurde fristgerecht abgeschlossen. Die Branchenstudien liefern detaillierte, aktuelle Informationen zur Repräsentativität der Sozialparteien.

Publikationen:

Internationale Syntheseberichte für die untersuchten Branchen (Berichtsjahr 2004/2005) für die EU-Kommission werden z. Zt. vom Institut des Sciences du Travail (IST, Louvain-la-Neuve) erstellt.

Die internationalen Syntheseberichte für die Berichtsjahre seit 1999 finden sich auf der Homepage des Institut des Sciences du Travail (IST, Louvain-la-Neuve):

<http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/dg5-part2.htm>

Discretion and Performance: A Cross-national Comparison of Public Governance

PD Dr. Martin Schneider, Prof. Matthew Bodah

Start: 07/2004

Ende: 12/2007

Ziel: Professionelle Mitarbeiter sind in ihrer Tätigkeit mit großen Entscheidungsspielräumen ausgestattet. Für die Effektivität öffentlicher wie privater Organisationen ist es daher zentral, dass die Mitarbeiter davon abgehalten werden, sich von sachfremden Kriterien in ihren Entscheidungen leiten zu lassen. Es muss beispielsweise verhindert werden, dass Einkäufer in Unternehmen bestochen oder öffentliche Amtsträger unter Entscheidungsdruck gesetzt werden. Organisationsstrukturen können die Mitarbeiter nun mehr oder weniger effektiv von unerwünschten Beeinflussungen von außen isolieren. Im vorliegenden Projekt soll der Zusammenhang zwischen Organisationsstrukturen und Beeinflussung von außen am Beispiel der richterlichen Arbeitsrechtsprechung im deutsch-amerikanischen Vergleich untersucht werden.

Vorgehen: Im Projekt werden das deutsche Bundesarbeitsgericht und das US-amerikanische National Labor Relations Board (NLRB) untersucht. In beiden Organisationen müssen Richter arbeitsrechtliche Entscheidungen fällen, die für die Streitparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – folgenreich sind. Daher sind Versuche zur Beeinflussung der richterlichen Entscheidung zu erwarten. Diese können von öffentlichen Verlautbarungen über ein zu arbeitnehmerfreundliches Arbeitsrecht bis hin zu direktem Druck auf Richter reichen. Für die Arbeit des NLRB sind geradezu massive Beeinflussungsversuche dokumentiert; in Deutschland scheinen solche Beeinflussungsversuche seltener zu sein oder indirekt über die Auswahl der Richter abzulaufen. Dieser Unterschied lässt sich mit verschiede-

nen Organisationsstrukturen erklären: Richter am NLRB werden von der Exekutive auf fünf Jahre ernannt; sie gelten als Verwaltungsbeamte, die der Legislative Rechenschaft schulden. Richter am BAG hingegen sind auf Lebenszeit ernannt und unabhängig. Diese verschiedenen Organisationsstrukturen dürften sich auch in der jeweiligen Entscheidungsfindung niederschlagen. Dies wird daran geprüft, ob sachfremde Kriterien wie etwa die politische Richtung der Regierung, die die maßgebenden Richter ernannt hat, den Ausgang arbeitsgerichtlicher Entscheidungen beeinflussen. Der empirische Test bezieht sich auf individuelle Entscheidungen in beiden Gerichtsbarkeiten seit 1955. Ähnliche Untersuchungen sind für Entscheidungen des NLRB schon vorgelegt worden. Für das BAG jedoch ist das vorliegende Projekt die erste Studie dieser Art.

Stand: Das Projekt ist weiterhin in der Erhebungsphase. Erste Ergebnisse aufgrund bivariater Ergebnisse wurden auf der 58th Annual Conference der Labor and Employment Relations Association, Boston, 6.–9. Januar 2006 vorgetragen.

Zeitplan:

01–06/2006: Abschließende Erhebung der Daten.

07–12/2006: Erstellung eines Berichts mit ersten Ergebnissen

01–12/2007: Überarbeitung des Berichts und Erstellung von Aufsätzen

Erfolgsfaktoren in Managementteams: Personelle Vielfalt, Strategiewahl und Entscheidungsverhalten

PD Dr. Martin Schneider, Dr. Günther Vedder

Start: 01/2004

Ende: 12/2006

Ziel: Der Erfolg von Unternehmen hängt wesentlich davon ab, dass Managementteams fundierte Entscheidungen treffen. So wichtig die damit gestellte Frage nach den Faktoren erfolgreicher Managementteams ist, so schwierig lässt sie sich im Feld untersuchen. In diesem Projekt werden daher Experimentaldaten, nämlich Daten aus einem EDV-gestützten Unternehmensplanspiel, dazu genutzt, wesentliche Erfolgsfaktoren in Managementteams zu untersuchen: die personelle Vielfalt im Team, die Art und Umsetzung der Produktmarktstrategie sowie die Art der Entscheidungsfindung.

Vorgehen: TOPSIM General Management ist ein EDV-gestütztes realitätsnahes Unternehmensplanspiel. Es modelliert einen oligopolistischen Markt für Kopierer. Fünf Teams müssen als Vorstände durch ihre unternehmerischen Entscheidungen versuchen, den eigenen Unterneh-

menwert im Wettbewerb zu steigern. Die Entscheidungen beziehen sich auf eine Reihe wesentlicher betriebswirtschaftlicher Funktionen und betreffen z. B. die Produktions- und Personalplanung, das Marketing und strategische Entscheidungen zur Expansion in neue Produkte und regionale Märkte. Das Spiel erstreckt sich, je nach Spielversion, über sechs oder acht Entscheidungsperioden. An der Universität Trier wird TOPSIM für Studierende der Betriebswirtschaftslehre als Pflichtveranstaltung im Hauptstudium eingesetzt. 120 Studierende nehmen pro Semester an TOPSIM teil. Die Entscheidungen der Managementteams und die von der Spiel-Software simulierten Marktergebnisse werden in detaillierten Markt- und Unternehmensberichten festgehalten. Diese Daten können für das Projekt genutzt werden. Außerdem werden alle teilnehmenden Studierenden im Anschluss an die Veranstaltung nach persönlichen Merkmalen und dem Entschei-

dungsverhalten im Team befragt. Die Kombination aus Experimental- und Befragungsdaten erlaubt es, die eingangs gestellten Fragen kontrolliert zu beantworten. Die personelle Vielfalt der Teams wird an Geschlecht, Nationalität, Fach und Studienschwerpunkt festgemacht. Die Auswirkungen der personellen Vielfalt auf Erfolg und Entscheidungsstile – etwa mehr oder weniger arbeitsteilig – lassen sich anhand der Daten ermitteln. Zudem wird gefragt, ob und unter welchen Bedingungen die Wahl und konsistente Umsetzung der generischen Produktmarktstrategien „Kostenführerschaft“ und „Produktdifferenzierung“ erfolgswirksam sind. Schließlich lassen sich verschiedene Entscheidungsstile detailliert beschreiben, etwa anhand der Spektren planvoll – intuitiv, wechselhaft – kontinuierlich,

vorsichtig – risikofreudig sowie anhand der Kennzahlen, die in den einzelnen Teams als entscheidungsleitend angesehen werden. Die Erfolgswirksamkeit verschiedener Entscheidungsstile lässt sich dann anhand der Marktergebnisse prüfen.

Stand: Das Projekt befindet sich in der Erhebungsphase. Die Daten aus vier Befragungen liegen bislang vor. Ergebnisse der ersten Befragung wurden beim TOPSIM-Anwendentreffen des Software-Herstellers im September 2004 vorgestellt.

Zeitplan:

01–12/2006: Datenpflege und Erstellung von Diskussionspapieren und Aufsatzmanuskripten

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Dr. Peter Schneider, Nicole Thaller, M.A.

Start: 01/2005

Ende: 12/2006

Ziel: Gute Dissertationen leisten unmittelbar originäre Forschungsbeiträge, die Promotion ist mittelbar die wichtigste Etappe in der Qualifizierung von Forschernachwuchs, also eine Kernvoraussetzung für die Zukunft eines jeden Wissenschaftssystems. Während in der traditionell selbstverwalteten deutschen Universität die Promotion eine individuelle Angelegenheit von Betreuer und Doktorand ist, führen unterschiedliche Verfügungsrechte und Anreize unter Wettbewerbsdruck sowie die Kreation der Juniorprofessur als Ersatz für die Habilitation dazu, dass zunehmend Fachbereiche und Universitäten Promotionen nach dem Vorbild von Ph.D.-Programmen amerikanischer Forschungsuniversitäten organisieren wollen: So sind Graduiertenkollegs, Graduate Schools oder nationale Graduiertenzentren entstanden. Das Programm Graduiertenkollegs der DFG hat aber auch demonstriert, wie stark die Beharrungskräfte sind, die einer breitflächigen Reform der Promotion in Deutschland im Weg stehen.

Das Projekt stellt das zentrale Problem der organisationsinduzierten Innovation in den Mittelpunkt und erweitert mit dem Fokus auf Doktorandenausbildung generelle Fragen der Entscheidungsprozesse im Management- und Selbstverwaltungsmodell der Universitäten, auch im internationalen Vergleich, um eine konkrete Anwendungsperspektive. Da der Markt für Promotionsmöglichkeiten durch eine relativ hohe, zunehmend internationale Mobilität und Selektivität gekennzeichnet ist, also durch Wettbewerb, lässt sich hier die Wirkung der für die unterschiedlichen Governanceformen typischen Steuerungsinstrumente – Status Quo vs. Managementmodell – paradigmatisch studieren.

Dazu wird für das international recht ähnlich konzipierte Fach „Ökonomie (Volkswirtschaftslehre)“, für das der Wissenschaftsrat einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat, in einer gelenkten Stichprobe ein Vergleich der organisatorischen Voraussetzungen, Wirkungsweisen und Wirkungen von

Promotionsprogrammen innerhalb Deutschlands und ausgewählter europäischer Länder angestellt. Theoretisch verfolgt das Projekt einen institutionenökonomischen Ansatz, vernachlässigt über dem Zusammenhang von Produktions- und Governanceregimen jedoch nicht unterschiedliche Ressourcenausstattungen

Vorgehen: Anhand einer gelenkten oder theoretischen Stichprobe wird eine Auswahl unterschiedlich organisierter Nachwuchsförderung vor allem unter den forschungsproduktiven Fachbereichen so getroffen, dass im Hinblick auf das Promotionshandeln und die Steuerungsformen eine maximale Variation von Typen erreicht wird. Dabei wird in der Hauptsache die traditionelle, einzelbetreute Promotion Formen kollektiver Doktorandenförderung gegenübergestellt, letztere, wie sie in Deutschland vor allem durch Graduiertenkollegs, zunehmend auch durch Graduate Schools innerhalb von Universitäten und im europäischen Ausland auch durch Graduiertenzentren mehrerer Universitäten errichtet worden sind.

Als Stichprobe sind neun deutsche Universitäten ausgewählt worden, die auf europäischer Ebene um jeweils eine Fallstudie in Großbritannien, den Niederlanden, Frankreich, Italien und der Schweiz ergänzt werden. Unsere Fallstudien basieren auf Dokumentenanalysen und semistrukturierten Interviews. Im ersten Fall werden beispielsweise Publikationsanalysen vorgenommen, Lebensläufe verglichen und Stellenausschreibungen als Datengrundlage herangezogen. Im Rahmen der Interviews werden Prozesse innerhalb der Departments abgebildet und der Einfluss externer und interner Governace-Mechanismen auf die Doktorandenausbildung untersucht.

Stand: Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wurden in Deutschland drei Universitäten besucht und mit Vertretern der Fachbereichsleitungen, Schlüsselfiguren der Doktorandenausbildung und Hochschullehrern (Repräsentanten unterschiedlichen Promotionshandelns) Interviews zur Ausrichtung der Doktorandenbetreuung durchgeführt. Auf dem

Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Berlin am 16./17. September 2005 konnten erste Ergebnisse vorgestellt werden. Das letzte Quartal 2005 wurde genutzt, um im Rahmen der Forschergruppe „Governance der Forschung“ einen Folgeantrag bei der DFG für den Zeitraum 01/2007 bis 12/2009 zu stellen.

Zeitplan:

01/2006–06/2006: Interviews an deutschen und europäischen Universitäten

07/2006–09/2006: Datenauswertung

10/2006–12/2006: Erstellung eines Abschlussberichts

Organisationsentwicklung in wissensintensiven Bereichen – Eine empirische Untersuchung des professoralen Promotionshandelns in Fachabteilungen

Nicole Thaller, M.A.

Start: 03/2005

Ende: 9/2007

Ziel: Die Dissertation ist ein entscheidender Qualifikationsschritt für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Veränderte Rahmenbedingungen durch die Einführung der Juniorprofessur und den Wegfall der Habilitation als Zugangsvoraussetzung zu einer Professur steigern den Stellenwert der Promotion zusätzlich. Während die Politik in der aktuellen Diskussion eher auf Steuerungsformen zu vertrauen scheint, die sich mit New Public Management in Verbindung bringen lassen, stellt sich die Frage, ob externe Anreize allein zur Erklärung des professoralen Promotionshandelns ausreichen. Folgende Fragen werden erforscht: Warum sind manche Fachabteilungen erfolgreich bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses und andere nicht? Welche intra-organisatorischen Bedingungen machen Deutschland nach wie vor zu einem Nachzügler, während anderen europäischen Ländern ein Wandel seit Beginn der neunziger Jahre gelungen ist? Ist dies auf unterschiedliche Promotions-Produktionsregime zurückzuführen? Den Unterschieden der beiden Produktionsregime – strukturierter Promotionsprogramme und einzelbetreuter Lehrstuhlpromotion, des deutschen Status Quo – gilt es nachzuspüren.

Vorgehen: Ausgehend von Überlegungen zur kollegialen Selbstorganisation, die an die ökonomische Theorie von Genossenschaften (mit Anwendung auf universitäre Fachabteilungen: James/Neuberger 1981 und Backes-Gellner 1989) und Partnerschaften (Kräkel 2000) sowie an die organisationssoziologische Theorie kollegialer Selbstorganisation unter Professionals als konkretes Beispiel einer Partnerschaft (Lazega 2001) und an die neuere Theorie von Kollektivgütern (Ostrom 1999, 2000) anschließt, sind sowohl die Effekte eines bestimmten Organisationstyps von Governance, nämlich Status Quo versus strukturierter Formen wie Graduate Schools, als auch die spezifischen

Zusammensetzungen der Kollegialorgane zu identifizieren.

Bei den strukturierten Programmen lässt sich vermuten, dass das durch Teamproduktion bereitgestellte Gut Nachwuchsförderung möglicherweise einige Merkmale eines Kollektivgutes aufweist. Damit gewinnen die Bedingungen der Überwindung der mit der Produktion partieller (lokaler) Kollektivgüter verbundenen Trittbrettfahrer-Probleme zentrale Bedeutung. Vermutet wird, dass eine gezielte Personalselektion, an Universitäten das Kooptationsprinzip, zu diesen entscheidenden Bedingungen zählt.

An Hand einer gelenkten Stichprobe sollen die Zusammenhänge zwischen Binnendynamik und Exzellenz beziehungsweise Mediokrität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an deutschen und europäischen Universitäten untersucht werden. Unterschiedliche Strategien der Personalauswahl werden zudem durch eine Auswertung von Ausschreibungstexten für Professorenstellen analysiert.

Stand: Die Literatur zu Kooptation, Kollektivgütern, Partnerschaften und Genossenschaften wurde in Teilen aufbereitet; dies wird fortgeführt. Ein Interviewleitfaden wurde entwickelt und ein Teil der Fachabteilungen untersucht. Kenntnisse zur Netzwerkanalyse wurden erworben. Die Untersuchungen müssen nun fortgeführt und auf Europa ausgedehnt werden.

Zeitplan:

01/2006–03/2006: Abschluss der empirischen Untersuchung in Deutschland

04/2006–09/2006: Empirische Untersuchung in Europa

10/2006–02/2007: Datenauswertungen

03/2007–09/2007: Fertigstellung der Arbeit

3.3 Graduiertenzentrum der Exzellenz

Im Rahmen einer Ausschreibung des Landes Rheinland-Pfalz zur Förderung „herausragender Leistungen in der Forschung und in der Nachwuchsförderung“ wurde der gemeinsame Antrag des IAAEG und verbundener Einrichtungen von einer hochkarätigen Expertengruppe aus 21 eingereichten Anträgen ausgewählt. Der Expertengruppe gehörten an die ehemalige Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats, Professor Dr. Amélie Mummendey von der Universität Jena, der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Professor Dr. Günter Stock, Vizepräsident der Max-Planck-Gesellschaft, Forschungsvorstand der Schering AG und künftiger Leiter der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, der BMW-Aufsichtsratsvorsitzende Professor Dr. Joachim Milberg, Professor Dr. Manfred Broy (TU München), Professor Dr. Ulrich Herbert (Universität Freiburg), Professor Dr. Hans-Rudolf Ott (ETH Zürich) und Professor Dr. Ekkehard Ramm (TU Stuttgart).

3.3.1 Ziele der Forschung

Das IAAEG wurde in Folge als einer der auserwählten Antragsteller Dreh- und Angelpunkt eines neu eingerichteten „Graduiertenzentrum der Exzellenz“ mit dem Titel „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“. Im Rahmen dieses Projekts unterstützt das Land nun gezielt besonders begabte Studierende. Zum Inhalt des Projekts heißt es: „Arbeitsmarkt-Institutionen sollen darauf untersucht werden, wie sie den Arbeitsmarkt in Europa effizienter gestalten können – auch im Sinne einer Europäisierung des Arbeitsmarkts. Dies beinhaltet auch das Arbeitsrecht und das damit verbundene Sozialrecht sowie die Beobachtung des Wettbewerbs unter den Staaten und die Politik multinationaler Konzerne.“ Die Finanzierung ist zunächst auf zwei Jahre ausgelegt und – so Ministerpräsident Kurt Beck und Wissenschaftsminister Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner – bereits über das Jahr 2006 hinweg gesichert.

Ziel ist es, mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens eine „Förderkultur“ zu entwickeln, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb derer die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe stärken.

Das Programm

Das Programm des Graduiertenzentrums der Exzellenz orientiert sich an US-amerikanischen Ph.D.-Programmen. Das erste Jahr des Programms dient vor allem dem Aufbau wissenschaftlicher Grundlagen. Wissenschaftliche Methoden z. B. der Statistik, Ökonometrie oder des Rechtsvergleichs stehen in dieser Zeit auf dem Programm. Dies ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums der Exzellenz stattfin-

det, besonders wichtig, um die Stärken der heterogenen Teilnehmer zu fördern, ihre Fähigkeiten auszubauen und zu erweitern und einen gemeinsamen „Wissensgrundstock“ für die weitere Forschung zu legen.

Neben dem Aufbau von Grundlagenwissen dienen die Veranstaltungen in dieser Programmphase vor allem auch zur Anregung und Themenfindung für den weiteren Verlauf der Promotionsvorhaben.

Zum Programm des Graduiertenzentrum gehören unter anderen:

- Proposal Writing und Dissertationsmanagement
- Ökonomische Analyse des Rechts
- Methoden des länderübergreifenden Vergleichs in Rechts- und Sozialwissenschaften
- Institutionen, Arbeitsmärkte und Soziale Sicherungssysteme
- Europäisches Arbeits- und Gesellschaftsrecht
- Statistik und Ökonometrie
- Vergleichendes Arbeitsrecht und Ökonomie
- Regelmäßig stattfindende Seminare
- Seminare zu speziellen Themen

Eine zweite Phase dient schließlich der Erarbeitung individueller oder auch gemeinschaftlicher Promotionsleistungen.

Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums

Rechtswissenschaften

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

(Trier: Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht)

Prof. Dr. Ulrich Becker, LL.M. (EHI),

(München: Director of the Max Planck Institute for Foreign and International Social Law in Munich)

Prof. Dr. jur. Peter Axer,

(Trier: Öffentliches Recht einschließlich Sozialrecht)

Prof. Dr. Gregor Bachmann,

(Trier: Professor für Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht sowie Zivilprozessrecht)

Prof. Dr. Maximilian Fuchs,

(Eichstätt-Ingolstadt: Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht)

Professor, Anthony I. Ogus, Ph.D.,

(Manchester: Law)

Prof. Dr. jur. Thomas Raab,

(Trier: Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski,

(Trier: Betriebswirtschaftslehre)

Prof. Dr. phil. Eberhard Feess,

(Aachen: Volkswirtschaftslehre, insbes. Mikroökonomie)

Prof. Dr. rer. pol. Laszlo Goerke,
(Mainz: Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftspolitik)

Prof. Dr. Eckhard Knappe,
(Trier: Volkswirtschaftslehre, insbes. Sozialpolitik)

PD Dr. rer. pol. Martin Schneider,
(Trier: Betriebswirtschaftslehre)

Professor Frank Stephen, Ph.D.,
(Manchester: Regulation, Law)

Prof. Dr. Paul Windolf,
(Trier: Soziologie, insbes. Wirtschafts- und Organisationssoziologie)

Stipendiaten

- Dipl.-Kfm. Tim Montag, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
- dr. Adrienn Petrovics LL.M., Universität Budapest, Ungarn
- Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag, Freie Universität Berlin
- Frank Wehinger M.A., Eberhard Karls Universität Tübingen

3.3.2 Forschungsprojekte

Die strategische Nutzung von Leiharbeit in multinationalen Unternehmen – Eine rechtsvergleichende Analyse der Rahmenbedingungen intraorganisationaler Funktionen von Leiharbeit in den USA und Deutschland

Dipl.-Kfm. Tim Montag

Start: 01/2005

Ende: 06/2007

Ziel: Ziel der Arbeit ist es, aufbauend auf einer rechtsvergleichenden Analyse der Regulierung der Leiharbeit in den USA und Deutschland länderspezifische komparative Vor- und Nachteile dieses personalpolitischen Instrumentes aus der Sicht multinationaler Unternehmen zu identifizieren. Dabei soll insbesondere die Wirkung der Regulierung in den beiden Ländern auf unternehmerische Handlungsoptionen untersucht werden.

Hintergrund: „Judex non calculat“ – dieser Ausspruch ist bereits lange nicht mehr gültig. Auch nicht im Arbeitsrecht. Dies wird besonders angesichts der aktuellen Megatrends der Gesellschaft der letzten 30 Jahre deutlich. Globalisierung, die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft und die beschleunigte Technologisierung haben enorme Auswirkungen auf den Einsatz des „Produktionsfaktors Arbeit“ sowie auf das Leben ihrer „Produzenten“, der Menschen, und daher auf die Gesellschaften und sozialen Gefüge. Flexible Arbeitsverhältnisse sind mittlerweile ein sowohl kritisch als auch positiv zu beobachtendes Phänomen. Seit geraumer Zeit ist in der Literatur von einer Tendenz zur „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (z. B. Alewell 1999; Böhlich 1998) die Rede. Die „contingent workforce“ ist in den USA bereits zur gesellschaftlichen Realität geworden.

Vorgehen: Um eine präzise Analyse zu ermöglichen, beschränkt sich die Analyse auf die in zweierlei Hinsicht bedeutendste flexible Arbeitsform. Die Leiharbeit ist nicht nur vom Umfang eines der am schnellsten gewachsenen

Im Dezember 2005 startete die erste Runde der Graduiertenförderung mit vier Graduierten. Im April 2006 kommen weitere vier Stipendiaten hinzu. Alle acht Plätze sind mit Promotionsstipendien verbunden, die Dank der finanziellen Mittel des Landes Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich honoriert werden können. Noch sind nicht alle Forschungsvorhaben klar umrissen, weshalb nicht alle Projekte der vier bereits forschenden Graduierten in diesem Jahresbericht aufgeführt werden können. Da das Graduiertenzentrum der Exzellenz erst im Dezember 2005 begonnen hat, ist dies nicht anders zu erwarten.

Die gute Zusammenarbeit mit anderen Förderern der Initiative auch über Universitäts- und Institutsgrenzen hinaus ist eine weitere Stärke des Programms. So konnte bereits zu Beginn des Exzellenzzentrums ein Projekt ins Leben gerufen werden. Die Betreuungsleistung der Promotion von Tim Montag wird im Rahmen des Graduiertenkollegs der Exzellenz sowohl in Trier, als auch an der Universität Eichstätt-Ingolstadt am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht von Prof. Dr. Maximilian Fuchs erbracht.

flexiblen Arbeitsmodelle, sondern auch dasjenige, auf dessen Anwendung die staatliche Regulierung und die Gesetzgebung am meisten Einfluss ausübt. Nicht nur die Zeitarbeitsbranche selbst, sondern auch die sie beeinflussende Gesetzgebung zeichnet sich durch eine zuletzt wachsende Dynamik aus. Ausgangspunkt der Arbeit ist eine Bestandsaufnahme der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA und Deutschland. Im zweiten Schritt dieser Arbeit sollen strategische Nutzungsoptionen der Leiharbeit für das Beschäftigungsmanagement im Lichte der Rechtslage der USA und Deutschlands im Hinblick auf ihre Tauglichkeit überprüft werden. Aus den nationalen Unterschieden und den Besonderheiten der Beschäftigungsform Leiharbeit können sich Handlungsoptionen ergeben, deren Umsetzung die Beschäftigungsstrategie und damit die Wettbewerbsfähigkeit von international agierenden Unternehmen beeinflussen könnte.

Stand: Die Literaturrecherche wurde weiter vorangetrieben und die Grundstruktur der Arbeit festgelegt, so dass zurzeit entlang der Themengebiete die relevante Literatur analysiert werden kann. Im Frühjahr 2006 findet ein Forschungsaufenthalt in Washington statt.

Zeitplan:

01/2005–07/2005: Literaturrecherche und Themenfindung

08/2005–08/2006: Literaturanalyse

01/2006–03/2006: Forschungsaufenthalt Washington, DC, USA

4 Akademische Würdigungen

4.1 Rufe

Sebastian Krebber

Prof. Dr. Sebastian Krebber hat im Februar 2005 einen Ruf der Universität Freiburg für die Nachfolge von Prof. Dr. Manfred Löwisch angenommen. Seit 1. Oktober 2005 ist er Inhaber eines Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht sowie Direktor der Abteilung II des Instituts für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Petra Riemer-Hommel

Prof. Dr. Petra Riemer-Hommel erhielt 2005 einen Ruf an die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Sie begleitet dort nun die Professur im Fachbereich Pflege und Gesundheit.

4.2 Promotionen

Florian Bauckhage

Dissertation zu „Das Sanktionssystem des Europäischen

Betriebsrätegesetzes (EBRG)“, Rigorosum am 1. Dezember 2005 an der Universität Trier.

Sandra Liebmann

Dissertation zu „Der Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen“, Rigorosum am 4. November 2004 an der Universität Trier.

Oliver Ludewig

Dissertation zu „Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten“, Rigorosum am 20. Juli 2005 an der Universität Trier.

Cuiping Pang

Dissertation zu „Investmentbanken in China: Performance und Eigentumsformen“, Rigorosum am 31. März 2005 an der Universität Trier.

Susanne Warning

Dissertation zu „Performanz deutscher Universitäten: Positionierung und strategische Gruppen“, Rigorosum am 7. März 2005 an der Universität Konstanz.

5 Infrastruktur

5.1 Bibliothek

Der bemerkenswerte Anstieg der externen Bibliotheksbenutzer von durchschnittlich 92 in den Jahren 1998 bis 2003 auf 262 im Jahr 2004 – nach dem Umzug zum Uni-Campus II – konnte im Jahr 2005 nicht nur gehalten, sondern um weitere 10% gesteigert werden: 2005 wurden 290 externe Nutzer gezählt, darunter 50 Bibliotheksnutzungen durch ausländische Forscher.

Das Spektrum der Bibliotheksnutzer ist weit gefächert: neben Studenten, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professoren der Universität Trier sind es auch in- und ausländische Wissenschaftler. Diese reisen oft für mehrere Tage an, um die Spezialbibliothek intensiv nutzen zu können und können nach Absprache über die allgemeinen Öffnungszeiten hinaus in der Bibliothek arbeiten.

Nicht nur die Zahl der externen Nutzer nahm zu, sondern auch die Anzahl der Institutsmitarbeiter, also der intensivsten Nutzer der Forschungsbibliothek. Besonders zu erwähnen sind die Teilnehmer des Graduiertenkollegs und des 2005 eingerichteten Exzellenzzentrums, für die die umfassenden Spezialbestände der Bibliothek eine wichtige Arbeitsgrundlage sind.

Die steigende Benutzerzahl erfordert nicht nur eine umfangreichere fachliche Betreuung und Beaufsichtigung in der Bibliothek, sondern ist auch Anreiz für die Bibliothekarinnen, sich um eine stetige Erweiterung und Verbesserung des Bibliotheksangebots zu kümmern. Nicht nur leistungsfähigere PCs und der Zugang zum Funknetz (WLAN) der Universität Trier verbesserten die Arbeitsmöglichkeiten in der Bibliothek. Auch die Neugestaltung der Einstiegsseite zum WWW-OPAC erleichtert den Zugriff auf die Literatur. Die von den Bibliothekarinnen entwickelte und mit Fotos versehene Homepage wird ständig aktuell gehalten. Ein selbst gestalteter Flyer bietet einen zusätzlichen Überblick über das Bibliotheksangebot. Für die über Fernleihe kommenden Anfragen zu Zeitschriftenaufsätze, die 2005 um 25% anstieg, konnten durch Einscannen und Versand als Pdf-Dokument beschleunigt werden.

Für die Mitarbeiter des IAAEG konnte das Angebot an Datenbanken erweitert werden: im Dezember 2005 wurden Verträge mit Ebsco über den Zugang zur Datenbank Business Source Premier (Nutzung ab Januar 2006) und Scopus von Elsevier (Nutzung Dezember 2005 bis Dezember 2007) abgeschlossen.

Scopus enthält bis 1966 zurückreichende Abstracts und Quellenangaben von über 14.000 Titeln aus allen Wissensbereichen; ab 1996 sind zusätzlich die Volltextartikel und andere bibliographische Quellen verlinkt.

Business Source Premier, die in der Industrie meistgenutzte wissenschaftliche Datenbank, bietet Zugang zu 8.800 Volltextdokumenten aus wissenschaftlichen Zeitschriften

und anderen Publikationen aus den Bereichen Management, Ökonomie, Finanzen und International Business.

Durch Beteiligung des IAAEG an den Kosten konnte der bisher auf die Universitätsbibliothek begrenzte Zugang zu Juris online auf eine Campuslizenz erweitert werden. Somit steht diese aktuellste und umfassendste Informationsquelle für juristische Anwender nun auch im IAAEG allen Nutzern zur Verfügung.

Der Zugang zur Datenbank JSTOR, die seit August 2004 mit der „Arts and Sciences IV“ und der „Business Collection“ allen Mitarbeitern des IAAEG den Volltextzugang zu zurückliegenden Jahrgängen von über 100 juristischen und politischen sowie 46 wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften ermöglicht, wird auch 2006 weiterhin angeboten werden können.

Neben diesen umfassenden Datenbanken nimmt die Möglichkeit, auf einzelne Quellen im Internet online zuzugreifen zu können, sprunghaft zu: Dissertationen werden zunehmend online veröffentlicht, Zeitschriften bieten den Zugang parallel zur Printausgabe oder auch nur noch ausschließlich über das Internet an, z. B. zahlreiche Periodika von Organisationen. Insbesondere Forschungseinrichtungen stellen ihre Forschungsberichte und Diskussionspapiere online zur Verfügung.

Eine wichtige und zunehmend umfangreichere Aufgabe der Bibliothekarinnen ist es, diese digitale Forschungsliteratur durch Nachweis im WWW-OPAC der Institutsbibliothek zu erschließen und über die Angabe der URL einen direkten Zugriff auf den Volltext zu ermöglichen.

Die 416 laufenden speziellen Zeitschriften des IAAEG aus 24 Ländern werden oft direkt im Erscheinungsland und bei der herausgebenden Organisation erworben; dies macht eine regelmäßige, durch die zahlreichen Lieferanten und Sprachen recht aufwendige Reklamation fehlender Ausgaben erforderlich. Insbesondere viele der sehr speziellen 110 komplett oder in einzelnen Jahrgängen in keiner anderen deutschen Bibliothek nachgewiesenen Titeln (4 aus Deutschland, 106 aus 17 anderen Ländern) beanspruchen dabei eine intensive Pflege, verbunden mit einem hohen Zeitaufwand.

Um den Zugang zu den Zeitschriften für auswärtige Bibliotheken und Nutzer zu verbessern, überprüften die Bibliothekarinnen die bereits an die Zeitschriftendatenbank gemeldeten Titel auf Änderungen in Bestandsangaben und Signatur und nahmen entsprechende Korrekturen vor.

Für das Bibliotheksverwaltungssystem Alephino werden regelmäßig Updates durchgeführt, um es den steigenden Anforderungen anzupassen, insbesondere im Bereich der Erfassung der digitalen Medien und um die Recherchemöglichkeiten im WWW-OPAC zu verbessern. Auch wenn mitunter einzelne Programmkorrekturen vorgenommen werden müssen, läuft das System sehr stabil und erfüllt als integrierte Bibliothekssoftware alle Anforderungen einer Spezialbibliothek. Ein großer Vorteil ist es, dass die systemtechnische Betreuung und die Anpassung von Para-

metern und Masken an die speziellen Anforderungen einer Spezialbibliothek in der Bibliothek vorgenommen werden kann; dies wäre bei Anwendung eines komplexeren Systems für größere Bibliotheken und Verbände nicht möglich.

Im Juli nahmen die Bibliothekarinnen an einer Schulung zur „Web-guided search“ in der Datenbank Dialog der Firma Thomson statt, um dieses breite Angebot an über 900 internationalen Datenbanken aus allen Fachgebieten (v. a. Pressedatenbanken mit Volltext mehrerer hundert Zeitungen und Zeitschriften aus aller Welt) besser nutzen zu können.

Im Oktober informierten sie sich auf der Frankfurter Buchmesse über die geplanten Weiterentwicklungen ihrer Bibliothekssoftware Alephino und sprachen mit dort im Bibliothekszentrum vertretenen Bibliothekslieferanten.

Am 7. Dezember war der Arbeitskreis Trierer Bibliotheken in der Bibliothek des IAAEG zu seiner alljährlichen Sitzung zu Gast. Die Leiter wissenschaftlicher und öffentlicher Bibliotheken des Trierer Raumes informierten sich gegenseitig über Entwicklungen im rheinland-pfälzischen Bibliothekswesen und Neuerungen in den durch sie vertretenen Bibliotheken.

Durch Elternteilzeit und Einsparauflagen der Universität ist die Arbeitskraft in der Bibliothek seit Jahren von vier auf knapp drei Stellen reduziert. So bedarf es immer größerer Anstrengungen, die bibliothekarischen Geschäftsgänge kontinuierlich am Laufen zu halten und gleichzeitig den wachsenden Anforderungen durch neue Medien gerecht zu werden.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2005:

- Geschäftsbeziehungen zu 45 inländischen und 92 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.371 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 1.741 gekauften bibliographischen Einheiten, 247 Geschenken und 5 Tauschgaben
- Ausstellen von 223 Auszahlungsanordnungen (192 in Euro, 31 in Fremdwährungen) für 665 Rechnungen im EDV-Buchungsprogramm der Verwaltung der Universität Trier
- Erstellen von 1.237 Titelaufnahmen und 92 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.249 Bände, Anlegen von 754 Autoren-sätzen (zzgl. 30 Korrekturen), 47 Körperschaftssätzen (zzgl. 13 Korrekturen) und 146 Serientiteln (zzgl. 134 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.973 Bänden
- Verwalten von 63 laufenden Loseblattausgaben aus 7 Ländern sowie 18 Fortsetzungen aus 6 Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken
- Verwalten von 416 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 24 Ländern: 118 deutsche Titel (28,4 %) und 298 ausländische Titel (70,6 %)

- Bearbeiten von 1.687 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 44 Neuaufnahmen, 64 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 304 Bände
- Betreuen von 290 in- und ausländischen Benutzern (240 inländische, 50 ausländische)

5.2 EDV

Die Aufgaben der EDV-Abteilung konzentrieren sich auf die Systembetreuung (Windows XP und vereinzelt Windows 2000), Organisation, Pflege und Aktualisierung der institutsinternen Hardware (PCs und Notebooks, Bildschirme, Drucker, Kopierer und Scanner, Diktiergeräte, Beamer, Audioanlage im Tagungsraum, Videoausrüstung, Funknetzwerk) und Software (Office Pakete, Sprach- und Texterkennungssoftware, Acrobat Produkte, Grafikverarbeitung, Projekt- und Kongresssoftware, Stata und Scientific Workplace, Sicherungssoftware), die technische Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit und die Betreuung der Anwender.

Die technische Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit nahm die meiste Zeit der EDV-Hiwis in Anspruch. An zweiter Stelle stand die Aktualisierung und Pflege der Hard- und Software. Aufgrund der kurzfristigen Anfragen wurde die Anwenderbetreuung hauptsächlich von dem für die EDV zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiter erledigt. Die Systembetreuung trat in diesem Jahr weitestgehend in den Hintergrund.

Die überwiegend automatisierten Installationsroutinen von defekten und neuen Rechnern durch die Sicherungssoftware Norton Ghost und das automatische Einspielen von Windows- und Virenupdates reduzierte den Aufwand auf ein Minimum.

Die Aktualisierung und Pflege der Hardware betraf hauptsächlich den Austausch defekter oder veralteter Röhrenmonitore durch Flachbildschirme (in zehn Fällen). Hinzu kamen die Reparaturen von drei Rechnern und einem Beamer. Dieser wurde anschließend im EDV-Raum zu Schulungszwecken angebracht.

Seit kurzem ist die Nutzung eines Funknetzwerks im Institut möglich. Darüber werden sich neben den Besuchern der Bibliothek auch viele Mitarbeiter freuen. In Anbetracht der Tatsache, dass viele Mitarbeiter zunehmend auf ihrem privaten Notebook arbeiten, ist dieses Netzwerk sehr sinnvoll. Die Inflexibilität normaler PC-Arbeitsplätze veranlasste bereits drei Mitarbeiter dazu, mit ihren eigenen privaten Notebooks zu arbeiten, und nicht die immobilen PCs des Instituts zu verwenden. Vor allem Mitarbeiter, die zu Hause, im Büro, in der Bibliothek, an der Universität, in Veranstaltungen, auf Kongressen und Tagungen und unterwegs arbeiten, können sich den Synchronisationsaufwand zwischen PC und Notebook nicht leisten.

Wir sind der festen Überzeugung, dass PCs in Zukunft den Anforderung eines flexiblen und mobilen Mitarbeiters nicht mehr genügen werden und werden diese, sobald sie

ersetzt werden müssen, durch Notebooks ersetzen. Bisher ließ der Preisunterschied zwischen PC und Notebook dies nicht zu. Mittlerweile ist jedoch die Schwelle erreicht, an dem die Zusatzkosten für ein Notebook gegenüber einem PC mit Monitor nur noch ca. einhundert Euro betragen. Aus diesem Grunde werden die Stipendiaten des Graduiertenzentrums am IAAEG bereits mit Notebooks und nicht mehr mit PCs ausgestattet.

Im Softwarebereich wurden die Statistikpakete (Stata und Data Envelopment Analyse) aktualisiert und die Microsoft Office Pakete (Projekt und Onenote) erweitert. Die Projektsoftware dient der Erleichterung der Organisation von Tagungen und Kongressen wie z. B. der SASE 2006.

Einer der Schwerpunkte in der Anwenderbetreuung lag in der Schulung und Erstellung von Bedienungsanleitungen zur Nutzung des Großkopierers in der Bibliothek als Netzwerkscanner. Ein zweiter Schwerpunkt betrifft die personalisierte Weiterleitung von Abstracts aus Social Science Research Networks innerhalb des IAAEG. Thorsten Kolz fertigte hierfür ein spezielles Makro in Outlook an, das jedem Anwender nach individuell ausgewählten Interessengebieten die Abstracts zuschickt. Eine weitere Individualisierung des Dienstes auf bestimmte Stichworte fand bei den Anwendern noch keinen breiten Anklang. Weitere Unterstützung bei der Arbeit mit digitalen Dokumenten in Acrobat Professional bot der Workshop „Digitales Arbeiten“. Dieser wurde von Mihai Paunescu geleitet. Die restliche Betreuung betraf kurzfristige Softwarefragen oder -probleme der Anwender.

Zu den größten Neuerungen im letzten Jahr zählte die Umgestaltung der Homepage. Vor der mehrmonatigen Neugestaltung unseres Internetauftritts verzeichneten wir monatlich durchschnittlich 1600 Sitzungen (Besucher von einer Domain). Nach der Überarbeitung besuchten im Monatsdurchschnitt 3600 Besucher unsere Seite. Auch wenn diese Verdopplung nicht nur auf die Verbesserung der Qualität der Seite zurückzuführen ist, hat diese doch sicherlich einen Großteil dazu beigetragen.

Das Design und der Aufbau der Seite lassen kaum mehr Wünsche offen, dennoch lässt sich die interne Struktur noch deutlich verbessern. So fehlt z. B. eine Benutzerverwaltung. Dadurch besteht die Gefahr, dass jeder Mitarbeiter und jeder Hiwi alle Inhalte ändern kann. Die Benutzer sind jedoch weder in der Lage neue Menüpunkte zu erstellen, noch neue Seiten zu errichten. Die Menüführung ist zudem nicht barrierefrei und daher nicht für Sehbehinderte und Blinde zugänglich. Außerdem besteht die Internetseite aus einzelnen Modulen, mit denen nur der EDV-Hiwi Thorsten Kolz ausreichend vertraut ist. Eine Weiterentwicklung der Seite durch zukünftiges EDV Personal könnte daher schwierig werden.

Aus diesen Gründen haben wir im Juli dieses Jahres beschlossen, den Transfer unserer Seite in das Content Management System der Firma ICTeam zu überführen. Da das Land Rheinland-Pfalz bereits eine Lizenz für das System erworben hat, beschränken sich die zusätzlichen

Transferkosten auf die Schulung der Administratoren und der Benutzer. Thorsten Kolz, der dieses Jahr als EDV-Hiwi ausscheidet, leitet den Transfer und wird dabei von seinem Nachfolger Jens Müller seit Juli 2005 unterstützt. Wir gehen davon aus, dass der Transfer Anfang 2006 abgeschlossen sein wird.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationalen Gastvorträge zu informieren. Dies gilt sowohl für Vorankündigungen und Bekanntgaben der Veranstaltungen als auch für die Publikation der jeweiligen Ergebnisse. Hierzu werden z. B. Vortragsberichte und Veranstaltungsreflexionen regelmäßig in verschiedenen Medien veröffentlicht.

Über wichtige Ereignisse werden regelmäßig Artikel zur Veröffentlichung im „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ verfasst. Die regelmäßige Präsenz des Instituts im „Unijournal“ zeigt das Interesse der Universität an Entwicklungen und Ereignissen im IAAEG. Bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse. Vorträge internationaler und lokaler Wissenschaftler werden dem Interessiertenkreis via Rundmail und Plakataushang an frequentierten Plätzen angekündigt. Auf diese Weise werden wissenschaftliche Ergebnisse über Presse- und Kurzmitteilungen einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und je nach Thema auch dem interessierten Publikum außerhalb des IAAEG und der Universität vermittelt.

Neben dem vorliegenden Rechenschaftsbericht veröffentlicht die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung alljährlich zeitgleich ein „Economic Research Program“, das die Forschungsaktivitäten des IAAEG dem internationalen Publikum zugänglich machen und einen internationalen Austausch über die Forschung anregen soll. Dieser wird auch durch die rege internationale Tagungsteilnahme und durch das Bereitstellen englischer Diskussionspapiere auf der Homepage sowie die englischsprachige Version der Homepage unterstützt.

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

Das neue Logo des IAAEG, das im vergangenen Jahr eingeführt wurde, konnte sich auch in diesem Jahr weiter etablieren. Plakate, Präsentationen, Internetauftritt, Briefpapier – alle öffentlichkeitswirksamen Medien präsentieren sich nun einheitlich mit neuem Logo in blau und weiß. Vor

allem für eine in sich schlüssige Darstellung des Instituts nach außen ist ein einheitliches Erscheinungsbild von großer Bedeutung.

Das neue Erscheinungsbild des Instituts dominiert auch die neu gestaltete Homepage. Diese unterstützt den effizienten Informationsaustausch mit den Zielgruppen, also Studierenden, Wissenschaftlern der Universität, Forschern anderer Institute und externen Wissenschaftlern. Die Internetseiten dienen überwiegend dazu, die aktuellen Institutionsentwicklungen, Forschungsergebnisse und Tagungen zeitnah zu verbreiten, aber auch zur Information über Lehrveranstaltungen, Publikationen, Lebensläufe, Forschungsarbeiten und Diskussionspapiere. Die Statistik zeigt, dass die Homepage als Informationsmedium gut angenommen und genutzt wird. Vor allem im November und Dezember 2005 stieg die Homepagenutzung enorm an. Dieses Phänomen steht in Zusammenhang mit der erneuten Ausschreibung des Graduiertenzentrums (vgl. Kap. 3.3). Potentiellen Interessenten steht mit der Internetpräsenz des IAAEG ein erstes Informationsmedium über Inhalte und Träger des Programms zur Verfügung, das offensichtlich intensiv genutzt wird.

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

Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung und führt zu einem reichhaltigeren Informationsangebot von Seiten des IAAEG.

5.4 Datenbestände und Zugänge

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

Das IAAEG führt ein umfangreiches Archiv von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen in Deutschland (ehemals WSI-Unternehmensarchiv), das auch im Jahr 2005 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei existiert branchenübergreifend eine große Anzahl

aktueller und älterer Jahrgänge. Die Leitung des Archivs obliegt Kai Jarski. Auch wenn das Unternehmensarchiv bis weit vor 1991 zurück reicht, können wir erst ab dem Jahrgang 1991 sichere Aussagen über unseren Bestand machen. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Bei 238 Unternehmen liegen nicht alle Geschäftsberichte dieser Zeitspanne vor. Teilweise sind zehn, teilweise aber auch mehr Jahrgänge archiviert. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmen in Deutschland und deutschen Unternehmen, wurde von Dr. Schmitt während seiner Zeit im IAAEG (2000) erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierte Befragung handelt, eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen.

Des Weiteren hält das IAAEG einen Datensatz zu internationaler Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburger Finanzdienstleistungssektor bereit. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben zur internationalen Rekrutierung und insbesondere zur Beurteilung von Bildungsabschlüssen aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Die Befragung wurde im April 2005 als Vollerhebung durchgeführt (431 Unternehmen). Der Rücklauf umfasst 44 Fälle (ca. 11%).

Im Oktober 2004 wurde eine umfassende Erhebung von Daten über die 78 Max-Planck-Institute durchgeführt. Der Datensatz umfasst Variablen auf Ebene der einzelnen Max-Planck-Institute, die auf der Homepage der Max-Planck-Gesellschaft erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Variablen zu Entstehung, Organisations- und Hierarchiestruktur, fachlicher Ausrichtung, Beschäftigtenstruktur und Nachwuchsausbildung der einzelnen Institute. Ergänzt wurden diese Institutsdaten durch eine Erhebung von personenbezogenen Daten über die 274 Direktoren der Max-Planck-Institute (Stand Oktober 2004). Diese personenbezogenen Daten beinhalten das Alter der Direktoren, die Dauer ihrer Tätigkeit als Direktor am Institut und die Anzahl der Publikationen und der zugehörigen Zitationen jedes Direktors in den Jahren 1989-2003 im Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) und Arts and Humanities Citation Index (A&HCI). Catharina Leilich nutzt diesen Datensatz für den empirischen Teil ihrer Dissertation, in der sie die Hierarchiestrukturen und ihre Determinanten in Forschungsinstituten untersucht (vgl. Kap. 3.2.5.2).

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

Mariann Arany Tóth, Universität Szeged, Ungarn

Frau Arany Tóth hielt sich im Rahmen eines DAAD-Stipendiums vom 01.08.2004 bis 31.01.2005 am IAAEG auf. Ihr Forschungsprojekt trägt den Titel „Datenschutz im Arbeitsverhältnis“. Frau Arany Tóth hielt zudem am 13. Januar 2005 einen Vortrag über das Thema „Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Erhebung von Arbeitnehmerdaten“.

Professor Dr. Tamás Prugberger, Universität Miskolc, Ungarn

Dr. Hilda Tóth, Universität Miskolc, Ungarn

Dr. Csilla Csák, Universität Miskolc, Ungarn

Herr Professor Prugberger und seine Assistentinnen hielten sich vom 18. bis 22.07.2005 im IAAEG auf. Sie informierten sich über die Neuerungen des Europäischen Arbeitsrechts.

Prof. Dr. Jong-Hee Park, Universität Seoul, Korea

Herr Professor Park hielt sich im Rahmen eines vom DAAD finanzierten Forschungsaufenthalts vom 11.07. bis 27.08.2005 im IAAEG auf. Thema seiner Forschungen sind die Tarifstrukturen in den Ländern der Europäischen Union.

Eleni Dionisopoulou, Universität Athen, Griechenland

Frau Dionisopoulou hielt sich vom 17.10. bis 30.11.2005 im Rahmen ihres Forschungsprojekts „Beteiligung der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen“ im IAAEG in Trier auf.

Prof. Dr. Adriana Topo, Universität Padova, Italien

Frau Topo hielt sich vom 21. bis 25.11.2005 in Trier auf. Sie hielt u. a. einen Vortrag mit dem Thema „Comparative Labour Law in Italy“. Ansonsten informierte sie sich in der Bibliothek des IAAEG über aktuelle rechtsvergleichende Literatur.

Régis Brillat, Straßburg, Frankreich

Herr Brillat, Sekretär des European Committee of Social Rights (ECSR) des Europarates, besuchte das IAAEG am 30.11.2005. Er hielt einen Vortrag mit dem Thema „The European Social Charter – Work and Procedures“.

Prof. Dr. T. Mesut Eren, Istanbul Kültür Universität, Türkei

Herr Eren hielt am 15.12.2005 einen Vortrag zum Thema „Die Problematik der Freizügigkeit von türkischen Arbeitnehmern in der EU“.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Prof. Dr. Douglas C. Bice, University of Michigan, USA

Prof. Dr. Douglas Bice, US-amerikanischer Wissenschaftler, ist seit Juli 2004 als Visiting Scholar am IAAEG zu Gast. Nach seiner Ausbildung als Ökonom lehrte er an verschiedenen amerikanischen Universitäten, zuletzt an der Michigan State University und der University of Michigan (Ann Arbor) und publizierte in verschiedenen Zeitschriften, darunter auch dem Journal of Law and Economics. Dabei umfasst sein Interessen- und Lehrgebiet ein weites Spektrum von Ökonometrie über Organisationstheorie und angewandte Mikroökonomie bis zu Personal- und Arbeitsökonomie. Während seines Aufenthaltes am IAAEG befasste er sich unter anderem mit „economics of religion“ und ökonomischen Verfahren. Seit dem Sommersemester 2005 lehrt Herr Douglas Bice Englisch an der Universität Trier im Rahmen der „Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung (FFA)“ für Wirtschaftswissenschaftler.

MonaLisa Tomsa, Spanien

Im Juni 2005 war MonaLisa Tomsa im IAAEG zu Gast. Die gebürtige Rumänin lebt und arbeitet zurzeit in Spanien. Ihr Forschungsinteresse während ihres Gastaufenthaltes in Trier galt vor allem drei Bereichen: Immigration und Arbeitsmarkt in Spanien, Profile legaler und illegaler Immigranten und die Effekte von Immigration in Spanien. Da sie selbst als Immigrantin nach Spanien kam und sich intensiv mit der Politik, der Gesellschaft und dem Leben in diesem Land auseinandersetzte, bettet sie ihre Forschung in die historischen Entwicklungen und aktuellen Strömungen der Arbeitsmarktpolitik in Spanien ein.

Cuiping Pang, Universität Xiamen, VR China

Vom 16.03.2004 bis zum 31.03.2005 arbeitete Frau Cuiping Pang von der Universität Xiamen (VR China) als Gastforscherin am IAAEG. Ihre Forschung befasste sich mit den Schwerpunkten der Neuen Institutionenökonomik, Wohlfahrtsökonomik und Ideengeschichte der westlichen Ökonomie. Am 31.03.2005 schloss Frau Pang ihre Dissertation zum Thema „Investment-Banking in China“ am Fachbereich IV der Universität Trier ab (vgl. Kap. 3.2.5.1). Seit April 2005 ist sie nun als Dozentin für Ökonomie mit den Schwerpunkten Personal- und Institutionenökonomie an der Universität Xiamen tätig. Damit ist Frau Pang nach Prof. Dr. Musewa M'Bayo (Lumbumbashi, Kongo) die zweite internationale Doktorandin des IAAEG, die in ihrem Heimatland eine Professorentätigkeit aufnimmt.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„Labour Retirement Protection in Germany“, Vortrag anlässlich des „International Symposium on Labor Retirement Protection“ des Center for Labor Law and Social Law, College of Law, National Chengchi University, des Institute for Labour Research, National Chengchi University und der Taiwan ILO&E Foundation; als Universitätschrift in Deutsch und Chinesisch an der National Chengchi University veröffentlicht, 5.–8. April 2005.

„Workers' information, consultation, and participation in the Revised European Social Charter: Art. 21 and 22 / 93“, Vortrag anlässlich der Konferenz „European Social Charter: towards common application of the Revised Charter“, veranstaltet vom Europarat in Zusammenarbeit mit dem Deputy Prime Minister – Minister of Social Policy, Minister of Social Affairs, und Rector of the Jagiellonian University Krakau, 28.–30. April 2005.

„Human Rights at the Workplace and the Work of the Council of Europe“, Vortrag anlässlich des Annual Meeting der „International Association of Labour Law Journals“, Toronto, 4.–6. Mai 2005.

„Perspektive der Wissenschaft“, Vortrag anlässlich der Tagung „Aktuelle Entwicklungen im EU-Arbeitsrecht“ der Europäischen Rechtsakademie (ERA), Trier, 6.–7. Juni 2005.

„View from old Europe of the Labour Law of the 21st Century“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Labour Market and Labour Law in Future Europe“ des Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Trieste und der Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Udine, der Associazione industriale di Udine und des Ordine dei Consulenti del Lavoro Udine, Udine, Italien, 19. September 2005.

„The European Perspective“, Vortrag anlässlich des 8. Asian Regional Congress der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, IGRAS (International Society for Labour and Social Security Law, ISLSSL), Taipeh, Taiwan, 31. Oktober–5. November 2005.

„Europäisches Arbeitsrecht – Entstehung und Tendenzen“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Comparative Labor Law“ des Korea Labor Institute, Seoul, Korea, 7.–11. November 2005.

„Vergleich mit dem Ausland – vom Ausland lernen“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – altersgerechtes Arbeiten“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz, 14. Dezember 2005.

7.1.2 Lehraktivitäten

Rolf Birk

SS 2005

Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht

Vorlesung Europäisches Arbeitsrecht

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz

WS 2005/2006

Vorlesung Kollektives Arbeitsrecht

Vorlesung Internationales Privatrecht

Vorlesung Droit social allemand, Université de Metz

7.1.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

dr. Mariann Arany Tóth (Universität Szeged, Ungarn), „Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Erhebung von Arbeitnehmerdaten“, 13. Januar 2005.

Barbara Weiler, „Aktuelle arbeitsrechtliche Initiativen in Europa“, 14. Februar 2005.

Prof. Dr. Adriana Topo, Universität Padova, Italien, „Comparative Labour Law in Italy“, 22. November 2005.

Régis Brillat, „The European Social Charter – Work and Procedures“, 30. November 2005.

Prof. Dr. T. Mesut Eren, Istanbul Kültür Universität, Türkei, „Die Problematik der Freizügigkeit von türkischen Arbeitnehmern in der EU“, 15. Dezember 2005.

7.1.4 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk auf seiner 515. Sitzung zum Mitglied des European Committee of Social Rights (bis Ende 1999 Committee of Independent Experts) ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihm gemeinsam mit ehemals acht – nunmehr 14 – weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von mittlerweile 26 Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961. Inzwischen ist neben der Europäischen Sozialcharta von 1961 deren revidierte Fassung von 1996 in Kraft getreten, die insgesamt 20 Mitglieder ratifiziert haben. Auch ihre Einhaltung gilt es zu überwachen. Die in beiden Fassungen enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der

Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

In der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis zum 21. Oktober 1998 hatte Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk die Präsidentschaft des unabhängigen Sachverständigenausschusses inne. Ab dem 21. Oktober 1998 bis zum vorläufigen Ende seiner Amtszeit Ende des Jahres 2000 war er Vizepräsident.

Am 22. November 2000 fand die Wahl der Mitglieder des European Committee of Social Rights statt. Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk wurde vom Ministerkomitee des Europarates für die Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2006 wiedergewählt.

7.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Rolf Birk

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

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

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

Tempus-Koordinator der juristischen Fakultät der Universität Trier.

Bestellung als Sachverständiger durch deutsche Gerichte.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für den Deutschen Akademischen Austauschdienst.

Gutachter für die Alexander von Humboldt-Stiftung.

Gutachter für die Fritz-Thyssen-Stiftung.

Gutachter für die Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Gutachter für diverse deutsche Gerichte.

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

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Konferenzen und Workshops

Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

„2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Wissenschaftler“

Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, Trier, 6.–7. Oktober 2005.

7.2.2 Lehraktivitäten

Dana Liebmann

Übung zur Vorlesung Kontraktmanagement II im Hauptstudium SAM, SS 2005.

Praxisbezogene Studienform (PBFS) im Grundstudium: Empirische Analyse personalpolitischer Instrumente, WS 2005/06 (zusammen mit Tanja Machalet).

Tanja Machalet

Proseminar: Personalökonomie, SS 2005.

Seminar: Strategisches Personalmanagement, SS 2005 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Grundstudium: Empirische Analyse personalpolitischer Instrumente, WS 2005/06 (zusammen mit Dana Liebmann).

Bret Kragel

Proseminar: Mathematische Grundlagen der Mikroökonomie, SS 2005.

Proseminar: Operations Research in den Wirtschaftswissenschaften, SS 2005.

Oliver Ludewig

Praxiskurs: Anwendungsorientierte Einführung in Stata, IAAEG/Universität Trier, SS 2005 (zusammen mit Susanne Warning).

Vorlesung: European Legislative and Regulatory System, Bordeaux école de management, 15 Stunden, SS 2005.

Petra Riemer-Hommel

Seminar: Ökonomie des Gesundheitswesens, WS 2005/06.

Seminar: European Competition Policy (European Business School Summer School, Oestrich Winkel), WS 2005/06.

Seminar: Change Management (European Business School, Executive MBA Health Care Management, Oestrich Winkel), WS 2005/06.

Seminar: New Developments in European Health Care Markets Economic Evaluation in Health Care (Hochschule für Technik und Wirtschaft), WS 2005/06.

Dieter Sadowski

Vorlesung im Hauptstudium: Kontraktmanagement II, SS 2005.

Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools, WS 2005/06.

Arbeitsgemeinschaft: Wissensorganisation und Wissensmanagement, SS 2005 (zusammen mit Susanne Warning).

Vorlesung im Rahmen der Reihe „Moral vermitteln – aber wie?“ (Forschungsstelle für aktuelle Fragen der Ethik): Moralvermittlung in den zeitgenössischen Wirtschaftswissenschaften, 19. Juli 2005.

Seminar: Strategisches Personalmanagement, SS 2005 (zusammen mit Tanja Machalet).

Seminar: Krankenhausökonomie, WS 2005/06 (zusammen mit Dr. Hubert Schnabel und Dr. Günther Merschbächer).

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, SS 2005 (zusammen mit Mihai Paunescu, Susanne Warning, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Martin Schneider

Vorlesung im Hauptstudium: Personal und Organisation, WS 2004/05.

Seminar im Hauptstudium: Business Ethics, WS 2004/05 (zusammen mit Alexandra Y. Benz, ESC Bordeaux).

Vorlesung im Hauptstudium (Universität Paderborn): Personalwirtschaftliche Methoden, SS 2005.

Seminar im Hauptstudium (Bachelor) (Universität Paderborn): Current Issues in HRM, SS 2005 (zusammen mit Björn Franke).

Seminar im Hauptstudium (Master) (Universität Paderborn): Empirische Personalforschung, SS 2005 (zusammen mit Anja Schmelter).

Seminar im Hauptstudium (Master) (Universität Paderborn): Vergleichende Arbeitsbeziehungen, SS 2005.

Doktorandenseminar und Forschungskolloquium (Universität Paderborn), SS 2005 (zusammen mit Weber, Schaper, Pullig).

Diplomandenkolloquium (Universität Paderborn), SS 2005.

Bachelor-Modul: Personalwirtschaft (Universität Paderborn), WS 2005/06 (zusammen mit Björn Franke, Anja Schmelter, Doris Warneke).

Seminar im Hauptstudium (Master) (Universität Paderborn): Fragen der Entgeltgestaltung, WS 2005/06 (zusammen mit Heinrich Kürpick).

Diplomandenkolloquium (Universität Paderborn), WS 2005/06 (zusammen mit Björn Franke, Anja Schmelter, Doris Warneke).

Seminar (Universität Paderborn): International Human Resource Management, WS 2005/06 (zusammen mit Björn Franke, Remco van der Velden).

Workshop (Universität Paderborn): Data-Envelopment-Analyse, WS 2005/06.

Modul (Bordeaux School of Management, ESC Bordeaux): Employment Relations in Europe and Worldwide, WS 2005/06.

Susanne Warning

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, SS 2005 (zusammen mit Dieter Sadowski, Mihai Paunescu, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Arbeitsgemeinschaft: Wissensorganisation und Wissensmanagement, SS 2005 (zusammen mit Dieter Sadowski).

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, WS 2005/06 (zusammen mit Dieter Sadowski, Doug Bice).

Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools, WS 2005/06.

Mihai Paunescu

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Qualität und Regulation von Dienstleistungen im Kapitalmarkt, SS 2005 (zusammen mit Susanne Warning, Dieter Sadowski, Wendelin Schnedler, Paul Windolf).

Praxisbezogene Studienform (PBSF) im Hauptstudium: Comparative Human Resource Management in the European Banking Sector, WS 2005/06 (zusammen mit Susanne Warning, Dieter Sadowski, Doug Bice).

7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Hans-Dieter Kaeswum: „Erfahrungen bei der Umsetzung der Hartz-Reform“, 10. Januar 2005.

Petra Riemer-Hommel: 8. Februar 2005.

Freiherr von Malzan: „Hat sich das Kunden-Bank-Verhältnis geändert?“, 11. Mai 2005.

Dr. Helmut Henschel: 25. Mai 2005.

Prof. Dr. jur. Werner Gephart: „Wirtschaft und Recht nach Weberscher Auffassung – Vom Anti-Stammler zur Kulturvergleichenden Analyse des Rechts“, 10. Juni 2005.

Michael Möller: „Dangaard Telecom Germany – Personalpolitik eines dänischen Unternehmens in Deutschland“, 13. Juni 2005.

Dr. Heiko Weckmüller: „Personalpolitik der Telekom“, 20. Juni 2005.

Dr. Claudia Gerhardt: „Die Rolle von Moral, Eigeninteresse und Trittbrettfahren beim Verzicht auf Vollzeitarbeit“, 28. Juni 2005.

Prof. Dr. Oliver Fabel: „Autonomie der Universität und Professionalität der Leitungsstrukturen“, 7. Juli 2005.

Prof. Dr. Marie-Theres Fögen: „Fiktion und Funktion eines Urtextes. Das römische Zwölf Tafelgesetz“, 19. Juli 2005.

Prof. Dr. Jaap Dronkres: „The Effects of Immigration Policies and Welfare Regime“, 28. Juli 2005.

Prof. Dr. Horst Albach: „Privatisierungs- und Organisationsmodelle der Deutschen Bahn“, 23. November 2005.

Gi Reiff: „Obdachlos“, 5. Dezember 2005.

Kai Kühne: „Kant und Kino“, 5. Dezember 2005.

7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Katrin Baltés

Hochschultypen und Habitus, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Mattias Grammling

How to Design Staff Incentive Schemes, Sanabel, Microfinance Network of the Arab Countries, Marrakech (Marokko), 28.–30. November 2005.

Katharina Heil

Kontinuität und Wandel der Behindertenpolitik – institutionelle und kognitive Faktoren eines Politikfeldes vor dem Hintergrund der Europäisierung, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Responsive Rechtselemente in der Behindertenpolitik, IAAEG-Netzwerktreffen, Trier, 6.–7. Oktober 2005.

Catharina Leilich

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute, 8. Personalökonomisches Kolloquium, Universität Konstanz, 10.–11. März 2005.

Flat or Steep Hierarchies in Research Institutes? – Empirical Findings for the Max-Planck-Institutes, Annual Conference European Academy of Management (EURAM), Technische Universität München, 4.–7. Mai 2005.

Flat or Steep Hierarchies in Research Institutes? – Empirical Findings for the Max-Planck-Institutes, 17th Annual Meeting on Socio-Economics (Society of the Advancement of Socio-Economics, SASE), Central European University, Budapest, 30. Juni–2. Juli 2005.

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? – Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Dana Liebmann

Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies erklärt werden?, Internationales Doktoranden-Kolloquium, Mailand, 19.–20. September 2005.

Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies zu Liberal Market Economies erklärt werden? IAAEG-Netzwerktreffen, Trier, 6.–7. Oktober 2005.

Oliver Ludewig

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher?, Fachtagung zu Ehren von Prof. Dr. Knut Gerlach: „Institutionen, Beschäftigung und Löhne“, Hannover, 2. September 2005.

Tanja Machalet

Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt, 1. Kolloquium „HR Forschung & Praxis“ der Henkel KGaA in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Sliwka, Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln, Düsseldorf, 8. März 2005.

Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Mihai Paunescu

Conditions for an efficient innovation process: The complementarity between new HRM practices and suggestion schemes, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Conditions for an efficient innovation process: The complementarity between new HRM practices and suggestion schemes, Second European Doctoral Conference of PhD students in Labor Studies and Industrial Relations, Mailand, 19.–20. September 2005.

Varieties of capitalism-Performance and dynamics during the 1990s, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Budapest, 30. Juni–1. Juli 2005 (zusammen mit Martin Schneider).

Martin Richarz

Benchmarking von Versicherungsprodukten, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Petra Riemer-Hommel

Vertragliche Flexibilisierung im Gesundheitswesen – Kasernen auf dem Weg vom Einprodukt- zum Mehrproduktunternehmen, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Dieter Sadowski

Empirische Evidenz zur Wirkung der deutschen Mitbestimmung, Symposium Unternehmensmitbestimmung des Verbandes der Führungskräfte, Bonn, 22. April 2005.

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher?, Geburtstagskolloquium des Kuratoriumsmitglieds Prof. Dr. Knut Gerlach, Hannover, 2. September 2005. (zusammen mit Oliver Ludewig)

Martin Schneider

Goal Setting in the Professional Organization: No Carrot and No Stick?, Workshop der Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Chemnitz, 24.–25. Februar 2005.

Zielvorgaben in der professionellen Organisation, 67. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Offener Teil. Strategie und Organisation III, Kiel, 18.–21. Mai 2005.

Empirical Varieties of Capitalism: Comparative Advantages and Dynamics over the Period 1990–1999, European Group for Organizational Studies, 21st EGOS Colloquium, Berlin, 29. Juni–2. Juli 2005.

Erfolgsmessung in Gerichten. Ökonomische Einsichten, Vortrag vor Personalräten auf Einladung des Deutschen Beamtenbundes, Berlin, 26. September 2005.

Peter Schneider

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung, III. Workshop: „Verschränkung externer und interner Governance“ der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Kassel, 16.–18. Februar 2005 (zusammen mit Nicole Thaller).

Satisfied employees don't have to cause unsatisfied human resource staff, Annual Conference European Academy of Management (EURAM), Technische Universität München, 4.–7. Mai 2005.

Neue Governance der Forschung – Steuerungsinstrumente in Theorie und Praxis, Expertenworkshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ und Zentrum für Wissensmanagement (ZWM), Speyer, 10. Juni 2005.

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Diversität in Kollegialorganen, Herbstworkshop der Kommission Personalwesen: „Vielfalt als Herausforderung für Personallehre und -praxis“, Berlin, 16.–17. September 2005 (zusammen mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

Nicole Thaller

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung, III. Workshop: „Verschränkung externer und interner Governance“ der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Kassel, 16.–18. Februar 2005 (zusammen mit Peter Schneider).

Standards for doctoral programmes in different subject fields: economics, Conference: „Europeanising Doctoral Studies – The Russian Federation and Germany on the way to Bologna“, Kassel, 30. Juni–1. Juli 2005.

Veränderungen in der Förderung von Forschernachwuchs durch Wissenschaftsunternehmer und Binnendynamik? – Ein europäischer Institutionenvergleich, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Diversität in Kollegialorganen, Herbstworkshop der Kommission Personalwesen: „Vielfalt als Herausforderung für Personallehre und -praxis“, Berlin, 16.–17. September 2005 (zusammen mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).

Wissenschafts-Intrapreneure – ein tragfähiges Konzept? IAAEG-Netzwerktreffen, Trier, 6.–7. Oktober 2005.

Eine organisationstheoretische Untersuchung des profesoralen Promotionshandelns in Fachbereichen, IV. Workshop: „Netzwerke und Leitbilder in der Verflechtung mit Governancemechanismen der Außen- und Innensteuerung“ der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Speyer, 16.–18. November 2005.

Susanne Warning

Do German Universities Cluster? Theoretical and Empirical Evidence, Allied Social Science Associations (ASSA)-Meeting, Philadelphia, PA (USA), 7.–9. Januar 2005.

Personalentscheidungen mit der DEA: Eine Anwendung am Beispiel von Berufsentscheidungen, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, 9. Februar 2005.

Der akademische „Markt“ für Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre: Es gibt Unterschiede, 3. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion (Schweiz), 26. Februar–5. März 2005.

Der Einfluss von Investitionen in Humankapital auf Einbürgerungen in den EU-15-Staaten, 3. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion (Schweiz), 26. Februar–5. März 2005.

Strategische Gruppen im deutschen Universitätssystem, Universität Osnabrück, Osnabrück, 16. Juni 2005.

Deutsche Universitäten im Wettbewerb: Empirische Ergebnisse, Seminar der Akademie Bayerischer Genossenschaften, Grainau, 24.–25. Juni 2005.

DEA-AR als Verfahren zur Unterstützung von Personalentscheidungen, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

Effizienzmessung mit der Data Envelopment Analyse (DEA): Ergebnisse für Schulen des zweiten Bildungswegs, Projekttreffen des Projektes Bildungssteuerung im Kultusministerium Hessen, Wiesbaden, 20. Juli 2005.

A Note on Grade Inflation and University Competition, European Association of Research in Industrial Economics (EARIE), Porto (Portugal), 1.–4. September 2005.

Martin Weber

How effective is the evaluation and performance measurement of government-funded research?, Forschungskolloquium des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, IAAEG, Trier, 8.–9. Juli 2005.

7.2.5 Tagungsmoderationen

Dieter Sadowski

Corporate Governance and Codetermination, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Budapest, 30. Juni–1. Juli 2005.

European Integration in East European States, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Budapest, 30. Juni–1. Juli 2005.

Mattias Grammling

Designing Staff Incentive Schemes, MicroSave, Nairobi, Kenia, 22.–24. März 2005 (zusammen mit Martin Holtmann).

Managing Productivity, School of Applied Microfinance (SAM), Mombasa, 19.–23. September 2005 (zusammen mit Martin Holtmann).

Productividad, Eficiencia y Control de Costos, Sanabel, Microfinance Network of the Arab Countries, Marrakesch, 28.–30. November 2005.

7.2.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Dieter Sadowski

Dekan im Fachbereich IV der Universität Trier.

Mitglied des Senats der Universität Trier.

Mitglied der „European Academy of Arts and Sciences“.

Mitglied des Fachbereichsrats der Universität Trier.

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

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

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

Vorsitzender des Programmkomitees der Pfingsttagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Dresden.

Mitglied des Executive Committee der Society for the Advancement of Socio-Economics.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre“, „International Review of Law and Economics“, „European Journal of Law and Economics“ und „Journal of Institutional and Theoretical Economics“, „Zeitschrift für Betriebswirtschaft und die Fritz-Thyssen-Stiftung“, „Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“, Österreichische Akademie-Stiftung.

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

Koordinator der Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“.

Sprecher des Graduiertenzentrums der Exzellenz „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“.

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

Tanja Machalet

Mitglied im Fachbereichsrat (FB IV) der Universität Trier.

Stellvertretende Frauenbeauftragte des FB IV.

Martin Schneider

Gutachter für „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“.

Gutachter für „Zeitschrift für Personalforschung“.

Susanne Warning

Gutachter für „Journal of Small Business Economics“.

Gutachter für „British Journal of Industrial Relations“.

Mihai Paunescu

Koordinator für Trier des Joint Erasmus Project: Comparative Workplace Labour Relations in Europe (Cowlare).

7.2.7 Interne Weiterbildungsveranstaltungen

„Wissensorganisation und Wissensmanagement“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, Sadowski, Warning und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, SS 2005.

„Publikationsstrategien in der Betriebswirtschaftslehre“, Arbeitsgemeinschaft des Graduiertenkollegs „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“, Sadowski, Schneider und Graduierte.

Veranstaltungsort: IAAEG, WS 2004/05.

Die Kollegiaten sind zur Teilnahme an den internen Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet. Die aufgelisteten Arbeitsgemeinschaften stellen eine zentrale Institution des Promotionsstudiums im Rahmen des Graduiertenkollegs dar. Die Kollegiaten übernehmen abwechselnd die Sitzungsleitung der Arbeitsgemeinschaften. Der Fortschritt in den Kursen und in der individuellen Forschungsarbeit wird

kontinuierlich durch Vorträge etc. überprüft. Die Teilnahme an den zahlreichen Gastvorträgen und Werkstattgesprächen gehört ebenfalls zu den Pflichten der Kollegiaten.

7.2.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Mihai Paunescu

Europäischer Aufbaustudiengang: Master Européen en Sciences du Travail (MEST), London School of Economics (LSE), 7. Januar–27. März 2005.

Advanced Econometrics, Summer School, London School of Economics (LSE), 25. Juli–12. August 2005.

Nicole Thaller

Fifth Summer School on the Analysis of Political and Managerial Networks, POLNET, Tilburg, 18.–23. September 2005.

Susanne Warning

Summer Institute on Entrepreneurship Research, Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena, 26. Juni–1. Juli 2005.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 10, IPR, 4. Aufl., Art. 7, 8, 9, 10, S. 540-618; Art. 25, 26, S. 1484-1623, C. H. Beck Verlag, München, 2005.

Workers' information, consultation, and participation in the Revised European Social Charter: Art. 21 and 22 / 93 (Pracownicy do informacji, konsultacji i współdziałania w podejmowaniu decyzji w Poprawionej Europejskiej Karcie Społecznej: art. 21 i 22 / 93), in: Swiatkowski (Hrsg.), Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych, Wydawnictwo C. H. Beck, Warschau, 2005, S. 92-117.

Die Umsetzung der Entsende-Richtlinie (RL 96/71) in Italien und Deutschland – Eine vergleichende Betrachtung, in: Rappresentanza, rappresentatività, sindacato in azienda ed altri studi, Studi in Onore di Mario Grandi, CEDAM, Padova, 2005, S. 67-79.

Un nouveau mécanisme: les réclamations collectives, in: Towards an enlargement of social rights, a model: the European Social Charter of the Council of Europe, Verlag Papazissis, Athen, 2005. Beitrag ist in griechischer Sprache erschienen.

Freizügigkeit und Entsendung – die europarechtliche Stellung entsandter Arbeitnehmer zur Erfüllung von Aufträgen, in: Kohte/Dörner/Anzinger (Hrsg.), Arbeitsrecht im sozialen Dialog, Festschr. f. Hellmut Wissmann zum 65. Geburtstag, Verlag C. H. Beck, München, 2005, S. 523-534.

Internationale Nachlassinsolvenz, in: Festschr. f. Pazdan, Krakau, 2005, Verlag Zakamycze, S. 45-53.

„Labour Retirement Protection in Germany“: Vortrag anlässlich des „International Symposium on Labor Retirement Protection“ des Center for Labor Law and Social Law, College of Law, National Chengchi University und des Institute for Labour Research, National Chengchi University und der Taiwan ILO&E Foundation; als Universitätsschrift in Deutsch und Chinesisch an der National Chengchi University veröffentlicht, 2005.

Mariann Arany Tóth

Modelle der arbeitsrechtlichen Kodifikation in Mittel- und Osteuropa (Slowakei), in: JURA, Zeitschrift der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Pécs, Jg. 11 Nr. 1, 2005, S. 19-24. (Aufsatz in ungarischer Sprache)

Die bereichsspezifische Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes und die Rolle des Europarats, in: Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer dedicata Band 1., ELTE ÁJK Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Budapest, 2005, S. 7-34. (Aufsatz in ungarischer Sprache)

Arbeitnehmerdatenschutz durch die Internationale Arbeitsorganisation, in: Acta Humana (Zeitschrift für Menschenrechte) Nr. 4, 2005, S. 55-70. (Aufsatz in ungarischer Sprache)

8.1.2 Herausgeberschaften

8.1.2.1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) erscheint vierteljährlich im Verlag C. F. Müller. Herausgegeben wird sie für das IAAEG von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker.

Auch im Jahr 2005 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

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

8.1.2.2 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

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

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

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVgIRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 IAAEG Discussion Paper Series (ehemals Quint-Essenzen)

Seit 1989 gibt das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) die Reihe „Quint-Essenzen“ heraus. Aus Anlass des Umzuges des Institutes fand eine Umbenennung in IAAEG Discussion Paper Series statt. Die Discussion Paper Series sind online verfügbar. 2005 sind folgende Ausgaben erschienen:

Paunescu, Mihai (2005): Conditions for an efficient innovation process: The complementarity between new HRM practices and suggestion schemes. Trier: IAAEG Discussion Paper 2005.

8.2.2 Monographien und Aufsätze

Uschi Backes-Gellner

On the explanation of horizontal, vertical and cross-sector R&D partnerships – Evidence for the German industrial sector. In: *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 5(1/2): 103-116. (zusammen mit Frank Maass, Arndt Werner)

Arbeitsrechtliche Regulierungen und ihr Einfluss auf Unternehmensgründungen. In: *BFuP*, (4): 348-365. (zusammen mit Petra Moog, Güldem Demirer)

Quo vadis Personalökonomik? Stellungnahme zum Beitrag „10 Jahre Personalwirtschaftliche Forschung – ökonomische Hegemonie und die Krise einer Disziplin“ von J. Weibler und A. Wald. In: *DBW* 64(2004): 259-275. *DBW*, 65: 89-94. (zusammen mit Kerstin Pull)

Man hat nie ausgelernt – Der Weg in die Zukunft geht über lebenslanges Lernen. In: *OecNews* Dez. 2005. (zusammen mit Simone Tour)

Corporate Citizenship als integrative Führungsaufgabe. In: *OSCAR.trends* 04/2005. (zusammen mit Frank Maass)

Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Konferenzband des BIBB zur Tagung „Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung“. Bonn (im Druck)

Incentives in Schools and Labour Market Outcomes. Zürich, Januar 2005. (zusammen mit Stephan Veen)

Social Capital and the willingness to become self-employed: Is there a difference between women and men? Zürich, November 2005. (zusammen mit Petra Moog)

The impact of Labour Market Regulations on Potential Entrepreneurs in Germany. Zürich, Oktober 2005. (zusammen mit Petra Moog)

Technologische Innovationen und Strategien zur Beschaffung qualifizierter Arbeitskräfte. Zürich, Bonn, August 2005. (zusammen mit Rosemary Kay, Simone Tuor)

Bernd Frick

...und Geld schießt eben doch Tore: Die Voraussetzungen sportlichen und wirtschaftlichen Erfolges in der Fußball-Bundesliga. In: *Sportwissenschaft*, 35 (2005) 3: 250-270.

Kontrolle und Performance der mitbestimmten Unternehmung. Rechtsökonomische Überlegungen und empirische Befunde. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. In: Sonderheft „Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen“, 45 (2005): 418-440.

Sportrecht und Sportökonomie: Konkurrierende oder komplementäre Paradigmen? In: *Sportwissenschaft*, 35 (2005) 2: 181-194.

Corporate Governance in Germany: Ownership, Codetermination and Firm Performance in a Stakeholder Econo-

my. In: Gospel, Howard, Pendleton, Andrew (eds.): *Corporate Governance and Labour Management: An International Comparison*, Oxford. In: Oxford University Press 2005: 122-147. (zusammen mit Erik Lehmann)

Koreferat zu Uwe Jirjahn und Afi Kuzeawu: Determinanten der Studien- und Lebenszufriedenheit. In: Bellmann, Lutz; Sadowski, Dieter (Hrsg.): *Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten*, Nürnberg: IAB 2005: 103-105.

Schalke verzockt seine Zukunft. In: *Münchener Abendzeitung*, 15./16.10.2005.

Geld ist der beste Torjäger. In: *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 9.10.2005.

Geld schießt doch Tore. In: *Westfälische Rundschau*, 31.8.2005.

Warum Geld Tore schießt und Bayern wieder Meister wird. In: *Ruhr-Nachrichten*, 30.8.2005.

Für Fußballtrainer Geld auszugeben lohnt sich. In: *Frankfurter Rundschau*, 30.8.2005.

Beim Doping tobt ein ungleicher Kampf. In: *Pfälzischer Merkur*, 26.8.2005.

Träume, Titel und Tränen. In: *Handelsblatt*, 5./6./7.8.2005.

Wirtschaft setzt große Erwartungen in WM: Wachstumspille Fußball. In: *Handelsblatt*, 15.6.2005.

Schub für die Wirtschaft: Experten rechnen mit knapp einem Prozent höheren Bruttosozialprodukt durch die WM. In: *Ruhr-Nachrichten*, 2.6.2005.

Sport: Fußball-WM lässt deutsches BIP kräftig wachsen. In: *Die Presse*, Wien, 25.5.2005.

Die WM hilft Deutschland. In: *Allgemeine Zeitung*, Mainz, 25.5.2005.

Fußball schafft Arbeit: Weltmeisterschaft bringt 0,8 Prozent Wirtschaftswachstum. In: *Westfalen-Blatt*, Bielefeld, 25.5.2005.

WM 2006 steigert Bruttosozialprodukt markant. In: *Neue Züricher Zeitung*, 24.5.2005.

Wachstum 2006: Fast ein Prozentpunkt durch Fußball-WM. In: *Spiegel-Online*, 24.5.2005.

Deutschland 2006: Fußball-WM bringt 0,8 Prozent Wirtschaftswachstum. In: *Süddeutsche Zeitung*, 24.5.2005.

Bundesliga: Schluss mit der Schönfärberei! In: *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 25.4.2005.

DFB ist von innen verrottet. In: *Schwäbisches Tagblatt*, 18.2.2005.

Fußballbund ist von innen verrottet: Reform an Haupt und Gliedern notwendig. In: *Westdeutsche Allgemeine Zeitung*, 16.2.2005.

Zu richtigen Reformen ist der DFB nicht bereit: Sportökonom reden Klartext. In: *Stuttgarter Zeitung*, 9.2.2005.

Wenn die Krise zur Chance wird. Outplacement: Seit 25 Jahren in Deutschland etabliert. In: VDI-Nachrichten, 14.1.2005.

Risikoscheue wählen Langzeitvertrag. In: Duz-Magazin, 01/2005.

Mattias Grammling

A Toolkit for Designing and Implementing Staff Incentive Schemes. Online im Internet: www.microsave.org, Stand: August 2005. (zusammen mit Martin Holtmann)

Financial Incentive Schemes for Staff Engaged in Savings Mobilization. In: Hirschland, Madeline 2005: Savings Services for the Poor. Bloomfield: Kumarian Press. (zusammen mit Martin Holtmann)

Katharina Heil

Zielvereinbarungen für Barrierefreiheit aus Verbandssicht. Universität Trier, Zentrum für Arbeit und Soziales: Eigenverlag.

Oliver Ludewig

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

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher?. In: Bellmann, Lutz; et al. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Nürnberg: IAB 2005: 207-222. (zusammen mit Dieter Sadowski)

Cuiping Pang

Investmentbanken in China – Performanz und Eigentumsform. Taunusstein: DEW.

Mihai Paunescu

Ineffizienzen öffentlicher und privater Schulen im internationalen Vergleich. Eine Data-Envelope-Analyse der PISA-2000-Daten. In: Bellmann, Lutz; Sadowski, Dieter (Hrsg): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, Nürnberg: IAB 2005: 25-60.

More on testing the varieties of capitalism: Reply to “Which variety of measure and test are best to assess the varieties of capitalism’s framework” by Matthew Allen. In: Schmollers Jahrbuch 125(2005)2: 323-325. (zusammen mit Martin Schneider)

Kerstin Pull

Is there As-if-Bargaining? Zur Publikation angenommen. In: Journal of Socioeconomics. (zusammen mit Sven Fischer und Werner Güth)

Die Neugestaltung der Finanzierung des Mutterschutzes – Ein Kommentar zum Mutterschutz-Urteil des Bundesver-

fassungsgerichts. In: ifo Schnelldienst 58(2005)4: 22-27. (zusammen mit Dorothea Alewell)

Korreferat zu Martin Brussig und Ute Leber: Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich. In: Bellmann, Lutz; Dieter Sadowski (Hg.): Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, Nürnberg: IAB 2005: 145-149.

Standortfaktor Arbeitsrecht: Die Bewertung des deutschen Arbeitsrechts durch ausländische Investoren. In: Wirtschaftsdienst 85(2005)10: 638-645.

Labour Regulations and FDI: Who is attracted? In: Proceedings of the European Academy of Management Annual Conference (EURAM), München 2005.

Dieter Sadowski

Zielvereinbarungen für Barrierefreiheit aus Verbandssicht. Universität Trier, Zentrum für Arbeit und Soziales: Eigenverlag. (zusammen mit Katharina Heil)

Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, Nürnberg. IAB 2005. (zusammen mit Lutz Bellmann)

Corporate Governance und Mitbestimmung. München/Mering 2005 – Schwerpunkt der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ 12(2005)3.

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher? In: Bellmann, Lutz et al. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Nürnberg: IAB 2005: 207-222. (zusammen mit Oliver Ludewig)

Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen: Differenzierung nach der Unternehmensgröße? In: Verhandlungen des 65. Deutschen Juristentages Band II/1. Bonn 2004. München 2004 (erst in 2005 erschienen) N 93 – N 107.

Martin Schneider

Gestaltungsprinzipien für Personal-Kennzahlensysteme: Abschied von der Zahlengläubigkeit. In: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 57(2005)1: 30-42.

More on Testing the Varieties of Capitalism. Reply to “Which Variety of Measure and Test are Best to Assess the ‘Varieties of Capitalism’ Framework” by Matthew Allen. In: Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies) 125(2005)2: 323-325. (zusammen mit Mihai Paunescu)

Judicial Career Incentives and Court Performance: An Empirical Study of the German Labour Courts of Appeal. In: European Journal of Law and Economics 20(2005)2: 127-144.

Organisationskapital und spezifisches Humankapital als strategische Ressourcen. Beitrag zum 8. Kolloquium zur Personalökonomie, 2005 (in Begutachtung).

Zielvorgaben und Organisationskultur: Eine Fallstudie. Unveröffentlichtes Manuskript. September 2005 (in Begutachtung).

Peter Schneider

Arbeitsintegrierte Ansätze der Personalentwicklung. In: Jurij Ryschka, Marc Solga, Axel Mattenklott (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden: Gabler: 117-136. (zusammen mit Jürgen Wilke)

Minitechniken der Personalentwicklung. In: Jurij Ryschka, Marc Solga, Axel Mattenklott (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden: Gabler: 225-268. (zusammen mit Christina Demmerle, Jan-Martin Schmidt, Michael Hess)

Nicole Thaller

Standards for Doctoral Programmes: Are there Organizational Determinants to Successfully Support Doctoral Candidates? In: Gabriele Gorzka, Ute Lanzendorf (Hrsg.): Europeanising Doctoral Studies. The Russian Federation and Germany on the Way to Bologna. Kassel: Kassel University Press: 103-118.

Susanne Warning

University Spillovers and New Firm Location, Research Policy 34(7): 1113-1122. (zusammen mit D. B. Audretsch und E. Lehmann).

Effizienz deutscher Hochschulen: Gibt es regionale Unterschiede? In: Bellmann, Lutz; Sadowski, Dieter (Hrsg.): Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, Nürnberg: IAB 2005: 65-81.

8.2.3 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

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

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

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

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

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

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

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

8.3 Gemeinsame Herausgeberschaften

8.3.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

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

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im Europäischen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

Bernd Veigel (Band 14 2002)

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

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

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

Bernd Waas (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

Ulrich Zachert (Band 17 2004)

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

Vera Herkommer (Band 18 2004)

Die Europäische Sozialklausel.

Antje Fudickar (Band 19 2004)

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarifverträge in der Europäischen Union.

Wolfram Desch (Band 20 2005)

Arbeitsrecht in Australien – Vom System der zentralisierten Zwangsschlichtung zum Enterprise Bargaining.

Nikolaus Bardenhewer (Band 21 2005)

Der Firmentarifvertrag in Europa – Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich.

8.3.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfluktuations.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

Mattias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

Jörg Basten (Band 9 1998)

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

Martin Schneider (Band 10 1998)

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

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

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

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

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

Kerstin Reden (Band 13 2002)

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

Mattias Schmitt (Band 14 2002)

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen.

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

Sergi Vilá (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

Kerstin Pull (Band 17 2003)

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

8.3.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen

Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)

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

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

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

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

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

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

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

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

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

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

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

Rolf Dockter (Band 9 2002)

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

Florian Turk (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

Joachim Prinz (Band 11 2004)

Why are wages upward sloping with tenure?

Martin Schneider (Band 12 2004)

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

9. Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Rechtswissenschaftliche Mitarbeiter:

Prof. Dr. Sebastian Krebber

Prof. Dr. Sebastian Krebber hat im Februar 2005 einen Ruf der Universität Freiburg für die Nachfolge von Prof. Dr. Manfred Löwisch angenommen. Ab 1. Oktober 2005 ist er Inhaber eines Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht sowie Direktor der Abteilung II des Instituts für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Elena Balashova LL.M.

Die aus Russland stammende Juristin studierte Rechtswissenschaft an der Moskauer Staatlichen Sozialuniversität mit den Schwerpunkten Sozial- und Arbeitsrecht. Sie schloss ihr Studium 2002 mit Prädikatsexamen ab. In den Jahren 2001–2003 arbeitete sie als Arbeitsrechtsexpertin in der Personalabteilung der Zentralbank der russischen Föderation. Von 2003–2005 absolvierte sie den LL.M. Aufbaustudiengang „Europäische Integration“ an der TU Dresden und schloss diesen ebenfalls mit Prädikatsexamen ab. Seit Mai 2005 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Ihre Forschungsinteressen sind Europarecht und Recht der Europäischen Integration, sowie Völkerrecht, Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU und in der russischen Föderation.

Ass. jur. Fiona Geist

Fiona Geist befand sich vom 1. Juli 2005 bis 9. Oktober 2005 in Mutterschutz. Danach war sie vom 10. Oktober 2005 bis 31. Dezember 2005 in Elternzeit. Seit 1. Januar

2006 arbeitet sie wieder zehn Stunden wöchentlich im Institut.

Ref. jur. Sergio Fortunato

Im August 2005 nahm Sergio Fortunato seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAAEG auf. Er studierte Rechtswissenschaft an der Universität Trier und an der Universität von Santiago de Compostela. 2005 absolvierte er sein erstes juristisches Staatsexamen und bringt mit einer fachspezifischen Fremdsprachenausbildung in Portugiesisch eine neue Sprache in das Team des IAAEG ein. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind Zivilrecht, Deutsches und Internationales Kollektiv- und Individualarbeitsrecht und Privatrechtsgeschichte der Neuzeit.

dr. Mariann Arany Tóth

Seit April 2005 ist Mariann Arany Tóth wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Sie studierte Rechtswissenschaft an der Universität Szeged, Ungarn und absolvierte ihr erstes juristisches Staatsexamen im Jahre 2001. Von 2001 bis 2004 war sie als Doktorandin am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Szeged tätig. Sie absolvierte Forschungsaufenthalte an den Universitäten in Wien, Lausanne und Trier. Ihr Interessenschwerpunkt ist der Datenschutz im Arbeitsverhältnis.

Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter:

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

Seit Januar 2006 gehört Anke Hammen mit zur ökonomischen Abteilung des IAAEG. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und absolvierte im Oktober 2005 ihre letzte Prüfung zur Diplom-Kauffrau. Neben ihrer Verantwortlichkeit für die Öffentlichkeitsarbeit des Instituts kann sie nun ihre wissenschaftliche Arbeit, die sie bereits 2002 am Lehrstuhl BWL/ SAM als wissenschaftliche Hilfskraft begann, am IAAEG fortsetzen.

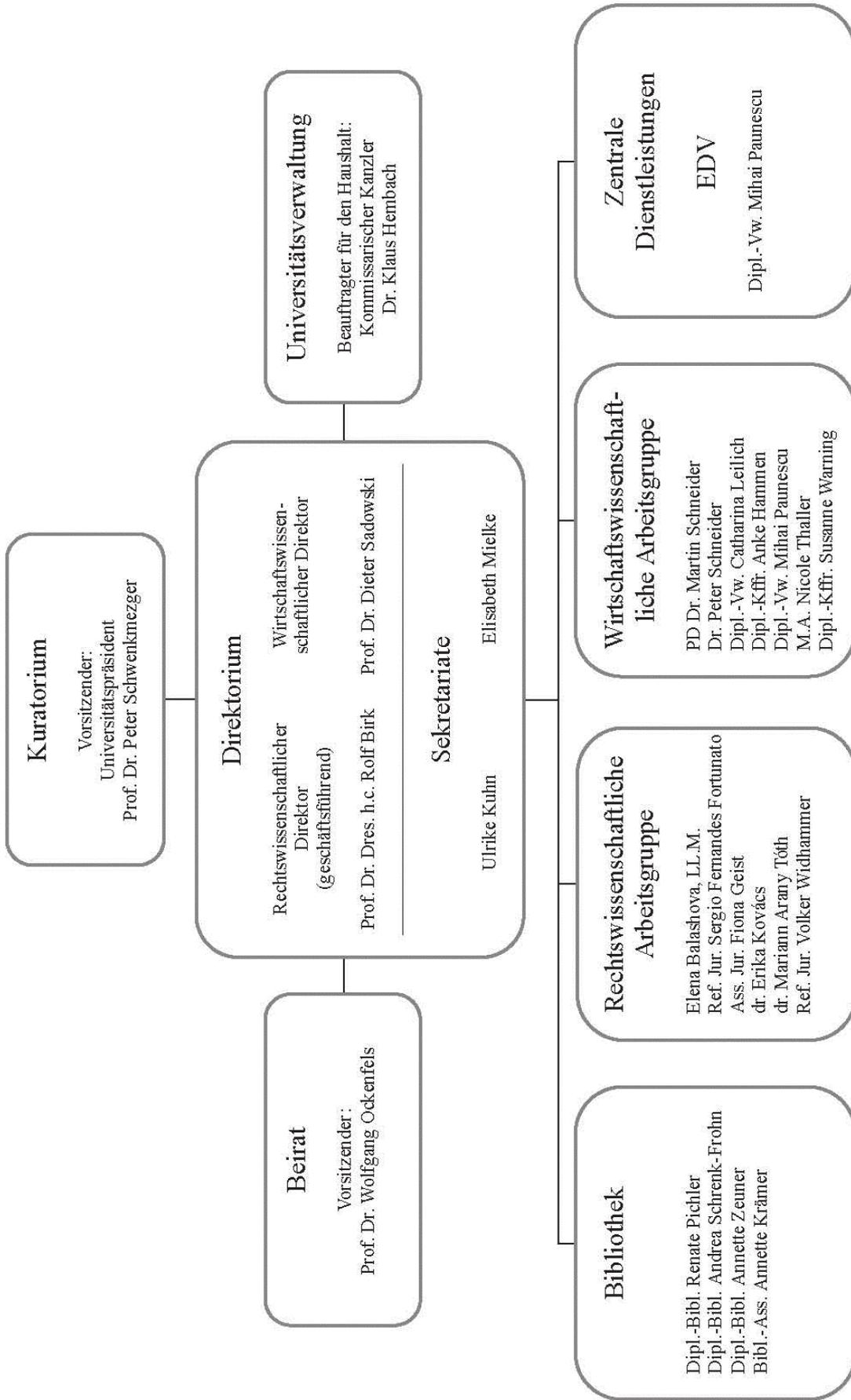
9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand März 2005)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	birk@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@uni-trier.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
dr. Mariann Arany Tóth	716	4758	aranytoth@iaaeg.de
Elena Balashova, LL.M.	720	4753	balashova@iaaeg.de
Ref. jur. Sergio Fernandes Fortunato	728	4756	fortunato@iaaeg.de
Ass. jur. Fiona Geist	728	4756	geist@iaaeg.de
dr. Erika Kovács	718	4745	kovacs@iaaeg.de
Ref. jur. Volker Widhammer	711	4763	widhammer@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Kffr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Catharina Leilich, MBA	715	4759	leilich@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Mihai Paunescu	719	4755	paunescu@iaaeg.de
PD Dr. Martin Schneider	729	4771	schneider@iaaeg.de
Dipl.-Psych. Peter Schneider*	637	4771	peterschneider@iaaeg.de*
Nicole Thaller M.A.	636	4185	thaller@iaaeg.de
Dipl.-Kffr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung-EDV (Mihai Paunescu)	719	4755	paunescu@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

* Bitte beachten, dass an diesen Stellen die Regel nachname@iaaeg.de auf Grund von doppelt vorkommenden Namen nicht eingehalten werden konnte.

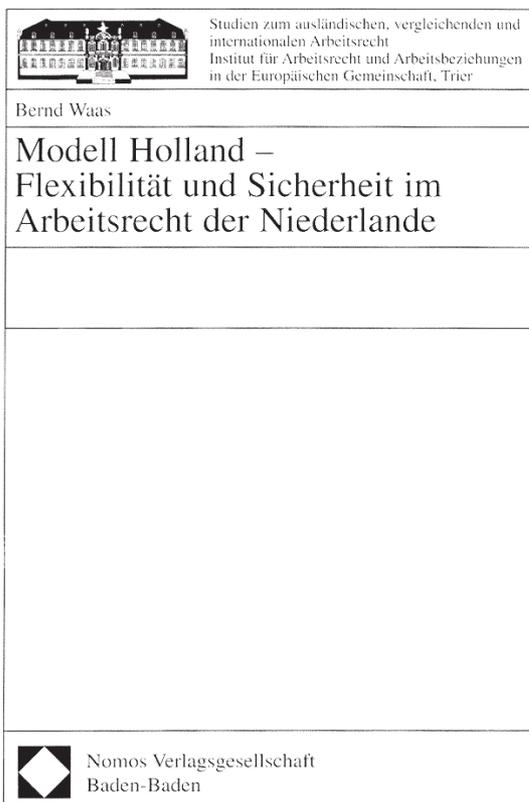
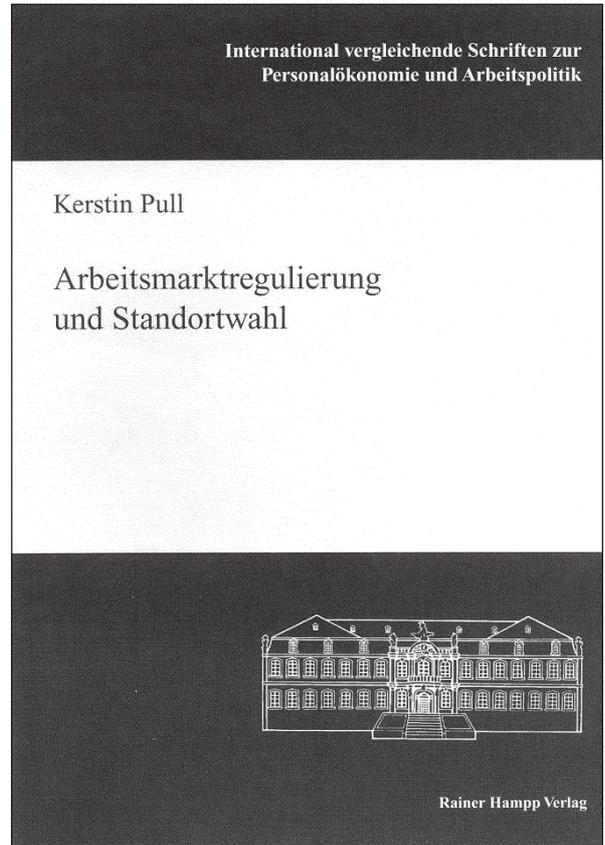
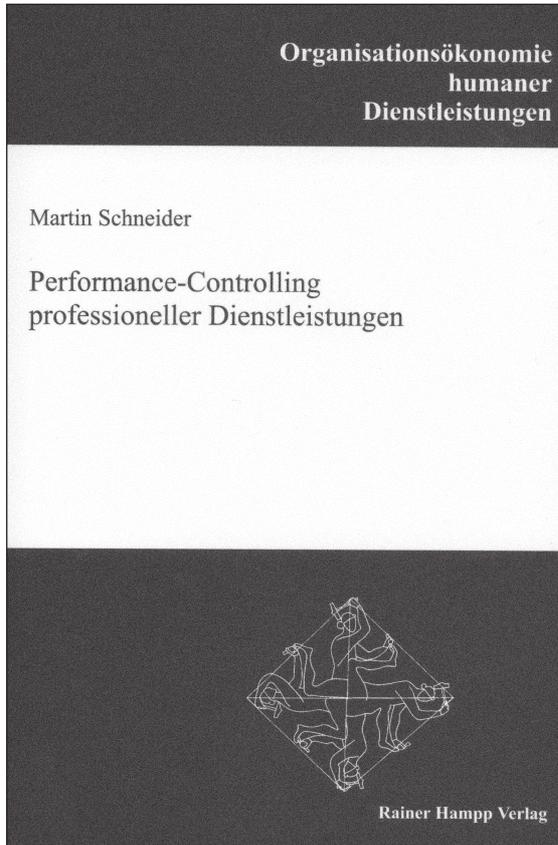
9.3 Organigramm

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 Stiftung des öffentlichen Rechts – Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier



10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG

Jg. 11, Heft 1+2/2004

Industrielle Beziehungen

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

herausgegeben von

David Marsden
Walther Müller-Jentsch
Dieter Sadowski
Jörg Sydow
Franz Traxler
Hansjörg Weitbrecht

The German Journal of Industrial Relations

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSMARKTFORSCHUNG

Journal for Labour Market Research

Herausgeber
Jutta Allmendinger, Friedrich Buttler,
Wolfgang Franz, Knut Gerlach,
Florian Gerster, Christof Helberger,
Bernhard Hujer, Bernhard Jagoda,
Gerhard Kleinhenz, Dieter Sadowski,
Annemette Sørensen, Frank-J. Weise

Verlag W. Kohlhammer
Stuttgart

2/2004
37. Jahrgang

Institut für Arbeitsrecht
& Arbeitsbeziehungen
- Bibliothek -
in der
Europäischen Gewerkschaften

ISSN 0930-861X

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

ZIAS

1/2003
17. Jahrgang
Seiten 1–108

Aus dem Inhalt

- Die deutsche Rentenreform 2001 im Lichte der Reformverfahren in Lateinamerika und Osteuropa
Carmelo Mesa-Lago / Eva Maria Hohnerlein
- Auswirkungen der wirtschaftlichen und militärischen Reformen Chinas auf das chinesische Sozialsystem
Holger Hanisch / Andreas Obst
- Probleme der japanischen Pflegeversicherung
Miyoko Motozawa

C.F. Müller

100. Band | Seiten 1–106 | Februar 2001 | ISSN 0044-3638 | D 8766

Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

Archiv für Internationales Wirtschaftsrecht

1 **Thomas Wegerich**
Rechtsvergleichung im Spiegel der Zeit (1)

Otto Sandrock
Über das Ansehen des deutschen Zivilrechts in der Welt (3)

Karl M. Meessen
Zu einer Neuaufteilung des Fächerkanons: Wirtschaftsrecht im Zeichen internationaler und vergleichender Rechtslehre (41)

Rolf Birk
Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung – Die Kontrolle der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta (48)

Werner F. Ebke
Die Haftung des gesetzlichen Abschlussprüfers in der Europäischen Union (62)

Bernhard Großfeld
Rechtsvergleichende Zeichenkunde: Gottesname/Gotteszahl (90)

Literatur (101)

Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg

11 Presseschau

Unijournal 2/2005

Neue Mitarbeiter am IAAEG

Nicole Thaller, M.A.

Seit dem 1. Januar 2005 ist Nicole Thaller, M.A. als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG tätig. Frau Thaller studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Pädagogik an der Universität Bonn und schloss ihr Studium mit dem Magistra Artium im Juli 2002 ab. Ihre Magisterarbeit befasste sich mit dem Thema „Beeinflussen wirtschaftliche Freiheiten das Wirtschaftswachstum? Eine international vergleichende Studie“. Im Anschluss an ihr Studium war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Kooperationsprojekt zwischen der Universitätsbibliothek und der Medizinischen Fakultät der Universität Bonn tätig. Von 2003 bis 2004 war sie Mitarbeiterin am Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (ZA) in Köln.

Peter Schneider, Dipl.-Psych.

Seit dem 1. Januar 2005 ist auch Peter Schneider, Dipl.-Psych. als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG tätig. Herr Schneider studierte Psychologie an der Johannes-Gutenberg Universität in Mainz und schloss sein Studium im Frühjahr 2000 als Diplom-Psychologe ab. Anschließend war er als Consultant am „Institut für strategische Personalführung und Arbeitszeitgestaltung“ in Stuttgart tätig. Seit Anfang 2003 arbeitete er am Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Mainz an seiner Promotion „Der Einfluss von kleinen Ärgernissen auf Aspekte der Arbeitssituation im internationalen Vergleich zwischen deutschen und japanischen Beschäftigten“, die er zu Beginn dieses Jahres abschloss. Sowohl Herr Schneider als auch Frau Thaller arbeiten an dem von Prof. Dr. Dieter Sadowski eingeworbenen DFG-Forschungsprojekt „Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: Eine institutionenökonomische Untersuchung“ im Rahmen der Forschergruppe „Internationale Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen – Neue Governanceformen.“

Unijournal 3/2005

„Wissen schafft Zukunft“

Liebe Leserinnen und Leser,
Spitzenforschung braucht eine hervorragende finanzielle Ausstattung. Trotz vieler Erfolge, die wir im Bereich der Forschung und der Drittmiteinnahmen in den letzten Jahren und Jahrzehnten an unserer Universität erzielen konnten, unterlagen wir im Bereich der Forschungsförderung wie alle anderen Universitäten stets erheblichen Einschränkungen. Das von der Landesregierung beschlossene und aufgelegte Programm „Wissen schafft Zukunft“ schaffte hier Abhilfe und zielte darauf ab, den Universitäten

und Fachhochschulen in den Jahren 2005 bis 2009 insgesamt zusätzlich 125 Millionen Euro für die Verbesserung der Grundausstattung und der Forschungsförderung zufließen zu lassen.

Ein wesentlicher Teil dieser Mittel fließt in Projekte, die der Förderung herausragender Leistungen in der Forschung und Nachwuchsförderung dienen. Gefördert werden unter anderem exzellente Kooperationsverbände innerhalb und zwischen Universitäten unter Einbeziehung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie Graduiertenzentren, durch die besonders begabte Doktorandinnen und Doktoranden über bisherige Möglichkeiten hinaus unterstützt werden. Die Entscheidung, welche Projekte an den Landesuniversitäten gefördert werden, fiel in einem Wettbewerb. Auf der Basis von externen Gutachten international ausgewiesener Kolleginnen und Kollegen entschied eine hochkarätig besetzte Expertengruppe (Prof. Dr. Amélie Mummendey, Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats; Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft; Prof. Dr. Günter Stock, Vizepräsident der Max-Planck-Gesellschaft; Prof. Dr. Joachim Milberg, BMW-Aufsichtsratsvorsitzender; Prof. Dr. Manfred Broy, TU München; Prof. Dr. Ulrich Herbert, Universität Freiburg; Prof. Dr. Hans-Rudolf Ott, ETH Zürich und Prof. Dr. Ekkehard Ramm, TU Stuttgart) über die zu fördernden Projekte. Es ist sicher ein großer Erfolg für die Universität Trier, dass von acht landesweit ausgewählten Projekten zwei Anträge der Universität Trier zum Zuge gekommen sind und mit erheblichen finanziellen Mitteln künftig gefördert werden. Die Förderung ist bereits im 2. Halbjahr 2005 angelaufen.

Im Bereich der so genannten Exzellenzcluster wurde das Projekt „Gesellschaftliche Abhängigkeiten und soziale Netzwerke. Historische Forschung und Gegenwartsanalyse zu Chancen und Risiken einer sozialen Beziehungsform“ ausgewählt. Der Antrag wurde unter Federführung der Trierer Historiker Prof. Dr. Andreas Gestrich und Prof. Dr. Lutz Raphael ausgearbeitet. Neben den Trierer Kolleginnen und Kollegen sind auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Mainz beteiligt. Inhaltlich beschäftigt sich dieses Projekt mit dem zeitgenössischen sozialen und wissenschaftlichen Wandel, der auf Strukturbrüchen in der Gesellschaft, der Kultur und der Politik sowie auf Transformationsprozessen beruht. Globalisierung ist dabei nur ein Aspekt dieser vielfältigen Umwandlung. Unter anderem wird untersucht, wie der Neuaufbau von Wirtschaftsräumen die Neuverteilung von sozialen Chancen beeinflusst, damit auch Bedrohungsängste auslöst und wie diese bewältigt werden können. Im Rahmen der Förderung von Graduiertenzentren der Exzellenz kam in Trier das Projekt „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ zum Zuge. Der Antrag wurde unter Federführung von Prof. Dr. Dieter Sadowski und weiteren Kolleginnen und Kollegen, vor allem auch des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, gestellt. Dabei sollen Arbeitsmarktinstitutionen daraufhin unter-

sucht werden, wie sie den Arbeitsmarkt in Europa effizienter gestalten können. Vor allem die Frage der Europäisierung spielt dabei eine erhebliche Rolle. Fragen des Arbeitsrechts und des damit verbundenen Sozialrechts werden ebenso untersucht, wie die Beobachtung des Wettbewerbs unter Staaten und die Politik multinationaler Konzerne.

Auch andere Forschungsschwerpunkte wurden im Rahmen des Programms „Wissen schafft Zukunft“ unterstützt. Beispielsweise ist hier die Zusammenarbeit zwischen der Universität Mainz und der Universität Trier im Rahmen eines historisch-kulturwissenschaftlichen Forschungszentrums hervorzuheben. Der Antrag wurde unter der Federführung von Prof. Dr. Dreyer (Universität Mainz) und Prof. Dr. Claudine Moulin (Universität Trier) gestellt und mit erheblichen finanziellen Mitteln ausgestattet.

Zwischenzeitlich ist bundesweit die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen ausgeschrieben worden. Die Universität Trier wird sich mit beiden vom Land geförderten Anträgen an diesem Wettbewerb, der ähnlich wie der Landeswettbewerb aufgebaut ist, beteiligen. Eine erste Antragsskizze zur Einrichtung eines Exzellenzclusters ist unter dem Titel „Social Ties. A Structure Change and Dynamics of Networks“ wiederum unter der Federführung von Prof. Gestrich und Prof. Raphael zusammen mit Kolleginnen und Kollegen der Universität Mainz entstanden und fristgerecht eingereicht worden. Eine Antragstellung im Bereich der bewilligten Graduiertenschulen ist zum zweiten möglichen Antragszeitpunkt beabsichtigt. Die Vorbereitungsarbeiten laufen.

Ich denke, die Universität Trier kann auf diese Erfolge stolz sein, auch wenn einige, positiv begutachtete Anträge nicht gefördert wurden. Die Antragsteller werden hoffentlich Mittel und Wege finden, ihre Projekte dennoch zu verwirklichen.

Ich danke allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen, die in der Kürze der Zeit erhebliche Anstrengungen und Mehrarbeit auf sich genommen haben, um diese Erfolge erzielen zu können. Es sollte eine Ermutigung für uns alle sein, im Wettbewerb mit anderen Universitäten bestehen zu können.

Prof. Dr. Peter Schwenkmezger
Präsident der Universität Trier
Trier, 11. Oktober 2005

Forschung und Nachwuchsförderung: Das IAAEG von Oliver Ludewig und Fiona Geist

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) wurde 1983 als Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet. Sie wird finanziert durch das Land Rheinland-Pfalz. Das IAAEG ist gleichzeitig eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier und hat seinen Sitz inmitten des Technologieparks im Geozentrum auf Campus II. Die Aufgabe des interdisziplinären Forschungsinstituts ist es, das Arbeitsrecht, seine

wirtschaftlichen Voraussetzungen und Konsequenzen insbesondere für die Funktionsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitsmärkte in der Europäischen Union zu erforschen. Diese in der Satzung des IAAEG festgehaltene Ausrichtung der Forschung auf europäische industrielle Beziehungen und das europäische Arbeitsrecht hat sich auch im 23. Jahr seines Bestehens nicht geändert: Im Gegenteil, der wirtschaftliche und vor allem politische Erfolg der Erweiterung der Europäischen Union auf 25 und in Zukunft auf 27 und mehr Mitgliedstaaten wird sich auf den Arbeitsmärkten entscheiden. Die Herausforderungen für die Forschung des IAAEG sind enorm gewachsen, leider bei gleich bleibenden Ressourcen.

Das Logo des IAAEG: Das Füllhorn steht für Wohlstand, der aus durch Recht geschaffener Ordnung erwächst; die Waage symbolisiert Fairness und Gerechtigkeit dieser Ordnung und der Palmzweig den sozialen Frieden, der wiederum aus der Fairness erwächst.



**Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c.
Dieter Sadowski**



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

Die Herstellung funktionsfähiger europäischer Arbeitsmärkte sowie Unternehmens- und Betriebsverfassungen mit rechtlichen Mitteln hat von Anfang an die Forschung des Instituts bestimmt und wird nun punktuell auf die Beitrittsländer ausgeweitet. Dies geschah schon früh nach dem Zusammenbruch des Ostblocks, so zum Beispiel mit der Dissertation von Jörg Basten „Gewerkschaften und betriebliche Sanierung: die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Russlands“, die in den frühen 90ern begonnen wurden.

Zwei Forschungsabteilungen

Das IAAEG hat zwei Forschungsabteilungen, eine juristische und eine wirtschaftswissenschaftliche, die jeweils von einem Direktor – Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk und Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski – geleitet werden. Beide Direktoren leiten das Institut gemeinsam. Sie haben in ihrem jeweiligen Fach eine Professur an der Universität Trier, so dass das IAAEG in die Universität eingebunden ist, von wo es auch einen Teil seines Nachwuchses gewinnt.

Das IAAEG ist dem rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerium untergeordnet und wird von einem mit inter-

national renommierten Wissenschaftlern, Europaparlamentariern und Vertretern der Sozialparteien rechenschaftspflichtig besetzten Kuratorium kontrolliert. Zudem wird die Arbeit durch einen Beirat, der gegenwärtig aus den Professoren Wolfgang Ockenfels (Vorsitzender, Theologische Fakultät), Heinz-Dieter Hardes (Volkswirtschaftslehre), Paul Windolf (Soziologie), Thomas Raab und Peter Reiff (beide Rechtswissenschaft) der Universität Trier besteht, unterstützt und durch immer wieder neue Impulse angeht.

Den beiden Direktoren sind jeweils fünf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zugeordnet. Hinzu kommen noch Stipendiaten oder Projektmitarbeiter (zur Zeit zwei). Jedoch sind Mitarbeiter, die sowohl über die nötigen juristischen als auch Sprachkenntnisse verfügen, schwer zu finden.



Institutsansicht

Spezialbibliothek

Auch bei der einzigartigen Spezialbibliothek des IAAEG wird die Relevanz der Sprachkenntnisse deutlich. Ein Großteil der Bestände, insbesondere der juristischen, ist nicht in Englisch oder Deutsch, sondern in der Sprache des Herkunftslandes abgefasst. Unter den 430 Zeitschriften der



Spezialbibliothek befinden sich 290 ausländische Titel aus 26 verschiedenen Ländern. 111 dieser Zeitschriften sind auf der Zeitschriften-Datenbank in Deutschland nur in der IAAEG-Bibliothek verfügbar. Der umfangreiche Bestand

mit über 60 000 bibliographischen Einheiten zum internationalen und nationalen Arbeitsrecht der Mitgliedsländer der Europäischen Union und anderer Länder sowie zu Arbeitsbeziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft in den Mitgliedsländern der EU und den USA wird dadurch zu einer einzigartigen Spezialsammlung. Dieser privilegierte Zugang zu internationalen Veröffentlichungen verschafft nicht nur den Forschern des IAAEG einmalige Arbeitsbedingungen, sondern ist auch für Gastforscher, Wissenschaftler und Studierende der Universität sowie für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich, da es sich bei der Institutsbibliothek um eine öffentliche Präsenzbibliothek handelt. Zudem bietet die Institutsbibliothek auch zahlreiche Arbeitsplätze mit Anschluss an das Uni-Netzwerk an.

Grundlagenforschung im IAAEG

Das IAAEG treibt im Wesentlichen Grundlagenforschung und stützt sich dabei auf Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeten Verträgen. Daneben werden Drittmittelprojekte bearbeitet, wie der für die EU (in der Rolle des nationalen Experten) zu verfassenden „Annual Report on the Social Dialogue in the European Union“ oder das DFG Projekt zum Bildungsrecht: „Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme“.

Die Grundlinien der Forschung: Die rechtswissenschaftliche Forschung

In der Juristischen Abteilung bilden die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen- als auch für die Individualforschung.

Die langfristig angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen vier große Themenkomplexe:

Erstens das Europäische Arbeitsrecht und seine Umsetzung in Nationales Recht. Hier steht die Implementierungsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Daneben ist eine systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts geplant.

Zweitens die rechtsvergleichende Darstellung der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme, insbesondere derjenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

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

Viertens das Internationale Arbeitsrecht, auf dessen Gebiet zum einen eine deutschsprachige Darstellung des internationalen Arbeitsrechts (Völkerrecht) versucht werden soll. Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere

mit der Universität Miskolc, sowie ein Überblick über das Echo, das die EuGH Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten erfährt. Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristigen Zielen.

Die kurzfristigen Forschungsprojekte ergeben sich aus aktuellen Fragestellungen. Für alle Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem Recht oder europäischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen. Das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen.

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

Juristische Projekte

- Als allgemeines, umfassendes Thema sei die „Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts“ genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon Ende der 20er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, spät entdeckt worden. Angesichts der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird. Der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter öffentlich gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten „arbeitnehmerähnlichen Personen“ zu. In anderen Ländern sowie auf internationaler Ebene ist diese Personengruppe gerade erst entdeckt worden. Die rechtsvergleichende Durchdringung dieser Problematik kann dazu beitragen, die personellen Grenzen des nationalen wie des europäischen Arbeitsrechts neu zu bestimmen.
- Beispielhaft für ein rechtswissenschaftliches Forschungsprojekt ist auch das Projekt „Outplacement/Replacement – Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer im Rechtsvergleich“ (Leitung: Prof. Dr. Thomas Kieselbach/Universität Bremen), an dem neben Prof. Birk weitere namhafte Experten aus verschiedenen europäischen Ländern beteiligt waren. Ziel dieses Projekts war es, im Rahmen des internationalen von der Europäischen Kommission unterstützten Projekts „Social convoy and sustainable employability (SOCOSE)“ die rechtlichen Bedingungen von Outplacement/Replacement, im weiteren Sinne die Übernahme sozialer Verantwortung für entlassene Arbeitnehmer, zu analysieren und rechtsvergleichend darzustellen. Betrachtet wurden dabei gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie ihr Verhältnis zu kündigungrechtlichen Bestimmungen. Auch die Mitwirkungsrechte gewählter und/oder gewerkschaftlicher Arbeitnehmergremien lagen im Blickfeld der Analyse. Das Projekt möchte zu einem neuen Verständnis des Gleichgewichtes zwischen sozialer und individueller Verantwortung auf dem Weg zu einer neuen Beschäftigung beitragen und damit einhergehend eine Antwort auf die veränderten Bedingungen im Arbeitskräftepotential und die wachsende Komplexität des Arbeitsmarktes im Zuge des Globalisierungsprozesses geben. Die Untersuchung erstreckte sich auf die Regelungen in Belgien, Deutschland, Italien, den Niederlanden und Spanien.
- Die Autoren des Projekts „Disability Law in Germany“ – Fiona Geist, Bernd Petermann und Volker Widhammer – beschäftigen sich mit der rechtlichen Situation behinderter Menschen in Deutschland. Dargestellt wird die historische Entwicklung behinderter Menschen betreffender Normen sowie die momentane Rechtslage, insbesondere der Paradigmenwechsel, der im Behindertenrecht in den letzten Jahren stattgefunden hat. Es wird aufgezeigt, dass der Schwerpunkt des modernen deutschen Behindertenrechts nicht mehr auf der bloßen materiellen Versorgung des behinderten Menschen, sondern auf einer möglichst umfassenden Integration in das soziale Leben und vor allem in die Arbeitswelt liegt. Diese Veränderung der Zielrichtung des Behindertenrechts wird mittels einer Analyse der neuen Definition des Begriffes der Behinderung im SGB IX verdeutlicht.
- Ein weiteres Projekt behandelt den „Schutz des Arbeitnehmers bei grenzüberschreitenden Insolvenzen“ (Sandra Liebmann). Gegenstand des Vorhabens waren die Auswirkungen grenzüberschreitender Insolvenzverfahren auf Arbeitsverhältnisse und die Durchsetzbarkeit von Lohnforderungen der Arbeitnehmer. Der genannte Problembereich wird zunächst nach den Insolvenzordnungen ausgewählter Mitgliedstaaten der EU vergleichend dargestellt. In einem anschließenden Teil widmet sich die Autorin dem in Europa geltenden internationalen Insolvenzrecht, deren Ausgangspunkt die VO (EG) Nr. 1346/2000 des Rates vom 29. Mai 2000 über Insolvenzverfahren bildet. Sie stellt dar, dass mit dieser Verordnung erstmals eine einheitliche Rechtsquelle zur Regelung des internationalen Insolvenzrechts in Europa existiert. Für den Insolvenzbereich schafft sie einheitliche Kollisionsnormen, die die Vorschriften des internationalen Insolvenzrechts der von ihr erfassten

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

Die wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Die wirtschaftswissenschaftliche Forschungsgruppe bedient sich vor allem eines institutionenökonomischen Zugangs zu ihren Fragen aus der Personalwirtschaft, den industriellen Beziehungen und europäischen Arbeitsmärkten.

Dienstleistungsverträge und Arbeitsverträge haben eine hohe Ähnlichkeit, weil in beiden zwar vieles explizit ist, aber auch implizite und unvollständige Vereinbarungen und Verständigungen zwischen den Vertragspartnern oft unvermeidlich sind, so dass die Bedingungen gegenseitigen Vertrauens und deren rechtliche Flankierung zu untersuchen sind. Die Projekte werden durch mittelfristige Forschungsprogramme gebündelt: „Organisation humaner Dienstleistungen“ oder derzeit „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“.

Gerade in Zeiten, in denen einerseits die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitslosen und der von Arbeitslosigkeit Bedrohten – ihre „employability“ – besonders wichtig ist, und andererseits spürbare Fachkräftelücken – an IT-Spezialisten insbesondere, Ingenieuren und Lehrern allgemein – beklagt wird, sind Bildung, Bildungsproduktion und Bildungsrecht ein politisch akutes Problem. Die makroökonomische Überzeugung, dass ein rohstoffarmes Land endogen wachsen könne, und zwar indem es sich durch Forschungs- sowie Bildungsinvestitionen selbst Entwicklungsstöße verabreicht, prägt die wissenschaftliche Sicht zunehmend. Sie hat ihr betriebswirtschaftliches Pendant in der Überlegung, dass die Wettbewerbsfähigkeit von Hochlohnunternehmen nur durch humankapitalintensive, wissensbasierte Produkte gelingen kann. Da das europäische Recht den Bildungssektor über die Grundrechte der Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit und über Äquivalenzfiktionen (Bologna-Prozess) beeinflusst, fallen diese Bildungsfragen in den Aufgabenkern des Instituts.

Ökonomische Projekte

Eingebettet in eine interdisziplinäre und länderübergreifende Forschergruppe werden am IAAEG seit Anfang 2005 Bedingungen für erfolgreiche wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Fach Ökonomie untersucht. Dieses von der DFG geförderte Projekt soll sowohl in Deutschland als auch in ausgewählten europäischen Ländern institutionelle Faktoren identifizieren, die sich positiv auf die Forschungsleistung in Promotionsprogrammen auswirken. Die Bedeutung dieses Themas spiegelt sich in den gegenwärtigen Umgestaltungsprozessen in der Hochschul- und

damit auch in der Forschungslandschaft aller europäischen Staaten wider. Eine wissenschaftliche Begleitung erfolgreicher Förderung von Forschungsnachwuchs ist aktueller denn je.

Mit internationalen Arbeitsmärkten und der internationalen Regulierung oder der Vereinheitlichung von Bildungsabschlüssen befasst sich Tanja Machalet in ihrem Projekt „Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt“. Zum einen wird untersucht, inwiefern der zunehmende Wettbewerb zwischen den Bildungssystemen der EU, der sich insbesondere im „Bologna-Prozess“ manifestiert, wirklich ineffiziente Systeme eliminiert und die Suche nach den effizienteren Regulierungen vorantreibt. Zum anderen geht es darum, die europäische Strategie der Transparenz- und damit Wettbewerbsförderung und die Strategie der Harmonisierung von Studienstrukturen (Bologna) kritisch auf ihre Relevanz für den internationalen Markt für Bildungsabschlüsse zu überprüfen.

In Expertengesprächen mit Personalverantwortlichen in Luxemburg soll unter anderem eruiert werden, ob die durch den Bolognaprozess initiierte Vereinheitlichung der europäischen Bildungsabschlüsse durch die Erhöhung der Transparenz eher deren Signalwirkung verstärkt, oder aber durch eine Verwischung der Spezifika das nationale System eher schwächt. Zuvor ist jedoch als Teil des Projekts zu erforschen, ob es nationalitätenspezifische Rekrutierungsmuster gibt. Dabei kann eine solche Spezifität zweimal vorliegen: Zum einen könnten etwa deutsche Unternehmen in Luxemburg andere Rekrutierungsmuster mit Bezug auf die Bildungsabschlüsse aufweisen als ihre französischen oder britischen Gegenstücke und zum anderen könnten italienische Universitätsabsolventen für andere Tätigkeiten eingestellt werden als skandinavische oder deutsche.

Abgeschlossene Projekte

Die Standortdebatte bildet einen dauernden Hintergrund für die Arbeit des Instituts. So fand Pull (2003), dass das deutsche System und insbesondere Arbeitsrecht, nicht generell ein Hemmnis für ausländische Direktinvestitionen ist. Nach ihm wählen vor allem solche Unternehmen für ihre Töchter den Standort Großbritannien, die die Expansions- und Schrumpfungsoption über den externen Arbeitsmarkt besonders schätzen sowie solche, die die Verkaufsoption besonders hoch bewerten. Der Standort Deutschland hingegen wird präferiert von Unternehmen, die in ihren Töchtern flexible Technologien einsetzen, deren Töchter mit unvorhersehbaren Schwankungen der Produktnachfrage oder einer hohen technologischen Unsicherheit konfrontiert werden. Alle drei Faktoren begründen ein gesteigertes Interesse an der in Deutschland begünstigten Umnutzungsoption innerhalb der jeweiligen Betriebe, also funktionaler Flexibilität, die nicht zuletzt auf dem dualen Ausbildungssystem beruht. Dieser sowohl theoretisch als auch empirisch (es wurde unter anderem eine Befragung von U.S.-Unternehmen, die in beiden Ländern investieren

unternommen) fundierte Befund, dass das häufig als sklerotisch bezeichnete Arbeitsrecht eben kein generelles Hemmnis ist, sondern primär die Art der Investition determiniert. Dies ist konträr zu der populären, aber auch zu weiten anderen Teilen der wissenschaftlichen Debatte.

In einem weiteren Projekt bei dem zahlreiche U.S.-amerikanische und britische Tochterunternehmen in Deutschland untersucht wurden, konnte Matthias Schmitt (2002) zeigen, dass zwar das deutsche Arbeitsrecht angelsächsische Unternehmen zwingt, deutsche Personalpraktiken zu über-



nehmen, jedoch in vielen Bereichen Spielraum besteht, die Praktiken des jeweiligen Heimatlandes zu importieren. Kontraintuitiv war der Befund, dass die angelsächsischen Betriebe gerade im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung „überschießen“ und sich deutscher verhalten als deutsche Betriebe: Auch bei Kontrolle zahlreicher weiterer Organisationsvariablen hatten die angelsächsischen Tochterunternehmen häufiger einen Betriebsrat als ihre deutschen Gegenstücke.

Internationaler Vergleich im Arbeitsrecht

Einen noch umfassenderen internationalen Vergleich der Wirkungen von Arbeitsrecht stellt die empirische Kritik von Paunescu und Schneider (2004) an dem in der sozio-ökonomischen Forschung dominanten „Varieties of Capitalism“ – Ansatz dar. Nach diesem Ansatz lassen sich die Ökonomien der industrialisierten Länder anhand der unterschiedlichen Ausprägungen in Regulierungsbereichen wie Arbeitsmarkt, Bildungssektor, Arbeitsrecht oder Finanzmarkt zwei polaren Wirtschaftstypen zuordnen: Den liberalen Marktwirtschaften (etwa USA, Großbritannien) oder den koordinierten Marktwirtschaften (etwa Deutschland). Diese unterschiedlichen Typen unterscheiden sich nicht nur in den für die Kategorisierung genutzten, sondern auch bei den makroökonomischen Ergebnissen. Während die liberalen Marktwirtschaften besondere Vorteile bei Hochtechnologien und fundamentalen Innovationen haben, liegt die Stärke der koordinierten Wirtschaften in inkrementellen Verbesserungen und mittleren Technologien. Paunescu und Schneider konnten nun mit Hilfe von OECD-Daten

zeigen, dass die von den Protagonisten dieses Ansatzes vorgenommene Länderzuordnung empirisch nicht stichhaltig ist und dass neben den beiden Polarmodellen auch weitere typische Muster auftreten, die von spezifischen Ländergruppen gewählt werden. So gibt es zum Beispiel eine mediterrane Gruppe von Ländern, die bestimmte Ausprägungen der verschiedenen Regulierungsbereiche gemeinsam haben und von den anderen Gruppen dabei abweichen.

Kollektivverhandlungen

Mit der Möglichkeit europäischer Kollektivverhandlungen befassten sich Dieter Sadowski, Oliver Ludewig und Florian Turk (2004). Unter der Verwendung unterschiedlichster Theorien – von der ökonomischen Theorie des Klubs bis zur Theorie optimaler Währungsräume – kamen sie zum Schluss, dass paneuropäische Kollektivverhandlungen kaum zu erwarten sind, und einer Europäisierung dieser allenfalls über konzerninternen Verhandlungen zwischen Management und europäischen Betriebsräten, oder aber über regionalbegrenzte grenzüberschreitende Kooperationen zwischen den Sozialpartnern stattfinden werden. Die institutionellen Voraussetzungen und Interessenlagen der nationalen Akteure sind viel zu unterschiedlich, als dass gemeinsame Zielvorstellungen oder auch Vorgehensweisen zu erwarten sind.

Jenseits der Projekte:

Bedeutung für die Wissenschaftslandschaft

Das IAAEG füllt die Lücke, welche die Max-Planck-Gesellschaft mit ihren rechtswissenschaftlichen Instituten offen lässt. Dort gibt es zwar ein Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (München), mit dem das IAAEG auch kooperiert, aber kein Institut für internationales Arbeitsrecht – und schon gar nicht eines mit einer ökonomischen Abteilung. Die singuläre Stellung des Instituts ist an zwei Dingen besonders erkennbar: Der schon vorgestellten einzigartigen Bibliothek und der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das IAAEG versucht durch die (Mit-) Herausgabe der „Zeitschrift für ausländisches und internationales Recht“ (zusammen mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht) und der „Industriellen Beziehungen – German Journal of Industrial Relations“ das Forschungsfeld zu prägen. Hinzu kommen Herausgebertätigkeiten der Direktoren bei der „Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)“ sowie der „Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss)“ (Birk) und der „Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Sadowski).

Abgerundet wird diese publizistische Tätigkeit durch die Herausgabe von drei Schriftenreihen: „Studien zum aus-

ländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“, „International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ und „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“.

Erfolgreicher wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Besetzung von mittlerweile fünf Lehrstühlen mit ehemaligen Mitarbeitern der juristischen Abteilung (Prof. Dr. Bernd Waas (Hagen), Prof. Dr. Sebastian Krebber (Luxemburg)) und wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung (Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick (Witten-Herdecke), Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen)) ist sicherlich auch als Nachweis der Qualität der Forschung und Ausbildung am IAAEG zu werten. Zudem vertritt PD Dr. Martin Schneider gegenwärtig eine ordentliche Professur an der Universität Paderborn.

In den Jahren seit der Gründung des Instituts im Jahre 1983 wurden 13 rechtswissenschaftliche und 17 betriebswirtschaftliche Dissertationen abgeschlossen. Dabei lagen die jeweiligen Frauenanteile bei 45% (Juristen) und 35% (Ökonomen). Hinzu kommen drei juristische und vier wirtschaftswissenschaftliche Habilitationen.

Neben diesen Forschungsaktivitäten bietet das IAAEG Raum für universitäre Lehrveranstaltungen, Tagungen, Kolloquien und wissenschaftliche Vorträge. Wissenschaftler und mitunter Praktiker aus dem In- und Ausland nutzen die Spezialbibliothek oder arbeiten als Gastforscher im Institut. Hierdurch wird die in der Personalpolitik schon begründete Internationalität des Instituts – zurzeit arbeiten im Institut ein Rumäne, zwei Ungarinnen, eine Russin und ein U.S. Bürger – ergänzt.

Ein weiteres internationales Highlight findet im Sommer 2006 statt: die vom IAAEG ausgerichtete Jahrestagung der Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE). Hierzu werden über 400 Forscher aus der ganzen Welt erwartet. Diese Tagung fügt sich in die pluridisziplinäre Orientierung des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichs der Universität Trier.

Im Herbst 2006 wird der Gründungsdirektor des Instituts, Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, der unter anderem seit 1994 Mitglied des European Committee of Social Rights des Europarats (Straßburg) ist, emeritiert. Es ist zu hoffen, dass der gemeinsamen Berufung von Rechtswissenschaftlichem Fachbereich und IAAEG eine auch nur annähernd gleichwertige Nachfolgerin oder ein Nachfolger gewonnen werden kann.

Der jüngste Erfolg des IAAEG ist die Bewilligung eines „Graduierungszentrum der Exzellenz“. Das Projekt „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Sadowski in Kooperation mit Kollegen der Fachbereiche I und IV der Universität Trier wurde von internationalen Gutachtern ausgewählt.

Literatur und weiterführende Hinweise finden Sie unter: www.iaaeg.de

Vernissage und Vortrag im IAAEG: Kommunikativer Austausch: Wissenschaft und Bild

Der IAAEG-Sitzungsraum heißt jetzt Max-Weber-Raum. Dass Forschungsinstitute mehr zu bieten haben als graue Theorie, veranschaulichte das „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)“. Seit Freitag, dem 10. Juni 2005, konnten hier bildnerische Visualisierungen zum Leben und Schaffen verschiedener Soziologen bewundert werden. Der Künstler, Werner Gephart, Professor der Soziologie an der Universität Bonn und Herausgeber der rechtstheoretischen Texte in der gegenwärtig erscheinenden Max-Weber-Gesamtausgabe, hat in den vergangenen Jahren bereits Ausstellungen in Houston und New York durchgeführt.

Max Weber (1864–1920), ein Gründervater der deutschen Soziologie und habilitierter, auch im Arbeitsrecht produktiver Jurist, hatte nicht umsonst die Ehre, in vielfältigen Darstellungen die Wände des IAAEG zu zieren. Vor gut 100 Jahren erschien *Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*; das Werk *Wirtschaft und Gesellschaft* ist paradigmatisch für die Einheit der Wirtschafts-, Rechts-



und Gesellschaftswissenschaften, die auch im IAAEG Programm zu finden sind. In seinen Arbeiten zur Wechselwirkung von Wirtschaft und Recht zeigt Weber mit den Mitteln seiner Zeit, wie interdisziplinäre Arbeit gelingen kann. Zur Eröffnung der Ausstellung benannten die Gastgeber und Direktoren des Instituts, Rolf Birk und Dieter Sadowski, daher den Sitzungsraum des IAAEG programmatisch in „Max-Weber-Raum“ um.

Eröffnet wurde die Vernissage mit einem Vortrag des Künstlers zu „Wirtschaft und Recht nach Weberscher Auffassung“. Seinem internationalen Publikum bot er tiefe Einblicke in Webers Werke aus textkritischer Sicht. Dabei stellte Gephart vor allem den Diskurs Webers mit anderen Soziologen und Rechtsphilosophen seiner Zeit heraus. Sowohl dieser Diskurs, die Auseinandersetzung mit seinen Zeitgenossen, als auch Webers Leben und Erkenntnisse finden sich in den Collagenwerken des Künstlers wieder.

Prof. Dr. Uta Gerhardt, Universität Heidelberg, konnte gemeinsam mit Prof. Dr. Alois Hahn, Universität Trier,

gewonnen werden, um das interessierte Publikum in Form von Bildbetrachtungen in die Ausstellung einzuführen.



Max Webers Rechtssoziologie, erschlossen über das Medium der Bilder, seien für sie „ein kommunikativer Austausch zwischen Wissenschaft und Bild“. Uta Gerhardt sind die erotischen Elemente der bildnerischen Umsetzung des Künstlers der bisweilen doch eher unsinnlichen soziologischen Sachverhalte besonders aufgefallen.

Der Künstler selbst erlebt seinen Schaffensprozess als eine andere Form der konzentrierten Auseinandersetzung in und mit Soziologie, „vielleicht konzentrierter als das Verfassen von Texten“. Seine Werke tragen ein unverkennbares Zeichen, das „Geparden“-Fell. Sie waren bis zum 7. Juli 2005 für die Öffentlichkeit in den Räumen des IAAEG (Campus II) zugänglich.

Trierischer Volksfreund, Dienstag, 21. Juni 2005

Bilder mit Geparden-Fell

Werner Gephart über das Leben und Schaffen des Soziologen Max Weber

Trier.(red) Das Forschungsinstitute mehr zu bieten haben als graue Theorie, veranschaulicht zurzeit das „Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)“.

Den Soziologen Max Weber visualisiert er in Bildern. Künstler Werner Gephart, Professor der Soziologie an der Universität Bonn und Herausgeber der rechtstheoretischen Texte in der Max-Weber-Gesamtausgabe, hat bereits in Houston und New York ausgestellt. Eröffnet wurde die Vernissage mit einem Vortrag des Künstlers zu „Wirtschaft und Recht nach Weberscher Auffassung“. Dabei stellte Gephart den Diskurs Webers (1864–1920), Gründervater der deutschen Soziologie, mit anderen Soziologen seiner Zeit heraus. Sowohl dieser Diskurs, die Auseinandersetzung mit seinen Zeitgenossen, als auch Webers Leben und Erkenntnisse finden sich in den Collagen wieder. Professor Uta Gerhardt, Universität Heidelberg, und Professor Alois Hahn, Universität Trier, führten in die Schau ein. Gerhardt wies auf die erotischen Elemente der bildnerischen Umsetzung hin. Die Werke trügen ein unverkennbares Zeichen, das „Geparden“-Fell. VK/EK