



IAAEG

Institut für Arbeitsrecht und
Arbeitsbeziehungen in der
Europäischen Gemeinschaft

Stiftung des öffentlichen Rechts –
wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

Rechenschaftsbericht 2008
und
Forschungsplan 2009 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. rer. pol. Dr. h. c. Dieter Sadowski
(geschäftsführend)

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

Prof. Dr. iur. Monika Schlachter

Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner:

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A., Tel. (0651)201-4755
Ass. jur. Esther Hillen, Tel. (0651)201-4756

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Organe der Stiftung	7
2.1	Das Kuratorium	7
2.2	Der Beirat.....	7
2.3	Das Direktorium	7
2.4	Honorary Fellows	7
3	Forschung: Programm und Ergebnisse	8
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung	8
3.1.1	Die Ziele der Forschung	8
3.1.2	Forschungsprojekte.....	8
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	23
3.2.1	Die Ziele der Forschung	23
3.2.2	Produkte der Forschung	23
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung	24
3.2.4	Fremdeinschätzung	26
3.2.5	Forschungsprojekte.....	26
3.3	Graduiertenzentrum „The design of efficient labour market Institutions in Europe“	38
3.3.1	Ziele der Forschung.....	39
3.3.2	Forschungsprojekte.....	41
4	Akademische Würdigungen	47
4.1	Promotionen	47
4.2	Preise	47
5	Infrastruktur	48
5.1	Bibliothek.....	48
5.2	EDV	49
5.3	Öffentlichkeitsarbeit	50
5.4	Datenbestände und elektronische Ressourcen	50
6	Gastforscher und Besucher	52
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher	52
6.2	Wirtschaftswissenschaftlicher Gastforscher	52
7	Wissenschaftliche Aktivitäten	53
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	53
7.1.1	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	53
7.1.2	Gastvorträge und Werkstattgespräche	53
7.1.3	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights	53
7.1.4	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	54
7.1.5	Externe Weiterbildungsaktivitäten	54
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	54
7.2.1	Konferenzen und Workshops	54
7.2.2	Lehraktivitäten.....	54
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	56
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	56
7.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	57
7.2.6	Externe Weiterbildungsaktivitäten	58

8	Veröffentlichungen	59
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	59
8.1.1	Monographien und Aufsätze	59
8.1.2	Herausgeberschaften	59
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	60
8.2.1	Monographien und Aufsätze	60
8.2.2	Herausgeberschaften	61
8.3	Korrespondierende Mitglieder.....	61
8.4	Gemeinsame Herausgeberschaften	63
8.4.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht	63
8.4.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	64
8.4.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen	65
8.4.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung	66
9	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	67
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung	67
9.2	Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2009)	69
9.3	Organigramm	70
10	Publikationsreihen	71
10.1	Aus dem IAAEG.....	71
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG	72
11	Presseschau	74

1 Vorwort

Am 1. Oktober 2008 hat Frau Professor Monika Schlachter das Amt der rechtswissenschaftlichen Direktorin des IAAEG übernommen. Das ist für uns gewiss das wichtigste Ereignis des Jahres, es läutet nach 25-jähriger Tätigkeit des Gründungsdirektors Rolf Birk den Generationenwechsel im Institut ein.

Rolf Birk hat fast so lange wie die Leiterin unserer weltweit einmaligen Bibliothek, Renate Pichler, die schon 1981 eingestellt worden ist, seit 1983 die Geschicke des Instituts entscheidend geprägt. Das IAAEG füllt heute in der deutschen Forschungslandschaft eine Lücke, welche die Max-Planck-Gesellschaft lässt. Unter den vielen rechtswissenschaftlichen und wenigen sozialwissenschaftlichen MP-Instituten gibt es zwar das für ausländisches und internationales Sozialrecht in München, aber keines für internationales und europäisches Arbeitsrecht. Das ZAAR in München hat zwar verwandte Forschungsthemen, aber es strebt keine Institutionalisierung rechtsökonomischer Kompetenz an. Die Frage nach den Kosten und Erträgen arbeitsrechtlicher Regulierung – jenseits ihrer rechtsdogmatischen Würdigung – aber ist für die Arbeitspolitik eine große Herausforderung. Rechtliche Regulierung beschneidet oft Verhaltensmöglichkeiten – aber das kann durchaus vorteilhaft sein, wie die schlecht regulierten Finanzmärkte uns derzeit allzu schmerzhaft spüren lassen. Rechtliche Ordnung kreierte und begünstigt zudem oft wesentlich wirtschaftliche Handlungsmöglichkeiten. Solche Erträge – neben den Kosten von Eingriffen in die Vertragsfreiheit – abzuschätzen, ist ein Ziel der ökonomischen Arbeitsrechtsanalyse, wie wir sie hier im IAAEG seit langem pflegen.

Frau Schlachter ist mit der Zusammenarbeit mit Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen vertraut. Ihr Forschungsprogramm weist die Linien, entlang deren in den nächsten Jahren gemeinsame Projekte und eine partiell gemeinsame Qualifizierung des Nachwuchses erfolgen sollen.

Frau Schlachter hat bereits als Expertin für die EG gewirkt und ist, gleichsam auch in dieser Funktion in der Nachfolge von Herrn Birk, seit 2007 Mitglied des European Committee of Social Rights des Europarates. Im Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht bearbeitet sie seit langem: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, MutterschutzG, JugendarbeitsschutzG, BerufsbildungsG, Internationales Arbeitsrecht, ArbeitnehmerentsendeG. Derzeit ist Frau Schlachter in Kooperationen mit Universitäten in nordischen Ländern, insbesondere Norwegen, in einem Projekt zur „Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen EG-Grundfreiheiten und Entsenderecht“ engagiert; sie arbeitet an Kommentaren zum Dienstleistungsrecht, zum Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie zum Entgeltfortzahlungsrecht.

Wir haben unsere Aufgabe immer so verstanden, nicht einfach nur Forschungsprojekte abzuarbeiten, sondern unsere Projekte so gewählt, dass sie wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und nachhaltig unser Forschungsfeld pflegen. 75 Dissertationen und heute schon zwölf Professoren an Universitäten und Fachhochschulen, vor allem in Deutschland, belegen den Erfolg dieser Anstrengungen – fünf unter ihnen sind übrigens Frauen, ein weit überdurchschnittlicher Anteil.

In unseren Augen hat die damalige Landesregierung wissenschaftspolitische Weitsicht bewiesen, als sie den Vorschlägen der Fachbereiche V und IV und des damaligen Universitätspräsidenten Arnd Morkel gefolgt ist und in der damaligen Mitte der Europäischen Gemeinschaft dieses Institut gegründet hat.

Auch wenn wir uns als Grundlagenforscher verstehen, arbeiten wir in einem Raum, in dem politische Interessen, der Verbände, aber auch der Parteien, und ideologische Verfestigungen das freie Denken behindern können und mitunter wollen. Umso wichtiger ist es feststellen zu können, dass unsere Dienstherren zu keinem Zeitpunkt Einfluss auf unser Forschungsprogramm oder einzelne Forschungsprojekte genommen haben. Dafür danken wir Frau Staatsministerin Doris Ahnen und der Landesregierung. Natürlich wäre es schön gewesen, wenn die Ausbaupläne von 1988 weiterhin Gültigkeit gehabt hätten und wir die mehr als verdoppelte Zahl der Mitgliedsländer der Europäischen Union in unserem Forschungsprogramm und unseren Ressourcen widerspiegeln könnten. Diese Ergänzung ist bislang nicht möglich gewesen, bleibt aber eine große Aufgabe für die Zukunft!

Auch wenn das IAAEG eine selbstständige Stiftung ist – ohne allerdings Stiftungskapital zu besitzen – fühlen wir uns als Teil der Universität – und von der Universität auch angenommen. Für die Unterstützung in großen und den kleinen Angelegenheiten danken wir dem Vorsitzenden unseres Kuratoriums, dem Präsidenten der Universität Peter Schwenkmezger, auch an dieser Stelle sehr herzlich. Er nimmt auch dieses Amt sehr ernst, wir können uns auf ihn und seine Mannschaft bestens verlassen, die im Wege der Amtshilfe alle Verwaltungsgeschäfte für uns übernimmt.

Unser Dank gilt den Mitgliedern unseres Kuratoriums und unseres Beirats, von denen uns viele nicht nur die letzten drei Jahre, sondern schon sehr viel länger ihre Unterstützung gewähren. Insbesondere danken wir Irene Asscher-Vonk, Heinz-Dieter Harges, Knut Gerlach, Christian Kohler, Kurt Lechner, Hartmut Seifert und Barbara Weiler, die 2008 aus dem Kuratorium bzw. dem Beirat ausgeschieden sind.

Wir sind froh, dass unser Gründungsdirektor Rolf Birk, der noch über seinen 70. Geburtstag hinaus das Amt des rechtswissenschaftlichen Direktors wahrgenommen hat, uns auch in Zukunft mit Rat und Tat unterstützen wird.

Trier, im März 2009

Monika Schlachter

Dieter Sadowski (geschäftsführend)

Kennzahlen-Übersicht 2008

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	4 (4)	7 (12)	11 (16)
Habilitanden je Direktor	0	1 (2)	1 (2)
davon Frauen	0	1	1
Doktoranden je Direktor	3 (14)	5 (19)	8 (33)
davon Frauen	3 (11)	2 (7)	5 (18)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	2	2	4
Zweitgutachten je Direktor	2	2	4
Examensarbeiten je Direktor	0	18	18
Fluktuation:			
Zugänge	3	2 (2)	5 (5)
Abgänge	2	2 (4)	4 (6)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	13	4	17
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	3	9 (15)	12 (18)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	8,5	12,5
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	24	0	24
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	0	13 (32)	13 (32)
Ausländische Gastforscher	6	0	6
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	9	16
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	14 (31)	14 (31)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	4	4
Gastvorträge/Werkstattgespräche	2	10	12

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter

* Werte bei Co-Autorenschaft anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

** Gemeinsame Lehrveranstaltungen werden anteilig berechnet; gerundet und zwar auf ,5 bzw. ganze Zahlen.

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, Jugend und Kultur berufen. Von 2009 an bis einschließlich 2011 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 (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien, Österreich
- Prof. Dr. Eberhard Feess, Frankfurt School of Finance and Management, Deutschland
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana Champaign, USA
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland
- Dipl.-Vw. Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. David Marsden, London School of Economics and Political Science, Großbritannien
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester, Großbritannien

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 ab 2009 bis 2011 folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät, als Vorsitzender
- Prof. Dr. Georg Müller-Fürstenberger, Fachbereich IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Fachbereich IV – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, Fachbereich V – Rechtswissenschaft

Der Beirat ist am 6. Juni 2008 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3. Das Direktorium

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Dr. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes, und Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes.

Die Geschäftsführung hat zurzeit Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski inne.

2.4 Honorary Fellows

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal

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

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

(1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht

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

(2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme

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

(3) Arbeitskollisionsrecht

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

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

Bei den *kurzfristigen* Forschungsprojekten handelt es sich zumeist um besonders aktuelle Fragestellungen. Anlass dafür bieten sowohl geänderte (Rahmen-)Gesetzgebung als auch neue Rechtsprechung in der EU, auf die jeweils aktuell eingegangen werden muss. Vorhersagen gestalten sich dementsprechend schwierig. Mit einiger Wahrscheinlichkeit werden sich aber Fragen der Arbeitnehmerüberlassung sowie des Zeitarbeitsrechts aufgrund geänderter Richtlinien neu stellen und die Rechtsprechung des EuGH zum Verhältnis von Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zum Koalitionsbetätigungsrecht der Beschäftigten wird vertiefter Diskussion bedürfen.

Für die *lang-, mittel- und kurzfristigen* Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem oder europäischem 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 Mitgliedsstaaten hervorrufen. Zu diesem Zweck wird versucht, alle Dokumente europäischer Institutionen zum Europäischen Arbeitsrecht sowie deren Rezeption in der Fachliteratur der einzelnen Mitgliedsstaaten 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 in Deutsch und anderen Amtssprachen der EU. Die Sammlung enthält nationale Literatur, Aufsätze sowie nationale Gerichtsentscheidungen über das Europäische Arbeitsrecht in mehreren Amtssprachen und soll künftig auch online nutzbar sein, um Interessenten außerhalb von Trier Zugriffsmöglichkeiten zu eröffnen. Die Außenkommunikation soll zudem auf mittlere Sicht durch Einrichtung eines elektronischen Newsletters zum EU-Arbeitsrecht verbessert werden, der Abonnenten über aktuelle Entwicklungen zeitnah informiert.

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. Das betrifft nicht nur die individualrechtliche Beziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. In jüngster Zeit ist wegen der Entwicklung von ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundsätzen und Grundrechten durch den EuGH der Blick auch auf die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit zum Abschluss von Kollektivverträgen sowie die Rechte auf kampfwise Durchsetzung solcher Verträge verstärkt zu thematisieren.

(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 Verlängerung der Lebensarbeitszeit als Rechtsproblem beschäftigt den Gesetzgeber wie die Sozialpartner auf allen Regelungsebenen. Sollen diese Ansätze befolgt werden, müssen Hindernisse benannt (und Alternativen dazu entwickelt werden), die einer Veränderung des bisherigen Zustandes entgegenwirken: aus welchen Gründen erscheint es für Unternehmen und/ oder für Beschäftigte attraktiver, früh aus dem Arbeitsleben auszuschneiden? Welche tatsächlichen und rechtlichen Anreize wirken in Richtung auf eine frühes, welche in Richtung auf ein möglichst spätes Ausscheiden? Hier geht es neben den Problemen der Altersdiskriminierung auch um die Wirkungen zahlreicher anderer arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, die durch Vergleich mit den Lösungen anderer Staaten verdeutlicht werden sollen.

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, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt. Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres, ganz anderes Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine 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 um die Entwicklung von Gesellschaftsformen des Europäischen Rechts, bei denen die Mitgliedstaaten der EU eine große Bandbreite von Möglichkeiten bei deren Ausgestaltung besitzen, von der jedoch 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 nicht konkret 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 auftut, 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 *Forschungsprojekte am Institut*

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: 06/2009

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: 08/2007

Ende: 08/2009

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

Prof. Dr. Dres. h.c. Birk hat die Neubearbeitung des Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) übernommen. Nach umfangreichen Vorarbeiten ist mit dem Abschluss der Bearbeitung gegen Mitte des Jahres 2009 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 (EuGHE 1994, 1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

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

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

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

Inhalt:

Allgemeines

- Gründungsverträge
- Neuere Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht im Überblick
- Literatur zum Europäischen Arbeitsrecht
- Literatur zum Maastrichter Vertrag
- Literatur zum Amsterdamer Vertrag und zum Vertrag von Nizza
- Nationale Rechtssprechung zum Europäischen Arbeitsrecht

Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte

- Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta

Beitrittskandidaten

Drittstaaten

Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik

Europäische Verfassung/ Soziale Grundrechte

- Verfassungsvertragsentwurf
- Grundrechte
- Offene Methode der Koordinierung

Freizügigkeit

- Aufenthaltsrecht
- Entsendung
 - Soziale Sicherung
 - Wahrung ergänzender Rentenansprüche

- Niederlassungsfreiheit
- Freiheit des Dienstleistungsverkehrs
- EU-Erweiterung
- Arbeitnehmer aus Drittstaaten
- Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit
- Europass
- Dienstleistungsrichtlinie

Beschäftigungspolitik

- Offene Methode der Koordinierung
- Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen
- Kampf gegen Arbeitslosigkeit
- Strategie von Lissabon
- Rehabilitation von Behinderten
- Beschäftigungsbeihilfen

Arbeitsverhältnis

- Massenentlassung
- Betriebsübergang
- Zahlungsunfähigkeit
- Atypische Arbeitsverhältnisse
- Elternurlaub / Kinderbetreuung
- Besondere Arbeitnehmergruppen
- Straßenverkehr
- Nachweisrichtlinie
- Arbeitsvergütung
 - Arbeitsbedingungen
 - Kündigungsschutz
 - Mobbing

Gleichbehandlung

- Richtlinie gegen die Diskriminierung aufgrund Rasse und ethnischer Herkunft
- Allgemeine Diskriminierungsrichtlinie
- Entgeltrichtlinie
- Gleichbehandlungsrichtlinie
- Selbständige Erwerbstätigkeit
- Richtlinie Soziale Sicherheit
- Betriebsrentenrichtlinie
- Beweislastrichtlinie
 - Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Entschließung des Rates vom 29.05.1990 zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz
 - Frauen am Arbeitsplatz
 - Familienpolitik

Mitbestimmung

- Europäischer Betriebsrat
- Information und Konsultation

Umstrukturierungen

Öffentlicher Dienst - Beamte

Strukturfonds, Regionalfonds, Industriepolitik, Sozialfonds

Europäischer Sozialfond (ESF)	Lingua
Betriebliche Altersversorgung	Petra
Soziale Sicherung	Force
Krankenversicherung	Eurotecnet
Unfallversicherung	Matthäus
Invaliditätssicherung	Media
Arbeitslosenversicherung	Comett
Kindergeld	Euroforum
Pflegeversicherung	Rassismusbekämpfung
Alterssicherung	Europäische Schulen
Direktversicherung	Grotius
Lebensversicherung	Europass
Versicherungsrichtlinien	Berufsberatung
Gesellschaftsrecht	Arbeitsschutz
Gesellschaften europäischen Rechts	Arbeitssicherheitsgesetz
Fusionen	Gefahrstoffverordnung
Berufsbildung und Berufsausübung	Chemikaliengesetz
Europäische Stiftung	Spezialgebiet Mutterschutz
Europäisches Zentrum (Cedefop)	Spezialgebiet Bildschirmrichtlinie
Weißbuch/ Grünbuch	Arbeitszeitrichtlinien
Sokrates	Maschinenrichtlinie
Erasmus	Datenschutz
Tempus	Sozialpolitik, Soziale Dimension
Leonardo	Kollektivvertragsrecht
Jugend für Europa	Kollisionsrecht
Helios	

Der Sozialplan im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU

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

Start: 03/2002

Ende: 03/2009

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 studieren. Dies ist eines der wichtigsten Ziele dieses Projekts.

Die Bestandsaufnahme der nationalen Regelungen des Sozialplans kann wichtige Aufschlüsse auch über die arbeitsrechtliche Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungen bringen. Des Weiteren vermag er zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene durch ihre Repräsentanten wesentliche Erkenntnisse 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: 12/2009

Der Umbruch in der Beschäftigungsstruktur bringt immer stärker eine Verschiebung der Beschäftigungsverhältnisse weg vom Arbeitnehmer 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 Arbeits-

rechts 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 soll 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: 12/2009

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 gemeinsam, dass das Europäische Arbeitsrecht nur aus deutscher Perspektive betrachtet wird. Dies bedeutet aber eine erhebliche Verkürzung der Sichtweise. Es gilt daher, auch die Auswirkungen des Europäischen Arbeitsrechts auf andere Mitgliedstaaten und die von ihnen aufgeworfenen Fragen und Probleme soweit wie möglich

zu berücksichtigen. Dies wird 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 abdeckenden 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: 08/2007

Ende: 06/2009

Der im Verlag C.H. Beck, München, erscheinende Münchener Kommentar wird in der nunmehr 5. Auflage aktualisiert. Prof. Dr. Dres. h.c. Birk ist bereits seit der ersten 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 der folgenden Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht

der natürlichen Personen und der Rechtsgeschäfte), des Vierten Abschnitts (Erbrecht) und:

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 4. Auflage im Jahr 2006 bis in die Gegenwart eingetretenen relevanten Gesetzesänderungen, national wie auch international, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

Neu hinzugekommen ist die Kommentierung des am 24.05.2007 in Kraft getretenen Art. 47, der die Angleichung von Vor- und Familiennamen nach einem Statutenwechsel zum deutschen Recht regelt.

Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Prof. Dr. Monika Schlachter (herausgegeben mit Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht)

Start: ab 2007

Ende: fortlaufend

Der in der 1. Auflage 2007 im Beck-Verlag erschienene Kommentar hat so viel Erfolg gehabt, dass der Verlag auf eine rasche Neuauflage drängt, die insbesondere die Veränderungen einarbeiten soll, die durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen und durch das Pflegezeitgesetz ausgelöst werden.

Die Kommentierung ist zwischen den Autorinnen so verteilt, dass das Teilzeit-Recht von Frau Dr. Laux, das Befris-

tungsrecht von Frau Prof. Dr. Schlachter bearbeitet wird. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Aus dem Befristungsrecht sind dabei besonders hervorzuheben: das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Ärztarbeitsvertragsgesetz und § 30 TVöD.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: ab 1994

Ende: fortlaufend

An diesem jährlich im Beck-Verlag erscheinenden Werk, das sich als Standardkommentar zum deutschen Arbeitsrecht etabliert hat, wirken 16 Autoren (Professoren und Richter am Bundesarbeitsgericht) mit.

Frau Prof. Dr. Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Art. 141 EG-Vertrag, Arbeitnehmerentendegesetz, Berufsbildungsgesetz,

Internationales Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz.

Für die Neubearbeitung (10. Auflage) sind in der Kommentierung von Frau Prof. Dr. Schlachter vor allem die zu erwartenden Änderungen des Arbeitnehmerentenderechts von Bedeutung sowie das Inkrafttreten der Rom-I-Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 2008

Ende: 2010

Das Werk verfolgt die Zielsetzung, das deutsche Arbeitsrecht in systematischer Darstellung zu erschließen und damit die zahlreiche Kommentarliteratur in sinnvoller Weise zu ergänzen. Für die ausstehende 3. Auflage hat der Beck-Verlag eine Reduktion des Umfangs von bislang drei auf zwei Bände vorgesehen und zahlreiche neue Autoren in das Team aufgenommen. Frau Prof. Dr. Schlachter über-

nimmt die Bearbeitung des Gesetzes zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Behandelt werden von der Rechtsnatur des Anspruches und der Anspruchsvoraussetzungen über Anspruchshöhe und Bezugsdauer der Leistungen, die Geltendmachung des Anspruches sowie Regress und Ausgleichsforderungen in geschlossener, systematischer Darstellung.

Europarechtliches Handbuch für die deutsche Rechtspraxis

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 2006

Ende: 2009

Das im Jahre 2006 in erster Auflage erschienene Handbuch verfolgt das Ziel, der Rechtspraxis eine geschlossene Darstellung der Einflüsse und Wirkungsmechanismen des Gemeinschaftsrechts im nationalen Recht zu vermitteln. Dafür werden von 48 Wissenschaftlern systematische Darstellungen erarbeitet, die wichtigsten Rechtsquellen und Entscheidungen zusammengetragen und in übersichtlicher Form deren Bedeutung für die nationale Rechtsentwicklung herausgearbeitet. Neben einem allgemeinen Teil zu den Grundlagen des Gemeinschaftsrechts werden als besonderer Teil alle davon beeinflussten

Bereiche des Zivilrechts, öffentlichen Rechts und Strafrechts behandelt.

Frau Prof. Dr. Schlachter hat die Darstellung des Europäischen Arbeitsrechts und seiner Wirkungen im nationalen Recht übernommen (Kap. 39).

Die an sich bereits für 2008 geplante Neuauflage musste wegen des Scheiterns der Lissabonner Verträge verschoben werden. Die Entwicklung der Grundlagen der Europäischen Union wird in einer Überarbeitung im Jahre 2009 in allen Teilgebieten behandelt werden müssen.

Entwicklungen im Europäischen Individualarbeitsrecht

Europarechtliches Symposium am Bundesarbeitsgericht

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 11/2008

Ende: 05/2009

Das Bundesarbeitsgericht veranstaltet in regelmäßigem Turnus ein Europarechtliches Symposium, in dem die aktuellen Fragen zu Auslegung und Entwicklung des Gemeinschaftsrechts von Bundesrichtern, Richtern des Gerichtshofs und Wissenschaftlern diskutiert werden.

Frau Prof. Dr. Schlachter wird im Mai 2009 in diesem Kreise die Entwicklungen im Individualarbeitsrecht behandeln. Entscheidend wird die neu gefasste Richtlinie zur Arbeitszeit sein, deren Umsetzung alle Mitgliedstaaten vor erhebliche Anpassungsprobleme stellen wird. Das Verhält-

nis von gesetzlichen Grundregeln und tariflicher Abweichungsbefugnis, die Zulässigkeit einzelvertraglicher Abweichung von gesetzlichen Vorschriften und die Grenzen zulässigen Überstundenausgleichs sowie die vorgesehenen Ausgleichszeiträume sind von erheblicher Bedeutung für betriebliche Regelungen. Anpassungsbedarf gibt es aber auch im Urlaubsrecht, in dem sich ein Konflikt zwischen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Gerichtshofs abzeichnet.

The prohibition of age discrimination in labour relations

International Academy of Comparative Law

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 10/2008

Ende: 07/2010

Die Academy wird im Juli 2010 ihren 18. Weltkongress in Washington abhalten, auf dem die Arbeitsrechtliche Abteilung das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht diskutieren wird. Frau Prof. Dr. Schlachter wird als Generalberichterstatterin dieses Thema vorbereiten und ausarbeiten. Dazu ist zunächst einmal ein Fragebogen zu entwerfen, der an die verschiedenen Sektionen in den Mit-

gliedstaaten versandt wird. Die eingehenden Antworten müssen ausgewertet, systematisch und in einer Gesamtdarstellung aufbereitet werden. Schließlich werden Empfehlungen und Vorschläge formuliert, die auf der Tagung in der Fachgruppe präsentiert und diskutiert werden; die Ergebnisse sowie der Generalbericht werden zur Veröffentlichung vorbereitet.

Bedingungen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 07/2008

Ende: fortlaufend

In der politischen Diskussion wird seit langem die Notwendigkeit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit hervorgehoben, die zur Entscheidung für eine „Rente mit 67“ geführt hat; dabei wird bereits jetzt darauf verwiesen, dass auch dieses Rentenzugangsalter auf mittlere Sicht noch zu niedrig liege. Aufgabe dieses Forschungsthemas wird es sein, die arbeits- und damit zusammenhängenden sozialrechtlichen Bedingungen zu untersuchen, die ein solches Hinausschieben des Renteneintrittsalters effektiv gestalten können. Die bisherigen Ansätze im Gemeinschaftsrecht konzentrieren sich auf den „negativen“ Aspekt des Verbots jeder Diskriminierung wegen Alters. Auch dieses Thema

ist trotz der ihm zuteil gewordenen medialen Aufmerksamkeit längst nicht vollständig durchdacht, sondern bedarf noch vertiefender Untersuchungen.

Künftig wird neben dem Verbotsaspekt auch der Anreizaspekt wichtiger werden: welche bestehenden nationalen Vorschriften lassen es für Unternehmen und/ oder Beschäftigte attraktiv erscheinen, ein frühzeitiges Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Arbeitsleben anzustreben? Wie müssten Gesetzgebung und/ oder Tarif- oder Betriebsparteien umsteuern, um eine längere Lebensarbeitszeit attraktiver werden zu lassen?

Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

Die Europäische Gemeinschaft hat sich bereits im Vorfeld des Erlasses der politisch hoch umstrittenen Dienstleistungsrichtlinie das Ziel gesetzt, grenzüberschreitende Dienstleistungen zu fördern, um damit das Wirtschaftswachstum in der Gemeinschaft zu verbessern. Die arbeitsrechtlichen Nebenwirkungen liegen freilich darin, dass Arbeitsbedingungen dadurch zum Element des Wettbewerbs werden: Mitarbeiter als Kostenfaktoren, gute Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsnachteil. Sowohl auf gemeinschaftsrechtlicher wie auf nationaler Ebene ist zu fragen, wie sich das europäische Sozialmodell und der etablierte Arbeitnehmerschutz unter den Bedingungen eines verschärften Wettbewerbs im Dienstleistungssektor gewährleisten lassen.

Als zentrale rechtliche Parameter haben sich dabei die Entsenderichtlinie und das zu ihrer Umsetzung ergangene Arbeitnehmerentsendegesetz etabliert. Das deutsche Gesetz wird in jüngerer Zeit wegen der unausgetragenen Problematik eines gesetzlichen Mindestlohnes auch zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte genutzt. Wie die Debatte um den sog. Postmindestlohn zeigt, wirft diese Vorgehensweise erhebliche rechtliche Probleme auf. Daher wird zu untersuchen sein, ob das Entsendegesetz der zutreffende Ansatz-

punkt für nationale Mindestlohnregelungen sein kann, welche Alternativen auf gesetzlicher und/ oder kollektivvertraglicher Ebene verfügbar sind, und wie sich diese Alternativen in die verfassungs- und gemeinschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen einpassen lassen. Dabei wird zunächst das Grundproblem geklärt werden müssen, in welchen Fällen es tatsächlich um den Schutz vor ausländischen Dienstleistungen zu Niedrigpreisen geht, die nur angeboten werden können, weil die Beschäftigten nach den Regeln des Internationalen Privatrechts auf Auslandseinsätzen ihre heimatlichen Arbeitsbedingungen „mitbringen“ dürfen. Von dieser Konkurrenz durch ausländische Niedrigstandards ist die Problematik abzugrenzen, die sich aus dem Streit um ein angemessenes Lohnniveau im Inland ergibt. Hierbei geht es um die Frage, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Staat berechtigt oder sogar verpflichtet sein kann, mehr als das bloße Existenzminimum seiner Bürger zu gewährleisten, indem er Vertragskonditionen reguliert. Problematisch ist dabei der Eingriff in die verfassungsrechtlich abgesicherte Tarifautonomie der Verbände ebenso wie der Eingriff in die gemeinschaftsrechtlich geschützte Dienstleistungsfreiheit grenzüberschreitend tätiger Anbieter, denen eine Beteiligung am deutschen Tarifsysteem erfahrungsgemäß sehr schwer möglich ist.

Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 12/2007

Ende: fortlaufend

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskampfrecht blieben lange weitgehend unbeeinflusst, schon wegen der immer noch nicht geklärten Kompetenzabgrenzung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof die Existenz eines ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundrechts auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Dessen Umfang und Grenzen gilt es herauszuarbeiten, die Entwicklung steht hier noch

ganz am Anfang. Als besonders schwierig erweist sich das Verhältnis dieses neu entwickelten Grundrechts zu den etablierten wirtschaftlichen Grundfreiheiten des EG-Vertrages. Das vom EuGH lediglich in seinen Umrissen skizzierte Grundrecht wird als „Beschränkung“ dieser Grundfreiheiten konstruiert und ist daher in jedem einzelnen Anwendungsfall rechtfertigungspflichtig. Die Möglichkeiten grenzüberschreitender Arbeitskämpfe werden dadurch deutlich beschränkt, eine Überprüfung von Kampfmitteln und Kampfzielen an einem eng geführten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beeinträchtigen die Grundsätze der nationalen Tarifautonomie empfindlich.

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

Ref. jur. Sandra Clemens

Start: 10/2003

Ende: 06/2009

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.

Die neue Leiharbeitsrichtlinie der EU – Entwicklung, Auswirkungen und Umsetzungsbedarf der Richtlinie in den Mitgliedstaaten, insbesondere in Deutschland

Ass. jur. Esther Hillen

Start: 12/2008
Ende: 12/2010

Am 06. Dezember 2008 ist die neue „Richtlinie 2008/104/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit“ in Kraft getreten (ABl. EG L 327 S. 9). Sie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet, die die Richtlinie bis zum 05. Dezember 2011 in ihr nationales Recht umsetzen müssen (Art. 11 RL 2008/104/EG).

Bereits 1982 hatte die Kommission einen „Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Regelung der Zeitarbeit“ (ABl. EG C 128 S. 2) vorgelegt, der in seiner geänderten Fassung (ABl. EG C 133 S. 1) vom Rat nicht angenommen wurde. 1991 wurde die „Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis“ verabschiedet. Sie enthält nur Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter waren weiterhin nicht in einer entsprechenden Richtlinie geregelt. Die Verhandlungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene in den folgenden Jahren über weitergehende Regelungen zur Leiharbeit erklärten sie im Mai 2001 für gescheitert. Daraufhin erarbeitete die Kommission ihren Vorschlag (KOM(2002) 149 endg. – 2002/0071(COD)) der nun in Kraft getretenen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG.

Nach Erwägungsgrund (10) RL 2008/104/EG sind in der Europäischen Union hinsichtlich der Inanspruchnahme der Leiharbeit sowie bezüglich der rechtlichen Stellung, des Status und der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer große Unterschiede feststellbar. Ziel der Leiharbeitsrichtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern ist eine der wesentlichen Vorgaben der neuen Richtlinie (Art. 5

Abs. 1 RL 2008/104/EG). Weiter regelt sie den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung (Art. 6), die Vertretung der Leiharbeitnehmer in den Arbeitnehmervertretungen (Art. 7) sowie die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter (Art. 8). Zudem haben die Mitgliedstaaten entsprechende Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie durch Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen festzulegen (Art. 10).

Die Dissertation beschäftigt sich mit dem deutschen und europäischen Arbeitsrecht und soll unterschiedliche Regelungen einzelner Mitgliedstaaten zur Leiharbeit rechtsvergleichend aufzeigen. Zunächst soll die Entwicklung der Leiharbeitsrichtlinie sowie ihr Inhalt dargestellt werden. Danach werden die in Deutschland geltenden Bestimmungen zur Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorgestellt. Im Unterschied zum AÜG umfasst der Anwendungsbereich der Richtlinie auch die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Die Bestimmungen des AÜG beziehen sich nur auf die gewerbsmäßige Leiharbeit (unechte Arbeitnehmerüberlassung) und nur einzelne Regelungen des Gesetzes werden analog auf die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung (echte Arbeitnehmerüberlassung) angewendet. Im Folgenden sollen die umsetzungsrelevanten Punkte für Deutschland herausgearbeitet und analysiert werden. Anschließend soll der Umsetzungsbedarf und –stand der Richtlinie in einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorgestellt und verglichen werden.

Zeitplan:

12/2008–08/2009: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
09/2009–12/2010: Niederschrift der Arbeit

Die Koalitionsfreiheit und die Tariffähigkeit

Dr. Erika Kovács

Start: 09/2004
Ende: 03/2008

Die Koalitionsfreiheit, geregelt in Art. 9 Abs. 3 GG, ist die verfassungsrechtliche Grundlage des ganzen Tarifrechts. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet das verfassungsrechtliche Fundament der Tariffähigkeit, setzt ihr jedoch gleichzeitig auch Grenzen. Dadurch ergibt sich die Legitimität der Gewerkschaften unmittelbar aus dem Grundgesetz. Der Gewerkschaftsbegriff und der Terminus „Tariffähigkeit“ hängen eng miteinander zusammen und überschneiden sich größtenteils.

Die Gewerkschaften als tariffähige Koalitionen haben bestimmte Kriterien, die von der Rechtsprechung ausgearbeitet worden sind. Sie müssen von einer Koalition erfüllt werden, um als Gewerkschaft anerkannt werden zu können. Diese Anforderungen sind teilweise so streng formuliert, dass sie zur Einschränkung der Koalitionsfreiheit führen können. Diese Umstände regten die Grundidee der Arbeit über das Verhältnis der Tariffähigkeit und der Koalitionsfreiheit an.

Im Rahmen dieser Dissertation sollen die Voraussetzungen der Tariffähigkeit im Lichte der Koalitionsfreiheit dargestellt und auf ihre Zulässigkeit hin untersucht werden. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Schnittstellen zu analysieren, an denen die Kriterien der Tariffähigkeit gegen bestimmte Aspekte der Koalitionsfreiheit verstoßen können.

Die Dissertation wird nach der folgenden Thematik aufgebaut: An die Einführung des Themas schließt sich eine – in Anbetracht der umfangreichen Literatur – kernige Darstellung der Koalitionsfreiheit an. Diese Zusammenfassung konzentriert sich vor allem auf die Einschränkungsmöglichkeiten dieses Freiheitsrechts. Im nächsten ausführlichen Abschnitt werden die einzelnen Merkmale der Tariffähigkeit erörtert. An dieser Stelle wird der Frage nachgegangen, ob die Voraussetzungen der Tariffähigkeit zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wirklich unerlässlich sind. Der Schwerpunkt der Arbeit wird im dritten großen Kapitel auf das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit gelegt.

Die strengen Kriterien der deutschen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit, vor allem die Theorie der sozialen Mächtigkeit, erschweren es den neu gegründeten oder kleineren Gewerkschaften, an Einfluss und Macht zu gewinnen. Diese Lage kann die Ausübung der Koalitionsfreiheit gefährden. Das Interesse der kleineren Gewerkschaften,

die Anforderungen an eine Gewerkschaft möglichst gering zu halten, verstößt gegen die Anstrengungen der großen, etablierten Gewerkschaften. Der Vorsatz der Gewerkschaften, möglichst viele Mitglieder zu akquirieren und sie beizubehalten, fällt unter den Schutz der Betätigungsfreiheit und Bestandsgarantie. Solche Ausübung der kollektiven Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften richtet sich jedoch gegen die negative Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer. Die Bevorzugung des individuellen Freiheitsrechts der einzelnen Arbeitnehmer kann das Gruppenrecht der Gewerkschaft untergraben. Zudem könnten eventuell völkerrechtliche Einwände gegen die deutsche Judikatur vorgebracht werden. Diese Kollisionsmöglichkeiten zwischen der Koalitionsfreiheit und der Tariffähigkeit sind zu untersuchen.

Ziel dieser Arbeit ist es zu erörtern, welche Voraussetzungen an die Tariffähigkeit gestellt werden sollen, um das effektive Funktionieren der Gewerkschaften sicherzustellen, wobei die Kriterien der Koalitionsfreiheit nicht eingeschränkt werden dürfen.

Zeitplan:

09/2004–08/2005: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
 09/2005–04/2007: Niederschrift der Arbeit
 2008: Veröffentlichung

Die Zinsschranke – eine verfassungs-, abkommens- und europarechtliche Würdigung

Ref. jur. Markus München

Start: 01/2008

Ende: 02/2010

Die Arbeit befasst sich mit der im Zuge der Unternehmenssteuerreform 2008 eingeführten Regelung des § 4h EStG (sog. Zinsschranke), die die Abzugsfähigkeit von Fremdkapitalentgelten entscheidend einschränkt. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers ist diese Neuregelung notwendig gewesen, um deutsches Steuersubstrat nachhaltig zu sichern.

Die Zinsschrankenregelung des § 4h Abs. 1 EStG ersetzt die Regelungen zur Gesellschafter-Fremdfinanzierung, die bisher in § 8a KStG (a. F.) zu finden waren. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung der Gesellschafter-Fremdfinanzierung, die nur Kapitalgesellschaften bzw. diesen nachgeschaltete Personengesellschaften als Darlehensnehmer erfasste, sieht die Zinsschrankenregelung keine Beschränkung auf eine bestimmte Rechtsform vor – jeder „Betrieb“ eines Einzelunternehmens, einer Mitunternehmerschaft oder einer Kapitalgesellschaft soll hiernach der Zinsschranke unterliegen. Darüber hinaus erfasst die Zinsschranke anders als bisher § 8a KStG (a. F.) neben Vergütungen, die an wesentlich beteiligte Anteilseigner gezahlt werden, jede Art der Fremdfinanzierung, die Teil einer inländischen Gewinnermittlung ist, also insbesondere auch Zinsen, die für ein Bankdarlehen gezahlt werden. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen verhindert die Zins-

schranke den steuerlichen Betriebsausgabenabzug von Zinsen aufseiten des zinszahlenden Unternehmens.

Primärer Bestandteil dieser Arbeit ist es, nachdem die Zinsschranke in Grundzügen skizziert und von der Vorgängerregelung des § 8a KStG abgegrenzt wurde, herauszuarbeiten, ob und inwieweit diese neue Regelung mit dem deutschen Verfassungsrecht sowie mit gemeinschafts- und abkommensrechtlichen Vorgaben vereinbar ist.

In verfassungsrechtlicher Hinsicht dürfte schon die Grundidee der Zinsschranke dem sog. objektiven Nettoprinzip widersprechen, dessen Grundlagen und Reichweite im Einzelnen einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

Unter europarechtlichen Gesichtspunkten ist die Zinsschranke zu beanstanden, weil die Nichtberücksichtigung der Finanzierungsaufwendungen den grenzüberschreitenden Durchfluss vom Kapital hindert. Außerdem ist die Zinsschranke hinsichtlich der Niederlassungsfreiheit wegen ihrer Nichtanwendung bei Organgesellschaften problematisch, weil grenzüberschreitende Organschaften im deutschen Steuerrecht bislang ausgeschlossen sind, da hiernach ausländische Tochtergesellschaften nicht als Organgesellschaft fungieren können.

Schließlich wird aufgezeigt, dass die Zinsschranke darüber hinaus sekundärrechtlich mit der Zins-/ Lizenzgebühren-Richtlinie nicht vereinbar ist, da die Zinsschranke mit dem Quellensteuerverbot der Richtlinie kollidiert und in Teilen gegen das OECD-MA und EWR-Abkommensrecht verstößt.

Zeitplan:

01/2008–06/2008: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
07/2008–02/2010: Niederschrift der Arbeit

Rechtsschutz im Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung im Gründungsstadium der „deutschen“ Societas Europaea

Nils Maack, LL.M.

Start: 12/2007
Ende: 11/2009

Die Europäische Aktiengesellschaft (societas europaea) ist eine supranationale Gesellschaftsform, die durch die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) geschaffen wurde. Die SE-VO enthält keine abschließende, sondern nur eine fragmentarische Regelung dieser Unternehmensform. Im Übrigen verweist sie zum Zweck der Lückenfüllung auf das jeweilige nationale Aktienrecht und ermächtigt die Mitgliedstaaten zudem zum Erlass von Rechtsvorschriften, die auf die Gesellschaften mit Satzungssitz in dem jeweiligen Mitgliedstaat anzuwenden sind. In Deutschland wurde von dieser Ermächtigung durch den Erlass des SE-Ausführungsgesetzes (SEAG) Gebrauch gemacht. Obwohl durch die einheitliche Bezeichnung als SE eine gewisse gemeinschaftsweite Uniformität der Gesellschaftsform suggeriert wird, besteht wegen der Verweisungen auf das nationale Aktienrecht und wegen der Gestaltungsspielräume für die nationalen Gesetzgeber somit tatsächlich eine Vielzahl länderspezifischer SE. Diese Arbeit konzentriert sich auf den Rechtsschutz hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung in der „deutschen“ SE, also auf Gesellschaften mit Satzungssitz in Deutschland.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wurde auf gemeinschaftsrechtlicher Ebene nicht durch die SE-VO, sondern in der zeitgleich verabschiedeten Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-RL) geregelt. Die notwendige Umsetzung der SE-RL erfolgte in Deutschland in Form des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG).

Nach den Vorgaben der SE-RL handelt es sich bei der SE im Grundsatz um eine mitbestimmungsfreie Rechtsform, bei der keine originäre, von objektiven Merkmalen des Unternehmens abhängige Arbeitnehmerbeteiligung besteht. Stattdessen sehen die SE-RL in Art. 4 und das SEBG in den §§ 4 bis 21 im Rahmen der Gründung einer SE als Ergebnis eines Verhandlungsverfahrens den Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zwischen den Leitungen der Gründungsgesellschaften und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmerseite vor.

Das in der SE-RL und im SEBG verankerte Prinzip vom Vorrang der einzelfallbezogenen Verhandlungslösung stellt – zumindest im Hinblick auf die unternehmerische Mitbestimmung – ein Novum im deutschen Mitbestimmungsrecht dar. Aus Sicht der Arbeitnehmer ergibt sich aus den weiten Gestaltungsmöglichkeiten eine besonders hohe Umgehungsgefahr. Zudem besteht wegen des mehrstufigen Prozesses zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums und zum Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung eine erhöhte Fehleranfälligkeit. Erschwert wird die gesetzeskonforme Durchführung des Verhandlungsverfahrens überdies durch die Komplexität der grundsätzlich grenzüberschreitend angelegten Gründungs- und Umstrukturierungssachverhalte. Aus diesen Umständen resultiert ein besonderes Konfliktpotenzial zwischen den Unternehmensleitungen und den Arbeitnehmervertretungen, das sich in einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten – insbesondere im Gründungsstadium der Gesellschaft – niederschlagen wird. Somit besteht ein Bedürfnis nach einem einheitlichen und in sich geschlossenen Rechtsschutzsystem. Angesichts einer fehlenden umfassenden Regelung durch den Gesetzgeber soll dieser Themenbereich im Rahmen der Dissertation dogmatisch aufgearbeitet werden.

Hierzu werden nach einer detaillierten Darstellung des Verhandlungsverfahrens in einer deutschen SE zunächst sowohl die europarechtlichen Vorgaben als auch die Bestimmungen des deutschen Gesetzgebers im Hinblick auf den Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerbeteiligung untersucht. Auf diese Weise sollen Erkenntnisse in Form von Auslegungsmaßstäben für die Anwendung der einschlägigen Verfahrensvorschriften gewonnen werden. Im Anschluss werden sodann die rechtsschutzrelevanten Situationen im Gründungsstadium der deutschen SE analysiert und ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechendes Rechtsschutzsystem entwickelt.

Zeitplan:

12/2007–04/2008: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
05/2008–11/2009: Niederschrift der Arbeit

3.1.2.2 *Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten***Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a nordic comparative perspective**

Prof. Dr. Monika Schlachter

Start: 01/2008

Ende: 12/2011

Dieses vom nordischen Forschungsrat geförderte Projekt läuft unter der Federführung von Prof. Stein Evju, Universität Oslo, von Januar 2008 bis voraussichtlich Ende 2011. Weiter beteiligt sind Kollegen aus Schweden (Jonas Malmberg), Finnland (Niklas Brunn), Dänemark (Karsten Sørensen), Großbritannien (Brian Bercusson, Tonia Nowitz), Deutschland (Monika Schlachter), Polen (Andrzej Swiatkowski) und den Niederlanden (Jelle Visser) sowie das norwegische Fafo-Institute for Labour and Social Research.

Das Projekt verfolgt einen interdisziplinären Ansatz: Juristen und Sozialwissenschaftler untersuchen gemeinsam die fortschreitende Integration des gemeinsamen Marktes in der EU/EEA. Die Wirkungsbedingungen nationaler Gesetzgebung und Arbeitsmarktpolitik werden durch die EG empfindlich verringert, teilweise ohne dass der Gemeinschaft ersatzweise Kompetenzen zur Regulierung zuwachsen. Besonders deutlich wird das an der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen und der Arbeitnehmerentsendung. Damit einhergehende Probleme von Wettbewerbsdruck, Mindestarbeitsbedingungen, sozialer Standards, tariflicher Regelung im Verhältnis zum staatlichen Gesetz, Arbeitskampffreiheit und Koalitionsrechte der Beschäftigten sowie Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit der Unternehmen treffen zentrale Entwicklungen des Gemeinschaftsrechts. Während sich die juristischen Experten um die Regelungsfragen auf allen Ebenen kümmern, beschäftigt sich die sozialwissenschaftliche Abtei-

lung mit der „governance“-Perspektive: wie verlaufen Macht- und Einflusstrukturen zwischen nationaler und supranationaler Ebene, welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner auf Zustandekommen und Inhalt gemeinschaftsrechtlicher Normen Einfluss zu nehmen. Schließlich soll die Bedeutung der Rechtsvereinheitlichungsbestrebungen der Gemeinschaft für die verschiedenen „Rechtsmodelle“ innerhalb der Gemeinschaft herausgearbeitet werden, insbesondere für das sog. nordische Modell mit seiner starken Betonung der Tarifautonomie.

Frau Prof. Dr. Schlachter hat im laufenden Projekt eine Untersuchung zur Bedeutung der Dienstleistungsrichtlinie für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten verfasst. Insbesondere die Auswirkungen der darin niedergelegten Betonung der Dienstleistungsfreiheit auf die Rechtsprechung des EuGH und seine Tendenz zur Betonung des besonderen Gewichts der Grundfreiheiten gegenüber den Koalitionsrechten der Beschäftigten war Gegenstand der Diskussion. Dieser Komplex wird durch die Zusammenarbeit mit der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe Fafo weiter ausgebaut und vertieft und im Sommer 2009 auf einem Symposium zur Diskussion gestellt.

Anschließend wird die Aufbereitung der Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für ihr jeweiliges Rechtssystem erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dient.

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im RechtsvergleichCentre for Comparative and International Labour Law, Rand Afrikaans University (Johannesburg),
University of Stellenbosch; IAAEG

Start: 09/1997

Ende: fortlaufend

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

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

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

3.1.2.3 *Externe Dissertationsprojekte*

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

Laufende Dissertationsprojekte

Elena Balashova, LL.M.

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

Ass. jur. Fiona Geist

Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich.

Petra Schramm

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht.

dr. Mariann Arany Tóth

Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht.

Marcel Weiß

Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung.

Volker Widhammer

Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien.

Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter

Laufende Dissertationsprojekte

Toni Benker

Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea.

Anna Gatzweiler

Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG – Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis.

Stefanie Huber

Tarifdispositives Arbeitnehmerschutzrecht auf dem Prüfstand.

Anja Liebhäuser

Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder.

Juliane Merkel

Der finanzierte Erwerb von Gesellschaftsanteilen und die Rückabwicklung als verbundenes Geschäft nach § 9 VerbrKrG.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte

Forschungsgebiet	Projekte
Personalökonomie	Tiltag: Kompensierende Lohndifferentiale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt** Warning: Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität*
Bildungsökonomie	Hammen: Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren* Lünstroth: Reform der Professorenbesoldung Sadowski/Schneider: Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs
Unternehmensverfassung- und organisation	Benter: Ehrenamtliche Gemeindeleitung Gurtoviy/Gonzalez: Market Institutions and Social Conventions Gurtoviy/Mühlhaus: On Deception in Ultimatum Game Mertins: Effects of Procedural Judgments on Outcome Acceptance* Sadowski/Ludewig: Organisationskapital*
Ökonomische Analyse des Rechts	Kühne: Politische Arbeitsrechtsprechung?*
	Montag: Regulierung der Leiharbeit in den USA**
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Ahrens: Reformprozesse und Unsicherheit** Batta: Der gleitende Übergang in den Ruhestand** Heuermann: Regional Wages and Human Capital Externalities** Hoffeld: Wettbewerb und Mindestlöhne* Kühne/Sadowski: Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit* Wehinger: Illegal Immigration and Legalisations**

* IAAEG-finanziert

** Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungs-verwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden.

3.2.2 Produkte der Forschung

Wirklich beispielhaft verwirklichen die Ziele dieses Forschungsprogramms zwei in 2008 fertiggestellte Dissertationsschriften: die Arbeit von Mihai Paunescu über die Organisation des Betrieblichen Vorschlagswesens und die Rolle der Betriebsräte dabei einerseits, die Dissertationsschrift von Katrin Baltes über die unterschiedlichen Sozialisationsfolgen eines Studiums in Universität oder Fachhochschule andererseits.

Unter den übrigen Veröffentlichungen ist besonders bemerkenswert das Sonderheft der Zeitschrift Industrielle Bezie-

hungen zum Thema „Spartengewerkschaften“, das Dieter Sadowski herausgegeben hat. Das Inhaltsverzeichnis zeigt den Versuch, einerseits die aktuellen Entwicklungen oder Verwerfungen im deutschen Gewerkschaftssystem in größerer historischer Perspektive zu betrachten, auch mit den Entwicklungen in Großbritannien zu vergleichen, andererseits die Standpunkte führender Akteure und Betroffener authentisch zu dokumentieren.

Hagen Lesch: Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung.

Wolfgang Schroeder und Samuel Greef: Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen.

Gregor Gall: Multi-unionism and the Representation of Sectional Interests in British Workplaces.

Hans-Peter Müller und Manfred Wilke: Verdrängte Beruflichkeit – Renaissance des Berufsprinzips?

Positionsstatements:

Vereinigung Cockpit (Michael Tarp)

Marburger Bund (Armin Ehl)

IG Bergbau, Chemie, Energie (Michael Vassiliadis)

ver.di (Frank Bsirske)

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter (Martin Kraushaar)

Diskussion:

John T. Addison und Paulino Teixeira: Works Councils and Employment Growth: A Rejoinder to Uwe Jirjahn's Critique (In: Industrielle Beziehungen 15 (3): 279-291).

Uwe Jirjahn: Works Councils and Employment Growth: A Reply to Addison and Teixeira.

Da Aufsatzveröffentlichungen für die Karrieren der Forscherinnen und Forscher am Institut immer wichtiger werden, seien einzelne Aufsatzveröffentlichungen hervorgehoben:

Warning, Susanne (2008): Further Education: The Role of School Type. Zeitschrift für Betriebswirtschaft (zfb) Special Issue 1: 115-135 (mit Klaus Harney).

Warning, Susanne (2008): What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. German Economic Review 9: 473-505 (mit Günther G. Schulze und Christian Wiermann).

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Die intensive Betreuung aller Graduierten, auch der Mitarbeiter an der Professur, ist fortgesetzt worden. Das Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ wird unter Punkt 3.3 gesondert dargestellt. Dessen Verlängerung in der neuen „Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz“ in Stufe II wurde für die kommenden drei Jahre bewilligt.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

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

de Rolle in der Selbstqualifizierung der Kollegiaten des Graduiertenkollegs, ohne sie wäre die Qualifizierung in der gewählten Form nicht möglich.

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), Universiteit Amsterdam (Niederlande), Univerza v Ljubljani (Slowenien) 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 international tätigen Unternehmen und internationalen, insbesondere europäischen Organisationen sowie für die Politik und Politikberatung im Prozess der europäischen Integration qualifizieren. Der Postgraduiertenstudiengang MEST hat wie das Trierer wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studium insgesamt eine stark interdisziplinäre Ausrichtung, im Vergleich mit anderen Kooperationspartnern im MEST-Netzwerk allerdings eine starke Management- und ökonomische Orientierung. Insgesamt ist das MEST-Programm auf die Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Personalmanagement und Arbeitsbeziehungen in Europa ausgerichtet, was sich auch daran zeigt, dass es an die Schwerpunkte Services Administration and Management sowie Arbeit, Personal und Organisation des Fachbereichs IV der Universität Trier angelehnt ist. Seit seiner Gründung wurde das Programm, an dem im Berichtszeitraum sechs Studierende aus Trier teilnahmen, an der Universität Trier von Prof. Sadowski betreut. Ab 2008 hat Prof. Axel Haunschild, Mitglied des Beirats des IAAEG, die Hauptverantwortung übernommen.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

In diesem Jahre präsentieren wir einmal einen Überblick über die internationalen Kooperationen der ökonomischen Abteilung des Instituts.

Land	Kooperationspartner	Art der Kooperation
Belgien	Université Catholique de Louvain-la-Neuve	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Frankreich	Université de Toulouse	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Frankreich	Université franco-allemande	Gutachten für die Evaluierung binationaler Studiengänge (Prof. Sadowski)
Frankreich	Centre de Sociologie des Organisations Paris	Forschungsaufenthalt (Prof. Sadowski)
Großbritannien	University of Warwick	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“ und European Doctoral Programme in Industrial Relations
Großbritannien	London School of Economics and Political Sciences	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“ und European Doctoral Programme in Industrial Relations
Großbritannien	Prof. David Marsden, London School of Economics and Political Sciences	Mitglied im Kuratorium des IAAEG
Großbritannien	Prof. Anthony Ogus, University of Manchester	Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Graduiertenkollegs „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“
Irland	University College Dublin	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Italien	Università degli Studi di Firenze	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Italien	Università degli Studi di Milano	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Niederlande	Prof. Dr. Karen M. Anderson, Radboud Universiteit Nijmegen	Mitglied im Kuratorium des IAAEG
Niederlande	Universiteit Amsterdam	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“ und European Doctoral Programme in Industrial Relations
Niederlande	Universiteit Utrecht	Evaluierungskommission des Koopmans Institutes der Utrecht School of Economics (Prof. Sadowski)
Österreich	Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien	Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Graduiertenkollegs „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ und im Kuratorium des IAAEG
Portugal	Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“

Schweden	Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet	Mitglied im Kuratorium des IAAEG
Schweiz	Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich	Korrespondierendes Mitglied des IAAEG
Slowenien	Univerza v Ljubljani	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Spanien	Universitat Autònoma Barcelona	Postgraduierten-Programm „Master Européen en Sciences du Travail“
Ungarn	Central European University Budapest	European Doctoral Programme in Industrial Relations
USA	Prof. John T. Addison, University of South Carolina	Mitglied im Kuratorium des IAAEG
USA	Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana Champaign	Mitglied im Kuratorium des IAAEG
USA	Dr. Luis G. Gonzalez, UN New York	Forschungsprojekt „Inefficient Labor Markets“ (mit Dr. Ruslan Gurtoviy)
USA	Prof. Douglas C. Bice, University of Michigan	Gastforscher am IAAEG

Das Netzwerktreffen mit den korrespondierenden Mitgliedern des IAAEG – Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick (Paderborn), Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen) und Prof. Dr. Martin Schneider (Paderborn) – fand 2008 an der Universität Paderborn statt. Den Nachwuchswissenschaftlern der verschiedenen Gruppen wurde in diesem Rahmen zum mittlerweile fünften Mal ein Podium für den Austausch und die Probe eigener Ideen geboten.

Das Jahrestreffen des European Doctoral Programme in Industrial Relations mit den Universitäten London School of Economics, Warwick Business School, Università degli Studi di Milano, Universität Amsterdam und der Central European University fand im September 2008 in Budapest statt. Aus dem IAAEG konnten drei Doktoranden ihre Arbeit vorstellen und begutachten lassen. Prof. Sadowski war als Kommentator vertreten.

3.2.5 Forschungsprojekte

3.2.5.1 Abgeschlossene Projekte

Ausbildungsunterschiede zwischen Universität und Fachhochschule – Eine Fallstudie zum fach- und hochschultyp-spezifischen Studierendenhabitus

Dipl.-Soz. Katrin Baltes

Start: 01/2005

Ende: 11/2008

Ziel: Für mehr als die Hälfte der Studienfächer an Universitäten und für fast 90% aller an Fachhochschulen angebotenen Disziplinen gilt, dass sie sowohl an dem einen wie auch an dem anderen Hochschultyp studiert werden können. Insbesondere bei diesen Fächern stellt sich die Frage, worin sich die Ausbildung zwischen Universität und Fachhochschule unterscheidet. Diese Frage dürfte nicht nur für

3.2.4 Fremdeinschätzung

Die Wissenschaftsförderung des IAAEG hat zum einen konkrete Forschungsfragen zum Ziel, zum anderen die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Anerkennung dieser Arbeit ist indirekt an dem akademischen Erfolg der hier geförderten ForscherInnen zu erkennen:

- Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich (vorher Köln)
- Prof. Dr. Bernd Frick, Universität Paderborn (vorher Greifswald, Witten-Herdecke)
- Prof. Dr. Musewa Mbayo, Universität Lubumbashi
- Prof. Dr. Kerstin Pull, Eberhard Karls Universität Tübingen (Universität Wien abgelehnt)
- Prof. Petra Riemer-Hommel, Ph.D., Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn
- Prof. Dr. Susanne Vaudt, Fachhochschule der Diakonie

zukünftige Studierende, sondern auch für potenzielle Arbeitgeber von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen des gleichen Fachgebiets von Interesse sein. Und letztlich müsste es auch im Interesse der Hochschulen selbst liegen, ihr spezifisches Ausbildungsprofil in Abgrenzung zu anderen Hochschultypen zu kennen. Ziel dieser Arbeit ist es, die Ausbildungsunterschiede zwischen Uni-

versität und Fachhochschule auf der Grundlage eines hierfür entwickelten theoretischen Konzepts empirisch zu ergründen, wobei die typischerweise unterschiedliche Zusammensetzung der Studierendenschaft hinsichtlich biographischer und sozioökonomischer Merkmale an Universität und Fachhochschule berücksichtigt wird.

Vorgehen: In dem zugrunde gelegten theoretischen Konzept wird davon ausgegangen, dass sich Studierende im Verlauf ihres Fachstudiums in einer fach- und hochschulspezifischen Sozialisationsumwelt bewegen, sich mit dieser über soziale Lernprozesse auseinandersetzen und darüber bestimmte Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata entwickeln, die ausgebildet werden auf der Grundlage von verschiedenen Formen von Kapital (ökonomischem, kulturellem und sozialem), welches im Zuge des Hochschulstudiums erworben wird. Die empirische Untersuchung ist als Fallstudie konzipiert, in deren Rahmen vorrangig qualitative Daten an einer Universität und an einer Fachhochschule an einem gemeinsamen Hochschulstandort erhoben wurden. Konkret wurden im Fach Betriebswirtschaftslehre in zwei Studienschwerpunkten Hochschullehrer, Studierende und deren studentische Peers befragt sowie Dokumente analysiert. Um den Effekt der Hochschulbildung auf die Studierenden möglichst von anderen Einflussfaktoren zu isolieren, wurden nur solche Studierende eines Hochschultyps interviewt, für die ein statistischer Zwilling bzw. Drilling am anderen Hochschultyp gefunden werden konnte. Kontrolliert wurden soziodemographische und biographische Merkmale der Studierenden.

Im Ergebnis zeigen sich vor allem Unterschiede im kulturellen (v. a. Wissen, Fertigkeiten, Kenntnisse) und sozialen Kapital (soziale Netzwerke) von Universitäts- und Fach-

hochschulstudierenden. Studierende der Universität werden eher als ihre Kommilitonen an der Fachhochschule im Verlauf ihres Studiums ein breites, auch Fachgrenzen übergreifendes und theoretisch geprägtes Wissen, Fertigkeiten im Umgang mit wissenschaftlichen Methoden, der Recherche wissenschaftlicher Quellen und dem Erkennen relevanter Inhalte aus einer großen Informationsmenge sowie ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Eigeninitiative erwerben und wissenschaftlich relevante Fragen für bedeutsam erachten. Für Absolventen der Fachhochschule ist es demgegenüber wahrscheinlich, dass diese über ein eher auf ein Fach spezialisiertes, für die Fragen der Geschäftspraxis relevantes und durch Praxiserfahrung angereichertes Wissen verfügen und sich durch die Fähigkeit auszeichnen, mit Hilfe ihrer theoretischen Kenntnisse und der Nutzung von allgemein zugänglichen Recherchemöglichkeiten spezielle Lösungen für einzelne Unternehmen zu erarbeiten und für die Beteiligten verständlich zu präsentieren. Das soziale Kapital der Studierenden wird den vorliegenden Daten zufolge vor allem durch den Kontakt zu den Lehrenden und zu Personen in der Berufspraxis beeinflusst. Hier zeigt sich, dass Studierende der Fachhochschule unter anderem aufgrund des studierendenorientierten Aufgabenverständnisses der Fachhochschulprofessoren, deren eigenen Interesses an Kontakten zur Geschäftspraxis und eines langfristigen Pflichtpraktikums eher soziales Kapital durch ihr Studium erwerben können als ihre Kommilitonen an der Universität.

Insgesamt zeigen die empirischen Analysen, dass sich der besondere Ausbildungsauftrag von Universität und Fachhochschule tatsächlich in der Ausbildung der Studierenden niederschlägt und somit der Arbeitsmarkt mit hochschultypspezifisch ausgebildeten Arbeitskräften für durchaus unterscheidbare Einsatzfelder bedient wird.

Marktpräferenzen – Wie können Übergänge von Coordinated Market Economies (CMEs) zu Liberal Market Economies (LMEs) erklärt werden?

Dana Liebmann, M.A.

Start: 01/2005

Ende: 09/2008

Ziel: Ausgehend vom Varieties of Capitalism (VoC) Ansatz, der von Peter Hall und David Soskice entwickelt wurde, untersucht diese Dissertation Veränderungen in den Wirtschaftssystemen von 16 Ländern.

Die Theorie unterscheidet Coordinated Market Economies (CME) von Liberal Market Economies (LME). Erstere sind dadurch gekennzeichnet, dass Wirtschaftsakteure auf der Basis von (längerfristig angelegten) Kooperationen interagieren, während in LMEs Beziehungen vor allem über sogenannte „arm-length market ties“, also anonyme Marktbeziehungen, koordiniert werden. Beide Koordinationsformen werden theoretisch als effizient und stabil betrachtet. Wenige Studien testen den Ansatz auf umfassende Weise. Untersuchungen, die dies tun, können zeigen, dass es in den 1990ern zu Veränderungen kommt, die der

VoC-Theorie widersprechen. Viele CMEs bewegen sich an das LME-Ende des institutionellen Spektrums.

Diese Studie prüft, worin sich die CMEs, die sich stark veränderten, unterscheiden von jenen, die auch Ende der 1990er noch ausgeprägte CME-Strukturen aufweisen. Auf der Basis von Douglas Norths Transaktionskostentheorie des Institutionellen Wandels werden formelle und informelle Restriktionen untersucht, die LME-gerichteten Institutionenwandel in CMEs fördern oder behindern können. Als informelle Restriktionen werden soziokulturelle Faktoren betrachtet (Bevölkerungs-Einstellungen zum LME-Wandel). Auf Seiten der formellen Faktoren werden Indikatoren analysiert, die politische Faktoren widerspiegeln (Reformfähigkeit des politischen Regimes, Sozialstaatsaspekte), verfügungsrechtliche Elemente (Schutz der Ver-

fügungsrechte auf institutioneller und individueller Ebene) sowie juristische Faktoren (legislative Regelungen zur Marktregulierung, juristische Traditionen) und nicht-juristische Marktregulierungsstrukturen. Als weiterer Erklärungsansatz wird, über die genannten landesinternen Faktoren hinaus, ein vieldiskutierter landesexterner Faktor betrachtet: die Integration von Volkswirtschaften in weltwirtschaftliche Zusammenhänge (oft bezeichnet als „Globalisierung“).

Zusammenfassend lassen sich folgende zentrale Ergebnisse dieser Studie aufführen: Sozialsystem-Charakteristika, politische Reformfähigkeit sowie wirtschaftliche Integration ins Weltwirtschaftssystem spielen wahrscheinlich eine Rolle beim Transformationsprozess. Dies trifft eventuell auch auf juristische Traditionen zu. Sozio-kulturelle Variable hingegen, ebenso wie juristische und nicht-juristische Marktregulierung sowie verfassungsrechtlicher Schutz, erweisen sich nicht als erklärungskräftig. Hervorzuheben ist zudem, dass es insbesondere eine Verknüpfung aus hoher und ansteigender „Globalisierung“ kombiniert mit hoher politischer Systemflexibilität ist, die LME-reformierte CMEs unterscheidet sowohl von CMEs, die nicht so ausgeprägte Veränderungen zeigten, als auch von traditionellen LME-Ländern.

Vorgehen: Die Hypothesenbildung stützt sich primär auf institutionenökonomische Theorien: Douglas Norths Transaktionskostentheorie des Institutionellen Wandels und Property Rights-Theorie. Bei der Untersuchung der soziokulturellen und politischen Faktoren erscheint jedoch ein interdisziplinäres Herangehen sinnvoll. Ergänzend wird auf Arbeiten aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie Bezug genommen.

Es wurden 16 entwickelte Marktwirtschaften in Westeuropa, Nordamerika und Ozeanien untersucht. Dafür wird v. a. auf Daten der Weltwertestudie, der OECD und der Weltbank zurückgegriffen. Indizes zum politischen System

werden Lijphart (1999) entnommen. Die Operationalisierung von CME- bzw. LME-Strukturen wird von Paunescu/Schneider (2004) übernommen.

Auf der empirischen Ebene wird angestrebt, sozio-kulturelle Faktoren überhaupt explizit und besser zu operationalisieren, als es in vielen Arbeiten geschieht. Zudem soll den methodischen Herausforderungen, die sich oft bei Analysen auf Länderebenen ergeben, möglichst gut begegnet werden. Aufgrund des Datenmangels auf der Seite der abhängigen und unabhängigen Variablen können keine Zeitreihenuntersuchungen angewendet werden. Es können lediglich Messpunkte Anfang und Ende der 1990er betrachtet werden. In solchen Fällen wird bei Ländervergleichen oft mit unzulässigen Regressionen (n=12 bis 20) gearbeitet. Die hier gewählten Methoden haben Schwächen, sie erlauben jedoch eine systematische, intersubjektiv nachvollziehbare Analyse der Länder, die bei der vorliegenden Datenlage tatsächlich zulässig ist. Für die uni- und bivariate Analyse wird auf Rangkorrelation sowie exaktes Testen zurückgegriffen, was selbst bei sehr kleinen Stichproben zuverlässig funktioniert. Für die multivariate Analyse wird auf strukturvergleichende Methoden zurückgegriffen: Clusteranalyse und Qualitative Comparative Analysis (QCA). Indexbildung wird mithilfe von Faktoralanalyse vorgenommen.

Das forschungslogische Herangehen zielt darauf ab, zu klären, hinsichtlich welcher Eigenschaften sich die Länder, die sich liberalisierten, unterscheiden a) von denen, die sich Ende der 1990er weiterhin am koordinierteren Ende des Spektrums befanden, und b) von „traditionellen“ LMEs. Die impliziten Kausalitätsvermutungen über den Zusammenhang zwischen ggf. gefundenen systematischen Unterschieden und der Liberalisierungsentwicklung in den 1990ern werden geprüft, soweit es die Daten- und Methodelage zulässt.

Prozedurale Zufriedenheit als Einflussfaktor in Arbeitsbeziehungen

Dipl.-Vw. Dipl.-Hdl. Vanessa Mertins

Start: 07/2005

Ende: 12/2008

Ziel: In einer kontrollierten experimentellen Studie soll überprüft werden, welchen Einfluss prozedurale Fairness und prozedurale Zufriedenheit auf die Akzeptanz von Entscheidungen eines Vorgesetzten oder Arbeitskollegen haben. Diese beiden Faktoren sind in der bisherigen Forschung leider immer wieder nahezu gleichgesetzt und deshalb fehlinterpretiert worden. Daher weist diese Studie erstmals ein Treatment auf, in dem bewusst zwischen prozeduraler Fairness und prozeduraler Zufriedenheit unterschieden wird. Die Hypothese ist, dass beide Faktoren differenzierbare Effekte aufweisen.

Vorgehen: In einem ökonomischen Experiment werden 100 Versuchspersonen randomisiert in Gruppen bestehend

aus fünf Mitgliedern aufgeteilt. Ein Geldbetrag wird auf vier Personen verteilt, während die fünfte Person dazu angehalten ist, eine Abgabeforderung an die anderen zu stellen. Diese können die Forderung nun akzeptieren oder Widerstand leisten. Wichtig ist, dass analog der Verteilung des Geldbetrages auch die Bezahlung der Versuchspersonen für ihre Teilnahme erfolgt. Die Handlungen haben somit reale Konsequenzen. Experimentell variiert wird, auf welche Weise welche Person die Rolle erlangt, Forderungen zu stellen. In einer Bedingung wird dies durch den Versuchsleiter als Autorität festgelegt, in einer anderen Bedingung darf die Gruppe wählen. Die Versuchsperson erfährt auch, inwiefern ihre Gruppe mit diesem Verfahren zufriede-

den ist oder nicht. Daher kann der Einfluss der prozeduralen Zufriedenheit sowohl auf Gruppenebene als auch auf Ebene des Individuums erfasst werden.

Ergebnis: Die statistische Analyse beruht auf den Verfahren ANOVA und ANCOVA. Erwartungsgemäß hat sowohl die prozedurale Zufriedenheit einer Person als auch die der Gruppe einen statistisch signifikanten Einfluss darauf, ob Widerstand geleistet wird und ggf. wie groß dieser Widerstand ausfällt. Prozedurale Fairness hingegen weist keinen

statistisch bedeutsamen Zusammenhang mit der Widerstandsleistung auf. Dies belegt, dass die Trennung der beiden Faktoren zentral ist und in der Forschung zum Standard werden sollte. Die Ergebnisse wurden auf der Konferenz „World Meeting IAREP-SABE“ vom 3. bis 6. September 2008 in Rom vorgetragen und sind in ausführlicher Form bei Mertins 2008 nachzulesen.

Allokation von Entscheidungsrechten im Betrieblichen Vorschlagswesen – Bedingungen und Folgen der Dezentralisierung

Dr. Mihai Paunescu

Start: 04/2004

Ende: 04/2008

Ziel: Arbeitnehmer können mit ihrem spezifischen Wissen über die Produktionsprozesse in ihrem Unternehmen zur Erhöhung der Produktivität beitragen. Um dieses Wissen nutzbar zu machen, setzen Unternehmen Instrumente wie das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) ein. Diese Arbeit untersucht die optimale organisatorische Ausgestaltung dieses Instruments. Prinzipiell gibt es hier zwei konkurrierende Alternativen: das zentrale und das dezentrale BVW. Das zentrale BVW zeichnet sich durch eine zentrale Entscheidungsinstanz, bestehend aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern, für die Einreichung, Bewertung und Implementierung von Verbesserungsvorschlägen der Belegschaft aus. Dagegen wird im dezentralen BVW ein Teil dieser Aufgaben an den direkten Vorgesetzten des Einreichers delegiert. Ziel der Arbeit ist es, die Bedingungen zu identifizieren, unter denen ein Unternehmen es vorzieht, das BVW zentral bzw. dezentral zu organisieren.

Vorgehen: Die spieltheoretische Modellierung beruht auf dem Trade-off des Unternehmens zwischen dem Verlust an Bearbeitungskapazität und Informationen. Das zentrale BVW bietet durch die Begutachtung des Vorgesetzten und die Entscheidung durch die Kommission perfekte Informationen über jeden Vorschlag. Im Gegenzug verhindert es die effiziente Nutzung der begrenzten Bearbeitungskapazitäten, weil Arbeitnehmer aus Unwissenheit das System mit unerwünschten Vorschlägen überlasten. Eine dezentrale Organisation verbessert die Effizienz, indem der Vorgesetzte den Arbeitnehmern durch frühzeitige Kommunika-

tion von unerwünschten Ideen abräumt und nur erwünschte unterstützt. Auf der anderen Seite verhindert das Informationsdefizit des Vorgesetzten, aufgrund mangelnder Kompetenz und Moral Hazard, dass Vorschläge perfekt bewertet werden.

Die Hypothesen aus dem Modell werden empirisch anhand eines gematchten Datensatzes aus der DIB Vorschlagswesenstatistik und den BVW-Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung analysiert. Die Untersuchung zeigt: Je kleiner das Informationsdefizit des Vorgesetzten ist, desto wahrscheinlicher ist die Dezentralisierung des BVW. Selbst für den Fall, dass das Informationsdefizit des Vorgesetzten sehr groß ist, kann ein dezentrales BVW optimal sein, wenn die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern mit Ideen und ihren Vorgesetzten besonders wertvoll ist. Die frühzeitige Kommunikation ist dann wertvoll, wenn dadurch verhindert wird, dass das BVW mit unerwünschten Vorschlägen überlastet wird.

Ergebnisse: Die ökonometrische Auswertung belegt, dass Unternehmen mit geringem Koordinationsbedarf zwischen Abteilungen, einem Wissensvorteil der Vorgesetzten sowie einem effektiven BVW-Controlling die höchste Dezentralisierungs-Wahrscheinlichkeit aufweisen. BVW erreichen infolge der Dezentralisierung im Durchschnitt 55 Prozent mehr messbare Einsparungen durch höherwertige Vorschläge und eine stärkere Partizipation.

Russian faculties: successful “brokers” or a “fall between two stools”?

Maria Smirnova, D.E.A.

Start: 04/2002

Ende: 09/2008

Ziel: Das Projekt befasst sich mit Problemen des russischen Hochschulwesens anhand des Arbeitsmarktes für Professoren. Insbesondere soll untersucht werden, welche Umwelt- und Vertragsbedingungen auf die Arbeit von Hochschullehrern einwirken, wie diese die Motivation und die Strategien der Akteure beeinflussen und ob der Einfluss mit den Interessen der Universitäten korrespondiert.

Eines der Kernprobleme des russischen Hochschulwesens im letzten Jahrzehnt war ein erheblicher Mangel an hochqualifizierten Professoren. Wesentliche Ursache dieses Mangels dürften die unattraktiven Vertragsbedingungen für das Personal an öffentlichen Universitäten sein, die es schwer machen, junge Professoren an den Universitäten zu halten und hohe Lehrstandards zu gewährleisten. Außer-

dem gibt es kaum Anreize für universitäre Forschung. Darüber hinaus zwingt das niedrige Gehaltsniveau an öffentlichen Universitäten Professoren zur Aufnahme einer Zweitbeschäftigung, was das Problem der Aufwandsallokation weiter verschärft. Denn die üblichen Nebentätigkeiten wirken sich schädlich auf die Bereitschaft der Professoren aus, in ihr akademisch relevantes Humankapital zu investieren.

Vorgehen: Basierend auf einem Multitasking-Modell – insbesondere seiner „boundaryless career version“ – soll die Frage untersucht werden, inwiefern Änderungen in der Vertragsgestaltung dazu dienen können, dass die Nebentätigkeiten von Professoren zur Bildung von akademisch relevantem Humankapital beitragen. Es soll also eine uni-

versitäre Personalpolitik identifiziert werden, die Akademikern zu einer effizienten „brokerage“-Position an der Grenze zwischen dem Hochschulwesen und anderen Sektoren verhilft und damit den Interessen sowohl der Universitäten als auch der Professoren zuträglich ist.

Im empirischen Teil der Arbeit wird der Einfluss der Beschäftigungsstruktur von Ökonomieprofessoren (innerhalb und außerhalb der Universität) auf deren akademische Performance analysiert. Die Analyse basiert auf den Ergebnissen einer Befragung von 359 Lehrstuhlinhabern in den Fächern Volkswirtschaftslehre, Finanzierung, Buchhaltung und Wirtschaftsprüfung an 14 Hochschulen in Moskau, St. Petersburg, Jekaterinburg und N. Nowgorod, die im Jahr 2003 im Auftrag der Ford-Stiftung durchgeführt wurde.

Ist selbst initiiertes Wandel in Universitäten möglich? Das Beispiel der Promovierendenausbildung

Nicole Thaller, M.A.

Start: 03/2005

Ende: 10/2008

Ziel: Während hierarchisch strukturierte Organisationen wie Unternehmen Wandel per Weisung von oben durchsetzen können, steht Organisationen, die durch flache Hierarchien, hohe Autonomie, Expertenwissen ihrer Mitglieder und lose Kopplung ihrer Teileinheiten gekennzeichnet sind, dieses Instrument nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Wie können sich derartige Organisationen, zu denen Genossenschaften, Partnerschaften wie Anwaltssozietäten oder auch universitäre Fachabteilungen zählen, wandeln? Untersucht wird diese Frage am Beispiel der als Institution verstandenen Promovierendenausbildung. Die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den Kernaufgaben von Universitäten. Wie schaffen es universitäre Fachabteilungen, einen Wandel in ihrer Promovierendenausbildung zu initiieren? In einer explorativen Fallstudie deutscher und europäischer ökonomischer Fachabteilungen werden die binnendynamischen, organisatorischen Bedingungen und Konstellationen für diesen Wandel analysiert.

Im öffentlichen Sektor wird Organisationswandel zurzeit mit extern angestoßenen Maßnahmen angestrebt, die sich mit dem Begriff New Public Management zusammenfassen lassen. Diese aus dem Bereich der privaten Unternehmen adaptierten und auf den öffentlichen Sektor übertragenen Managementideen beruhen auf der Annahme, dass externe Anreize, staatliche Finanzierungsregeln („leistungsbezogene Finanzierung“), Reputationswettbewerbe („Rankings“) oder auch die Zentralisierung von Entscheidungsprozessen Entwicklungsumschwünge einleiten können. Dieser Annahme stehen verschiedene Beobachtungen gegenüber, die Zweifel an der externen Steuerungsfähigkeit dieses Organisationstyps aufkommen lassen. Deswegen sollen binnendynamische Aspekte berücksichtigt werden, besonders der Einfluss von Change Agents, also aktiv Innovierenden, Professionssozialisierungsaspekte sowie Kosten-Nutzen-Abwägungen sowohl auf individuel-

ler Ebene der Professoren als auch auf kollektiver Ebene der Fachabteilungen, um den Wandel vom Meister-Schüler-Modell der Promovierendenausbildung hin zu einer strukturierten Promovierendenausbildung zu analysieren.

Vorgehen: Als Untersuchungsdesign sind explorative Fallstudien gewählt worden, da so eine bewusste Fallauswahl getroffen und durch mehr Tiefe bei der Analyse den Unterschieden besonders detailliert und umfassend nachgespürt werden kann. Neben der fallweisen wird auch eine vergleichende Analyse der organisatorischen Vorbedingungen, der Handlungsarten sowie des Typs und der Zielsetzung der unterschiedlichen Varianten an Promovierendenausbildung möglich. Da auf diesem Gebiet noch keine vergleichbaren Untersuchungen zur Verfügung stehen, scheint dieses Verfahren der angemessene Weg zu sein, das Thema zu untersuchen. Durch eine gelenkte Stichprobe soll eine größtmögliche Variation an Organisationstypen von Promotionsprogrammen erreicht werden, um so unterschiedliche Typen von Kollegialorganen analysieren zu können. Die Datengewinnung erfolgte über verschiedene Wege. Mit Hilfe von Dokumentenanalysen wurden Daten zur Struktur und dem Aufbau der Fachbereiche und der unterschiedlichen Promotionsprogramme sowie zu den jeweiligen Hochschullehrern und den ehemaligen beziehungsweise derzeitigen Promovierenden erhoben. Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden etwa Lebensläufe der Betreuer studiert, Promotionsordnungen miteinander verglichen und digitale Medien wie etwa die Literaturdatenbank Scopus herangezogen. Zudem wurden Interviews mit Professoren der untersuchten Fachabteilungen geführt und bibliometrische Analysen mit der Literaturdatenbank Scopus durchgeführt.

Da fachspezifische Forschungstraditionen und -normen existieren, ist es sinnvoll, sich auf ein Fach zu konzentrieren. Des Weiteren spricht für die Konzentration auf ein

Fach, dass die zwischen forschenden Wissenschaftlern ablaufenden sozialen Beeinflussungsprozesse schwerpunktmäßig innerhalb des jeweiligen Instituts bzw. Fachbereichs stattfinden. Das Fach „Ökonomie“ (Volkswirtschaftslehre) ist auch und besonders deswegen ausgewählt

worden, weil es international recht ähnlich konzipiert ist und der Wissenschaftsrat hier einen besonderen Handlungsbedarf gerade in der Nachwuchsförderung festgestellt hat.

3.2.5.2 Laufende Projekte

Ehrenamtliche Gemeindeleitung in der Evangelischen Kirche Deutschlands – eine Untersuchung auf Basis der Theorie der Verfügungsrechte

Dipl.-Kffr. Kerstin Benter

Start: 11/2006

Ende: 09/2010

Ziel: Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist eine der größten Nonprofit-Organisationen in Deutschland. Die direkten Anlaufpunkte für ihre 25.836.000 Mitglieder (Stand 2002) bilden die Gemeinden. Sie verwalten sich weitgehend selbständig und werden von gewählten und berufenen Ehrenamtlichen sowie dem oder den Geistlichen der Gemeinde geleitet. Aus einem Mitglieder- und Einnahmerückgang sowie einem Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme einer längerfristigen ehrenamtlichen Verantwortung erwachsen steigende Anforderungen an die Gemeindeleitung.

Ziel der Arbeit ist es, die Gemeindeleitung (mit Fokus auf den ehrenamtlichen Gemeindeleitern) in den sie prägenden Facetten intensiv zu beleuchten. Dazu sollen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Arrangements der 23 Landeskirchen der EKD, ihre Allokationswirkung in den Gemeinden und die Auswirkung dieser Allokation auf die Zukunftsfähigkeit von Gemeinden, d. h. die Chance eines selbständigen Fortbestands, angesichts der aktuellen Herausforderungen untersucht werden.

Vorgehen: Zunächst sind dazu die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden im aktuellen Umfeld sowie die Einflussmöglichkeiten der Gemeindeleiter auf diese zu ermitteln. Hierzu soll ein Kausalmodell erstellt werden, das die Wirkungsketten von den Entscheidungsfeldern der Gemeindeleitung hin zu den Determinanten der Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aufzeigt.

Im nächsten Schritt sind die Verfassungen der Landeskirchen daraufhin zu untersuchen, welchen verfügungsrechtlichen Rahmen sie den Gemeindeleitern für ihre Arbeit bieten. Dabei sollen Gemeinsamkeiten der landeskirchlichen Verfassungen und Spezifika einzelner Landeskirchen herausgearbeitet werden.

Um die Allokationswirkungen der verfügungsrechtlichen Arrangements ableiten zu können, wird eine empirische Untersuchung zur Ermittlung der Nutzenfunktionen der ehrenamtlichen Gemeindeleiter durchgeführt. Mit Hilfe der Nutzenfunktionen sollen die Entscheidungen der verschiedenen Typen ehrenamtlicher Gemeindeleiter bezüglich der Ressourcenverteilung in den Gemeinden abgeleitet werden. Diese Entscheidungen wiederum wirken sich über das Kausalmodell auf die Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aus.

Darauf aufbauend kann abschließend analysiert werden, welche Auswirkungen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Landeskirchen in Kombination mit den ermittelten Nutzenfunktionen der Gemeindevorsteher auf die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden haben.

Stand: Die theoretischen Grundlagen zur Situation der EKD und zur Verfügungsrechtstheorie wurden erarbeitet. Ein Entwurf für ein Kausalmodell als Basis für die Ableitung der Zukunftsfähigkeit von Kirchengemeinden wurde entwickelt. Die Untersuchung der landeskirchlichen Verfassungen ist zu einem großen Teil abgeschlossen. Der nächste Schritt ist die Entwicklung eines Fragebogens für die empirische Untersuchung zu den Nutzenfunktionen der Gemeindeleiter.

Zeitplan:

- 01/2008–01/2009: Abschluss der Untersuchung der landeskirchlichen Verfassungen
- 02/2009–12/2009: Empirische Untersuchung zur Nutzenfunktion von Gemeindeleitern
- 01/2010–06/2010: Ableitung der Allokationswirkungen
- 07/2010–09/2010: Niederschrift der Arbeit

Ineffiziente Arbeitsmärkte

Dr. Ruslan Gurtoviy; Dr. Luis G. Gonzalez (UN, New York)

Start: 04/2006

Ende: 06/2009

Ziel: Ineffiziente Arbeitsmärkte sollen analysiert und modelliert werden.

Vorgehen: Die ökonomische Standardliteratur betrachtet die Nicht-Zahlung oder verzögerte Zahlung von Arbeitslöhnen als Mittel der Lohnanpassung. Aus Sicht des institutionellen Ansatzes ist dieses Phänomen einschließlich seiner Akzeptanz hingegen als Form einer neuen ineffizienten Arbeitsmarkt-Institution innerhalb der Gesellschaft interpretierbar. Im Anschluss an North (1990) wird argumentiert, dass sich ineffiziente Institutionen entfalten und andauern können infolge ideologischer Präferenzen (sozialer Konventionen) und innerbetrieblicher Kräfte (Gruppenverhalten). Ein solcher theoretischer Ansatz erklärt, warum in Ländern mit schwachen Vertragszwängen bzw. Gesetzen auch erfolgreiche Unternehmen, die keine negativen Schocks erleben, keine Löhne zahlen.

Darüber hinaus wird das Nash-Bayes Gleichgewicht der Random-Utility-Erweiterung des Spiels gemäß dem Konzept des Quantal Response Equilibrium (QRE) abgeleitet und sein Grenzwert zur Lösung der Gleichgewichtsauswahl im Original-Modell verwendet. Dieser letzte Schritt erlaubt es, Stabilität und Persistenz verschiedener Arbeitsmarkt-Institutionen zu analysieren.

Stand: Ein Papier wurde beim Journal of Institutional and Theoretical Economics eingereicht und wird zurzeit überarbeitet; das Projekt wurde auf internationalen Konferenzen in den USA, Italien und Spanien präsentiert.

Zeitplan:

01/2009–9/2009: Revision des Papiers und Einreichung bei weiteren Konferenzen

On Deception in Ultimatum Game

Dr. Ruslan Gurtoviy; Dipl.-Volksw. Dipl.-Kfm. Daniel Mühlhaus (Universität Trier)

Start: 08/2008

Ende: 04/2009

Ziel: Aus der Steuerliteratur geht hervor, dass für die Strafzumessung bei Steuerbetrug nicht nur die Tat an sich, sondern auch ihr Ausmaß relevant ist. Analog wird im Rahmen eines Experiments untersucht, ob für das Verhalten der Teilnehmer eine Lüge an sich oder die Größe einer Lüge wichtiger ist.

Vorgehen: Als Forschungsinstrument wurde eine erweiterte Variante des Ultimatum Game gewählt. Der Responder erhält Informationen über die Verteilung nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit, d. h. das Spiel beinhaltet Noise. Der Proposer hingegen kann eine Ankündigung tätigen, die den Responder mit Sicherheit erreicht, hat also einen Anreiz zu lügen. Es kann gezeigt werden, dass die

Ankündigung trotz anders lautender theoretischer Überlegungen de facto das Entscheidungsverhalten der Probanden beeinflusst. Wir zeigen auch, dass die Lüge an sich für die Entscheidung des Responders eine größere Rolle spielt als ihr Ausmaß.

Stand: Ein Experiment mit 20 Probanden wurde durchgeführt.

Zeitplan:

01/2009–4/2009: Wiederholung des Experiments mit 100 Probanden; Revision des Papiers und Einreichung bei weiteren Konferenzen

Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

Start: 04/2007

Ende: 12/2009

Ziel: Etwa ein Viertel der deutschen Bevölkerung absolviert mehr als eine Berufsbildung. Im Gegensatz zu vorangegangenen Studien zu Mehrfachqualifikationen soll diese Analyse zeigen, dass es nicht nur eine Rolle spielt, ob mehrere Berufsbildungsschritte absolviert wurden, sondern dass gerade der fachliche Zusammenhang der einzelnen berufsbildenden Elemente Auswirkungen im weiteren Erwerbsverlauf hat. Dabei werden im Rahmen der Analyse

drei Fälle unterschieden: Fachliche Spezialisierung mit einer Berufsbildung, fachliche Spezialisierung mit mindestens zwei Berufsbildungsschritten und fachliche Diversifizierung. Ziel ist es, die Wirkung einer fachlichen Spezialisierung bzw. Diversifizierung auf verschiedene Erfolgsmaße des Erwerbslebens zu untersuchen. Dabei wird neben der Wirkung auf finanzielle Erfolgsindikatoren wie Einkommensniveau und Einkommensrisiko auch die Wirkung

auf nicht-monetäre nutzenstiftende Elemente des Erwerbslebens wie Arbeitszufriedenheit analysiert.

Vorgehen: Zunächst wird geprüft, welche finanziellen Konsequenzen die Wahl einer bestimmten fachlichen Zusammensetzung einer Berufsbildung mit sich bringt. Dabei steht vor allem – analog zu effizienten Finanzinvestitionen – der Trade-off zwischen Einkommensniveau und -risiko im Mittelpunkt der Betrachtung.

Da finanzielle Überlegungen jedoch nicht das einzige Entscheidungskriterium bei der Wahl einer Berufsbildung sind, stellt sich die Frage, welchen Stellenwert der nicht-monetäre Nutzen einer Berufsbildung wie z. B. Arbeitszufriedenheit bei der Entscheidung über die fachliche Zusammensetzung einer Berufsbildung hat. Es ist denkbar, dass die Wahl verschiedener Fachgebiete Folge eines Matching-Prozesses ist, in dem Individuen im Laufe eines Berufsbildungsschritts erkennen, dass sie ihre Fähigkeiten in einem anderen Berufsfeld besser einsetzen könnten, im nächsten Berufsbildungsschritt das Berufsfeld wechseln und so ihre Arbeitszufriedenheit steigern.

Die empirische Analyse der Effekte der fachlichen Zusammensetzung einer Berufsbildung auf Einkommensniveau, Einkommensrisiko und Arbeitszufriedenheit erfolgt mittels der Daten der BIBB/IAB-Erhebung zu „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99“. Im Rahmen der Untersuchung werden nur Individuen mit Fachhochschulreife, fachgebundener Hochschulreife oder Hochschulreife betrachtet, die mindestens

einen Berufsbildungsschritt im kaufmännischen Bereich oder in einem Büroberuf absolviert haben.

Stand: Mit Hilfe multivariater Methoden lässt sich zeigen, dass die Wirkung der fachlichen Zusammensetzung einer Berufsausbildung geschlechtsspezifisch unterschiedlich ist. Während für Frauen keine signifikanten Effekte auf Einkommensniveau und Einkommensrisiko zu verzeichnen sind, weisen sie eine geringere Zufriedenheit mit inhaltlichen Komponenten ihrer Erwerbstätigkeit auf als ihre fachlich spezialisierten Kolleginnen. Männer auf der anderen Seite können bei fachlicher Diversifizierung ein geringeres Einkommensniveau realisieren, welches sie nur schwach durch ein geringeres Einkommensrisiko und auch nicht durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensieren können. Somit wird deutlich, dass bei fachlicher Diversifizierung kein Trade-Off zwischen finanziellen Aspekten und Arbeitszufriedenheit vorliegt.

Weiteres Vorgehen: Mit Hilfe einer ähnlichen Erhebung aus dem Jahr 2005 soll geprüft werden, ob sich der Wandel des Berufsbildungs- und Arbeitsmarktes auf die Wertschätzung fachlicher Diversifizierung am Arbeitsmarkt auswirkt hat.

Zeitplan:

01/2009–04/2009: Auswertung der neuen Daten

05/2009–10/2009: Niederschrift der Arbeit

11/2009–12/2009: Überarbeitung der Arbeit bis zur Publikationsreife

Existiert eine wettbewerbseinschränkende Wirkung von Mindestlöhnen?

Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld

Start: 04/2008

Ende: 03/2011

Ziel: Wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse darüber, ob von Mindestlöhnen eine wettbewerbseinschränkende Wirkung ausgeht, gibt es bislang kaum. Daher soll mit Methoden der New Empirical Industrial Organization untersucht werden, ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien 1999 zu einer Verringerung der Wettbewerbsintensität in den am stärksten betroffenen Branchen und Regionen geführt hat.

Hintergrund: Aktuell wird in der politischen Diskussion in Deutschland die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes kontrovers diskutiert. Befürworter argumentieren, dass eine Vollzeitbeschäftigung zu einem Arbeitseinkommen führen muss, das ohne Inanspruchnahme ergänzender Transferleistungen einen angemessenen Lebensstil ermöglicht, und Armut somit verhindert wird. Damit verbunden ist die Absicht, eine „fiskalische Ausbeutung“ des Staates durch Unternehmen, die geringe Löhne zahlen, zu verhindern. Weiterhin soll durch einen gesetzlichen Mindestlohn ein Lohndumping, verursacht durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Niedriglohnländern, verhindert werden.

Kritiker zweifeln jedoch zum einen daran, dass das wirtschaftspolitische Instrument eines flächendeckenden Mindestlohnes überhaupt geeignet ist, die damit verfolgten Ziele zu erreichen. Zum anderen besteht der Dreh- und Angelpunkt der Diskussion in der unterschiedlichen Auffassung darüber, ob der Mindestlohn, sobald er tatsächlich bindend wird, gemäß der neoklassischen Theorie negative Beschäftigungseffekte mit sich bringt oder nicht.

Ein weiteres Argument der Mindestlohngegner bezieht sich auf die Wirkung von Mindestlöhnen als Markteintrittsbarriere. Die Einführung eines Mindestlohnes für Briefzusteller etwa führte dazu, dass Konkurrenten der Deutsche Post AG sich vorerst von ihren Plänen verabschiedeten, ein flächendeckendes Privatkundenangebot für Postdienstleistungen aufzubauen. Vordergründig wird nun argumentiert, dass aufgrund eines Mindestlohnes neue Unternehmen nicht in den Markt eintreten und daher auch keine Arbeitsplätze von diesen Unternehmen geschaffen werden und somit auf diesem Wege ebenfalls negative Beschäftigungswirkungen von einem Mindestlohn ausgehen. Weitgehend unberücksichtigt bleiben dabei jedoch die Auswirkungen

für die Nachfrager am Gütermarkt, die aufgrund einer geringeren Wettbewerbsintensität auf der Angebotsseite höhere Preise zahlen müssen.

Vorgehen: Vorgesehen ist, die Einführung des National Minimum Wage (NMW) in Großbritannien im Jahr 1999 zum Ausgangspunkt der Untersuchung zu machen. Die Frage, die sich aus der bestehenden theoretischen Literatur ableitet, lautet: Hat die Einführung des NMW zu einer Verringerung der Wettbewerbsintensität auf dem Gütermarkt geführt?

Zur Beantwortung der Frage erscheint es sinnvoll, innerhalb einer Branche die Entwicklung der Wettbewerbsintensität regional differenziert zu betrachten. So besteht die Möglichkeit, dass Unternehmen innerhalb einer Branche regional unterschiedlich stark von einem Mindestlohn betroffen wären, so dass z. B. der Mindestlohn in einer Region mit niedrigem Lohnniveau als Markteintrittsbarriere wirken könnte, wohingegen dies in einer Region mit allgemein höherem Lohnniveau, wo der Mindestlohn im Niedriglohnssektor in geringerem Maße bindend wäre, nicht der Fall wäre. Der Vorteil bei diesem Vorgehen wäre, dass auf die Betrachtung anderer Branchen verzichtet werden könnte und somit der Mindestlohneffekt besser isoliert wäre. Auf die Wettbewerbsintensität in unterschiedlichen Branchen wirken jeweils sehr unterschiedliche Faktoren ein, so dass eine Überlagerung verschiedener Effekte reduziert werden könnte. Bereits vorhandene Studien berücksichtigen z. B. zur Identifikation der Betroffenheit von Unternehmen durch den NMW sowohl die Dimension der

Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens als auch den regionalen Einfluss (niedriges vs. hohes Lohnniveau). Daher sollte ebenfalls die Möglichkeit bestehen, hinsichtlich der regionalen Lohnstruktur eine Branche in eine oder mehrere Gruppen zu unterteilen, die dann unterschiedlich stark von dem Mindestlohn betroffen wären. Zu untersuchen wäre dann, ob sich die Wettbewerbsintensität in der Gruppe schlechter entwickelt hat, in der der Mindestlohn stärker greift, als in der anderen Gruppe. Falls dies der Fall wäre, wäre dies ein Beleg für die Ausgangsthese.

Nachdem eine für die Analyse geeignete Branche identifiziert und eine regionale Differenzierung anhand entsprechender Daten vorgenommen worden ist, besteht weiterhin das Problem, den Wettbewerb vor und nach der Einführung des NMW adäquat zu messen. Dies soll mit der Methode der H-Statistik geschehen, bei der eine reduzierte Erlösfunktion geschätzt wird und die sich ergebenden Erlöselastizitäten in Bezug auf die Faktorpreise Aufschluss über den Grad der Wettbewerbsintensität innerhalb der betrachteten Branche geben.

Stand: Momentan wird die theoretische Literatur aufbereitet und das Design der empirischen Analyse entwickelt.

Zeitplan:

01/2009–12/2009: Weitere Aufbereitung der Literatur und Datenerhebung

01/2010–08/2010: Auswertung der Daten

09/2010–03/2011: Niederschrift der Arbeit

Politische Arbeitsrechtsprechung?

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.

Start: 09/2007

Ende: 12/2009

Ziel: Während das Grundgesetz vom Ideal einer unabhängigen und unparteilichen Rechtsprechung ausgeht, die an das Gesetz gebunden ist, wird sowohl in den Medien als auch im rechtswissenschaftlichen Diskurs häufig unterstellt, dass gerade arbeitsrichterliche Entscheidungen von politischen Motiven bestimmt sein könnten. Entsprechende Vermutungen lassen sich mit der starken Stellung der deutschen Arbeitsrichter und der besonderen Materie des Arbeitsrechts begründen. Die Arbeitsrechtsprechung hat nicht nur beträchtlichen Entscheidungsspielraum, sondern agiert zudem auf einem politisch hoch kontroversen Terrain. Insofern erscheint die Vermutung, dass arbeitsrichterliche Entscheidungen in nennenswerter Weise von politischen Motiven – in Form von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerfreundlichkeit – beeinflusst sein könnten, naheliegend.

Vorgehen: Obwohl von der Relevanz politischer Tendenzen in der deutschen Arbeitsrechtsprechung regelmäßig ausgegangen wird, gibt es für die Existenz solcher politischen Tendenzen bislang kaum überzeugende empirische Belege. Zur Ergänzung dieser unbefriedigenden Evidenz

soll das Projekt in Form einer rechtsempirischen Analyse beitragen. Durch die statistische Auswertung arbeitsrichterlicher Entscheidungen soll festgestellt werden, inwiefern in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit arbeitgeber- oder arbeitnehmerfreundliche Tendenzen – also systematische Verzerrungen im Entscheidungsverhalten zugunsten von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern – eine Rolle spielen und was Determinanten dieser Tendenzen sind. Dabei wird insbesondere untersucht, ob konservative Arbeitsrichter messbar arbeitgeberfreundlicher entscheiden als ihre sozialdemokratischen Kollegen.

Die Analyse konzentriert sich auf die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz. Aus methodischer Sicht ist dieses Gericht insofern als Untersuchungsobjekt prädestiniert, als die Fallzuteilung zwischen den Kammern einem Zufallsprozess folgt. Systematische Unterschiede im Entscheidungsverhalten der Richter können damit weder auf systematisch unterschiedliche Fallmerkmale noch auf Antizipationseffekte zurückgeführt werden. Die Grundlage der Untersuchung bilden sämtliche in der Juris-Datenbank veröffentlichten Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts

Rheinland-Pfalz in Berufungsverfahren (§ 64 ArbGG) und Beschwerdeverfahren (§ 87 ArbGG) im Zeitraum zwischen Januar 2004 und Dezember 2007.

Stand: Den Ergebnissen erster Schätzungen zufolge scheinen politische Tendenzen in der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit durchaus eine Rolle zu spielen. Richter am Landarbeitsgericht, die ein christdemokratischer Ministerpräsident ernannt hat, entscheiden zumindest in kollektivrechtlichen Fragen signifikant arbeitgeberfreundlicher als jene Kollegen, die ihr Amt unter einem Sozialdemokraten erlangt haben. Sofern die politischen Präferenzen eines Ministerpräsidenten, die in seiner Parteizugehörigkeit zum Ausdruck kommen, als Indiz für die

Präferenzen der von ihm ernannten Richter interpretiert werden, kann also gezeigt werden, dass politische Tendenzen einen messbaren Einfluss auf die Rechtsprechung haben.

Diesen vorläufigen Befund gilt es im Weiteren zu konsolidieren. Dazu soll die Lektüre der empirischen und theoretischen Literatur ebenso vertieft werden wie die Auseinandersetzung mit methodischen Fragen.

Zeitplan:

01/2009–06/2009: Weitere Aufbereitung der Literatur und Datenauswertung

07/2009–12/2009: Niederschrift der Arbeit

Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.; Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski

Start: 1/2008

Ende: 06/2009

Ziel: Das Mitbestimmungsgesetz ist 30 Jahre nach seiner Verabschiedung Gegenstand sowohl einer wissenschaftlichen als auch einer politischen Debatte. Gegenstand des Forschungsprojekts ist das Verhältnis dieser beiden Diskurse. Ziel ist es, den Stand der Mitbestimmungsforschung mit den Wahrnehmungsmustern der massenmedialen Öffentlichkeit zu vergleichen.

Vorgehen: Die empirische Literatur zum Thema Unternehmensmitbestimmung wurde ausgewertet und zusammengefasst. Mit Hilfe einer Inhaltsanalyse wurden die Interpretationsschemata von Mitbestimmung in der deutschen Presse zwischen 1998 und 2007 erfasst. Dazu wurden sämtliche Charakterisierungen von Mitbestimmung identifiziert und codiert, die in Kommentaren und Leitartikeln

der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, der Süddeutschen Zeitung und der tageszeitung erschienen sind.

Stand: Es zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den Ergebnissen der empirischen Wirtschaftsforschung und den Deutungsmustern der Presse: Während Ökonomen negative Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen zunehmend ausschließen, heben Journalisten solche negativen Effekte zunehmend hervor.

Zeitplan:

01/2009–03/2009: Weitere Datenrecherche

04/2009–06/2009: Vorbereitung einer Veröffentlichung

Reform der Professorenbesoldung – Die Umsetzung auf Universitätsebene und ihre anreiz-theoretischen Konsequenzen

Dipl.-Math. oec Pia Lünstroth

Start: 04/2007

Ende: 03/2010

Ziel: Mit dem Inkrafttreten des Professorenbesoldungsreformgesetzes hat die Welle ökonomischer Instrumente in Form von Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen auch die Hochschule und damit die Professoren erreicht. Ein Kernpunkt der Reform ist die leistungsabhängige Entlohnung der Hochschullehrer mittels besonderer Leistungszulagen. Bei den Vergabeverfahren auf Universitätsebene für diese leistungsabhängigen Gehaltsbestandteile gehen die Universitäten verschiedene Wege: Es existieren Stufen- und Leistungspunkte-Modelle. Die anreiz-theoretischen Konsequenzen dieser Ausgestaltung sollen in mehreren Papieren untersucht werden.

Stand: Der erste Beitrag beschäftigt sich mit der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge auf Universitätsebene als relativem Leistungsturnier und argumentiert, dass sich die Vergabeverfahren als unterschiedliche Turnier-Typen modellieren lassen. Dabei wird das Stufenmodell als U-Typ Turnier aufgefasst und das Leistungspunkte-Modell als J-Typ Turnier beschrieben. Es wird gezeigt, welches Vergabeverfahren unter welchen Voraussetzungen (u. a. Größe der Universität, Anzahl der Professoren, Konkurrenz-Situation) vorteilhaft ist. Statistische Auswertungen (u. a. deskriptive Analysen, Mann-Whitney-U-Test) analysieren die tatsächlich gewählten Verfahren an 60 staatlich

finanzierten deutschen Universitäten und vergleichen diese mit den hergeleiteten Umsetzungsempfehlungen. Es zeigt sich, dass einige Universitäten ein Verfahren wählen, welches aus Anreiz- und Motivationsgesichtspunkten nicht optimal für sie ist. Abschließend werden Erklärungsansätze für beobachtete Abweichungen gegeben und Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

In einem zweiten Projekt soll das Abstimmungsverhalten von Professoren in Berufungskommissionen im Zentrum der Analyse stehen. Von vielerlei Seiten wird die Befürchtung geäußert, dass eine stärkere leistungsabhängige Besoldung der Hochschullehrer zu adersen Anreizen bei der Berufung neuer Professoren führt. Bedingt durch die relative Turnierentlohnung existiert ein Anreiz, eher leistungsschwache Bewerber zu wählen, um den eigenen Anteil nicht zu schmälern. In einem ersten Schritt soll gezeigt werden, dass dieser Anreiz tatsächlich besteht.

Dazu wird Hirshleifers „Paradox of Power“ auf die Situation der Berufungskommission angewandt. In einem zweiten Schritt sollen die Abstimmungsmechanismen und ihr Zusammenspiel mit den verschiedenen Entlohnungsstrukturen relativer Leistungsturniere (U-Typ und J-Typ) und Contests analysiert werden.

Ein drittes Papier wird sich mit der Verdrängung des externen Wettbewerbs über Berufungen durch die interne Leistungsmessung mittels relativer Leistungsturniere auf Fachbereichsebene beschäftigen.

Zeitplan:

01/2009–08/2009: Papier „Paradox of Power in German Universities“

09/2009–03/2010: Papier zur Substitution der externen Bewertung mittels Berufungen durch interne Leistungsmessung über Turniere

Organisationskapital

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Oliver Ludewig (IAB)

Start: 09/2003

Ende:

Ziel: Unternehmen und andere Organisationen entwickeln ihre Organisationspraktiken, um Erträge aus gegebenen Faktorbeständen wie beispielsweise Realkapital oder Arbeit zu erzielen. Organisationspraktiken, die langfristige überdurchschnittliche Gewinne ermöglichen, müssen dauerhaft und schwer zu imitieren sein. Die Implementierung solcher Praktiken setzt erhebliche Investitionen voraus. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, die ökonomische Relevanz von betriebsspezifischem Organisationskapital zu ermitteln.

Vorgehen: Das Vorgehen ist zweistufig aufgebaut. In einem ersten Schritt wird ein betriebsspezifisches Wertschöpfungsdifferenzial mit Hilfe eines Fixed-effect-Modells geschätzt. In einem zweiten Schritt wird die Variation innerhalb dieses Differenzials durch Kontroll- und organisationspezifische Variable erklärt. Die Schätzergebnisse erlauben eine Aussage über den Beitrag von Organisa-

tionspraktiken zum Wertschöpfungsdifferenzial. Für diesen Beitrag wird der Begriff „Organisationskapital“ eingeführt.

Stand: Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Organisationspraktiken einen beachtlichen Einfluss auf die Performanz von Unternehmen haben. In der verwendeten Stichprobe (IAB-Betriebspanel) beträgt der Quartilsabstand des Wertschöpfungsbeitrags von Organisationskapital etwa 27500 € für jeden Angestellten.

Eine erste Publikation ist erschienen in: *Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 20: Sozialkapital – eine (un)bequeme Kategorie*. Marburg: 179–209.

Zeitplan:

01/2009: Abschluss einer revidierten englischsprachigen Fassung.

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

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski; Dr. Peter Schneider (1. Phase)

Start: 01/2005

Ende: 12/2006

2. Phase: Die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses: ein (lokales) Kollektivgut?

Start: 01/2007

Ende: 12/2009

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 indi-

viduelle 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 For-

schungsuniversitäten 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 den Niederlanden, Frankreich, Italien und der Schweiz ergänzt wurden. Um den (vermuteten) Einfluss stärkerer Hierarchisierung zu analysieren, wurden zudem Daten an fünf Fachabteilungen in Großbritannien und acht US-amerikanischen Fachabteilungen erhoben. Unsere Fallstudien basieren auf Dokumentenanalysen und semi-strukturierten 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: Die gegenwärtigen Forschungsergebnisse wurden 2008 für mehrere wissenschaftliche Artikel aufbereitet und auf zahlreichen Konferenzen und Tagungen einem Fachpublikum vorgestellt.

Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität

Dr. Susanne Warning

Start: 11/2006

Ende: 12/2009

Ziel: Gegenstand des Projektes ist ein theoretischer und empirischer Vergleich der Auswirkungen grundlegender Formen der Unternehmensorganisation auf die Beschäftigung bei Schocks. Es wird gefragt, ob und wie sich funktionale (U-Form) und divisionale (M-Form) Organisationen zum einen hinsichtlich ihres Erfolges und zum anderen hinsichtlich der Stabilität der Beschäftigung unterscheiden. Die Hypothese ist erstens, dass eine funktionale Organisation bei einem gegebenen Ausmaß an Diversifikation des Unternehmens mehr Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiter liefert, und zweitens, dass diese zu höherem Erfolg des Unternehmens führt, was die klassische Hypothese der Überlegenheit der M-Form relativiert. Dabei ist ein Unternehmen der U-Form nach Funktionen organisiert, wie zum Beispiel Einkauf, Produktion und Verkauf, ein Unternehmen der M-Form ist nach Produkten oder Regionen gegliedert, wobei jedes Produkt seine eigene Division für Einkauf, Produktion und Verkauf hat.

Vorgehen: In meiner theoretischen Analyse stelle ich auf Verbundeffekte in den beiden Organisationsformen ab: Bei der divisionalen Organisation spielen funktionsbezogene Verbundeffekte, bei der funktionalen Organisation hingegen produktbezogene Verbundeffekte eine zentrale Rolle. Da eine Division zwei oder mehrere betriebliche Funktionen in sich vereint, kann sie daraus einen Kostenvorteil erzielen, wenn es funktionsbezogene Verbundvorteile gibt. Ist beispielsweise das vom Vertrieb gesammelte Wissen sehr wichtig für die Produktion, dann liegen solche Vorteile zwischen den beiden genannten Funktionen vor. Während eine Division sie leicht nutzen kann, fällt dies im Rahmen eines funktional organisierten Unternehmens schwerer. Umgekehrt haben Divisionen keine Möglichkeit, produktbezogene Verbundvorteile z. B. in der Produktion zu realisieren, wenn die Produkte in unterschiedlichen Divisionen hergestellt werden. Bei funktionaler Organisation hingegen nutzt die für die Produktion dieser Produkte

gemeinsam zuständige Funktion die produktbezogenen Verbundvorteile.

Diesen theoretischen Überlegungen, in denen vor allem auf Verbundvorteile verschiedener Art sowie Unsicherheit abgestellt wird, folgt eine empirische Analyse basierend auf Daten deutscher Aktiengesellschaften. Die zentralen abhängigen Variablen sind die Beschäftigungsschwankungen und der Unternehmenserfolg, die zentralen unabhängigen Variablen sind die Organisationsstruktur der Unternehmen und die exogenen Einflussgrößen.

Stand: Eine erste Version des Papiers ist fertig gestellt, eine Überarbeitung verbunden mit einer Erweiterung der

3.3 Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“

Hier ist für 2008 über zwei Kohorten zu berichten. Die Mitglieder der ersten Kohorte haben mit ihrer Arbeit im Dezember 2005 begonnen, hätten plangemäß also Ende November 2008 ihre Arbeit beenden müssen. Nachdem eine ungarische Juristin frühzeitig ausgeschieden ist, handelt es sich um drei Arbeiten, wovon eine als kumulative Schrift, die beiden übrigen als Monographien eingereicht werden (Wehinger bzw. Montag und Tiltag). Auch die später begonnenen Arbeiten versprechen plangemäß im Laufe des Jahres 2009 eingereicht zu werden. Thema und Projektstand werden im Einzelnen dokumentiert (3.3.2).

Am 1. Dezember 2008 haben die ersten Kollegiaten der neuen Kohorte ihre Arbeit aufgenommen. Wir haben aus 17 Bewerbungen für Doktorandenstipendien und vier für das Post-Doktorandenstipendium sechs Kandidaten ausgewählt, drei Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (davon eine Frau) und drei Juristinnen. Über eine Bewerbung für einen leicht verzögerten Beginn ist noch zu entscheiden. Die Postdoc-Stelle konnte nicht vergeben werden, da die akzeptierte französische Bewerberin aufgrund einer Schwangerschaft ihre Bewerbung zurückgezogen hat.

Die folgenden Kandidaten, deren Curriculum Vitae sich unter 9.1 findet, haben bereits 2008 ihr Stipendium angetreten: Dipl.-Kfm. Rainer Ammon (Leipzig Graduate School of Management), Janine Bernhardt, M.A. (Friedrich-Schiller-Universität Jena), Ref. jur. Jennifer Bünger (Universität Trier) und Dipl.-Vw. Stephan Huber (Universität Regensburg).

Es ist zu bemerken, dass die Zunahme des Angebots an Graduiertenschulen dazu geführt hat, dass teilweise nur 40 Prozent der Stellen in Deutschland besetzt werden konnten, wie das Institut für Forschungsinformationen und Qualitätssicherung (iFQ) beobachtet hat.

Den Rahmen für die Dissertationsprojekte, die naturgemäß der Motivation und den Begabungen der Dokto-

Datenbasis ist geplant. Zudem sollen konkrete Beispiele zur Plausibilisierung der Ergebnisse identifiziert und ausgearbeitet werden.

Zeitplan:

- 01/2009–06/2009: Erweiterung der Datenbasis für weitere empirische Analysen
- 05/2009–12/2009: Überarbeitung der ursprünglichen Ergebnisse, Plausibilisierung und Niederschrift der erweiterten Ergebnisse

randen einen gewichtigen Freiraum gewähren müssen, bildet das Forschungsprogramm des IAAEG (vgl. 3.2).

Das *Lehrprogramm* hat sich bewährt. Fast alle der für die erste Kohorte angebotenen Kurse sollen nach dem ausdrücklichen Votum dieser Doktoranden in der gleichen Besetzung und Ausrichtung wieder aufgelegt werden.

Die folgende *kleine* Auswahl aus den letzten Jahren illustriert das Kursangebot.

Graduiertenzentrum der Universität Trier

LaTeX-Kurse und Matlab-Kurse.

Wissenschaftliches Schreiben für Promovierende der Rechtswissenschaft.

Obligatorisches Qualifizierungsprogramm (Beispiele)

Seminar: Law and Economics. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning; zwei Semesterwochenstunden, Referat, Klausur.

Seminar: Limits of Freedom of Contract. Prof. Dr. Gregor Bachmann; eine Semesterwochenstunde, Referat.

Lektürekurs: Supiot Bericht. Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Referat.

Blockseminar: Analyzing Regulation. Prof. Anthony Ogus (University of Manchester); Klausur.

Blockseminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag. Prof. Dr. Thomas Rüfner.

Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik. Prof. Dr. Stefan Traub und Dr. Ruslan Gurtoviy; sechs Semesterwochenstunden, Klausur.

Blockseminar: Qualitative Comparative Analysis. Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg); Klausur.

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider; zwei Semesterwochenstunden, Klausur.

Individuelle Qualifizierungsinitiativen, Tagungsvorträge und Diskussionsarbeiten (Beispiele)

Summer Schools:

Advanced Microeconomics: Game Theory and Contract Theory. London School of Economics and Political Science.

Economics of European Integration. London School of Economics and Political Science.

Advanced Course in European Union Legal Practice. Central European University, Budapest.

International Conference on Modelling and Simulation – General Application & Embedded Systems Engineering. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Methodological Issues in Comparative Political Economy. Oslo Summer School in Comparative Social Science Studies.

Applied Economics – Programming in MATLAB. Università del Salento, Lecce.

Externe Forschungsaufenthalte:

Zwei Monate an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington DC, USA.

Drei Monate am Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Tagungsvorträge:

Alexander Ahrens: Reformprozesse und Unsicherheit. Vernetzungstreffen mit dem Graduiertenkolleg „Pfade organisatorischer Prozesse“ (FU Berlin), Berlin, 2. bis 3. November 2007.

Edith Batta: Gradual retirement in Germany: Prolonging working life via health effects? European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Central European University Budapest, 22. bis 23. September 2008.

Daniel Heuermann: Human Capital Externalities in Western Germany. Spring Meeting of Young Economists, Lille, 17. bis 19. April 2008.

Diskussionsarbeiten:

Daniel Heuermann: Job Turnover, Risk Sharing and Regional Wages in Western Germany. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/04.

Christoph Sax: Demographie und Lohnunterschiede. IAAEG Discussion Paper Series No. 2007/03.

Andreas Tiltag: Der Traum vom Mindestlohn: ein Ländervergleich. IAAEG Discussion Paper Series No. 2007/02.

3.3.1 Ziele der Forschung

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung des Graduiertenzentrums steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher sowie international vergleichender Perspektive. Speziell wird auf die Funktionsfähigkeit der Institutionen des Arbeitsmarktes fokussiert, die Beiträge zu Entscheidungsprozessen in multinationalen Unternehmen, in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen, in nationalen und regionalen Parla-

menten und Institutionen der Europäischen Union ermöglichen. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, 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 komplexeren Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe fördern.

Die acht überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA. 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. So absolvieren die Stipendiaten zum Auf- und Ausbau von Theorie- und Methodenkenntnissen ein Kursprogramm, das ihnen in Form von Vorlesungen, Seminaren und Workshops zentrale Methoden und inhaltliche Kenntnisse vermittelt, aber auch durch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Arbeitsmarktforschung Anregungen für die Themenfindung in der Anfangsphase der Promotion bietet. Die Workshops und Seminare finden oft in Englisch statt und werden regelmäßig mit Klausuren abgeschlossen. Den Stipendiaten steht es darüber hinaus jederzeit frei, speziell auf ihre Bedürfnisse zutreffende Kurse, unter anderem auch in der Form von Summerschools, zu besuchen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums stattfindet, 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.

Die Diskussion des Fortschritts der Dissertationen hat am 24. und 25. Oktober 2008 in einem Kolloquium vor externen Gutachtern (Prof. Dr. Oliver Fabel, Wien, Prof. Dr. Klaus Harney, Bochum, Prof. Dr. Anthony Ogus, Manchester, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Wuppertal) stattgefunden.

Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums

Rechtswissenschaften

- Prof. Dr. Peter Axer, Universität Trier – Öffentliches Recht einschließlich Sozialrecht
- Prof. Dr. Gregor Bachmann, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht sowie Zivilprozessrecht
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt – Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (assoziiert)
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester (assoziiert)
- Prof. Dr. Thomas Raab, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht
- Prof. Dr. Monika Schlachter, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Prof. Dr. Ursula Dallinger, Universität Trier – Soziologie
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Eberhard Feess, Frankfurt School of Finance & Management – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Laszlo Goerke, Eberhard Karls Universität Tübingen – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Paul Windolf, Universität Trier – Soziologie, insbes. Wirtschafts- und Organisationssoziologie

Wissenschaftlicher Beirat

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal

Stipendiaten

- Dipl.-Kfm. Rainer Ammon, Leipzig Graduate School of Management
- Dipl.-Vw. Edith Batta, Universität Trier
- Janine Bernhardt, M.A., Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Ref. jur. Jennifer Bünger, Universität Trier
- MPhil (cantab.) Daniel Heuermann, University of Cambridge
- Dipl.-Vw. Stephan Huber, Universität Regensburg
- Dipl.-Kfm. Tim Montag, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
- Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag, Freie Universität Berlin
- Frank Wehinger, M.A., Eberhard Karls Universität Tübingen

Korrespondierende Mitglieder

- Dipl.-Vw. Alexander Ahrens
- Dr. Ruslan Gurtoviy
- Dipl.-Kffr. Anke Hammen
- Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld
- Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.
- Dipl.-Math. oec. Pia Lünstroth
- Dipl.-Vw. Dipl.-Hdl. Vanessa Mertins
- Dr. Peter Schneider
- Dr. Susanne Warning

Das bisherige Kursprogramm

Wintersemester 2008/2009

Oberseminar: Experimental Labor Economics. Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Dr. Peter Schneider und Dipl.-Vw. Dipl.-Hdl. Vanessa Mertins.

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

Seminar: Ansätze des internationalen Institutionenvergleichs. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

Sommersemester 2008

Workshop: Makro- und Umweltökonomie. Dr. Ingmar Schumacher

Wintersemester 2007/2008

Oberseminar: Arbeitsmarktökonomie II. Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax.

Workshop: Ökonomische Modellierung. Prof. Dr. Eberhard Feess (RWTH Aachen).

Sommersemester 2007

Oberseminar: Arbeitsmarktökonomie. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Christoph Sax.

Workshop: Fortgeschrittene Mikroökonomie. PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg).

Workshop: Product and Labor Market Imperfections. Dr. Sabien Dobbelaere (Universiteit Ghent).

Werkstattgespräche. Prof. Orley C. Ashenfelter (Princeton University).

Workshop: Angewandte Mikroökonomie. Prof. Dr. Reinhard Hujer (Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt) und Dr. Dubravko Radic (Bergische Universität Wuppertal).

Wintersemester 2006/2007

Lektürekurs: Supiot Bericht. Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

Oberseminar: Labour Economics. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Ruslan Gurtoviy.

Seminar: Analyzing Regulation. Prof. Anthony Ogus (University of Manchester).

Seminar: Marktversagen. Prof. Dr. Laszlo Goerke (Eberhard Karls Universität Tübingen).

Seminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag. Prof. Dr. Thomas Rüfner.

Workshop: Mikroökonomie – Panel-Daten-Analyse. PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg).

Seminar: Das Konzept des verteilungsneutralen Spielraums im Gutachten des Sachverständigenrates: Idee und Statistik – Eine Einführung. Prof. Dr. Eckhard Knappe.

Sommersemester 2006

Workshop: Ökonomische Modellierung. Prof. Dr. Eberhard Feess (RWTH Aachen).

Seminar: The Economics of Flexibility. Dr. Federica Origo (Università degli studi di Bergamo).

Seminar: Atypische Beschäftigungsformen – Ein deutsch-italienischer Rechtsvergleich. Prof. Dr. Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) und Prof. Dr. Luca Nogler (Università degli studi di Trento).

Seminar: Qualitative Comparative Analysis. Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg).

Seminar: Die Analyse von Arbeitsmarktprozessen. Dr. Holger Alda (IAB Nürnberg).

Seminar: Limits of Freedom of Contract. Prof. Dr. Gregor Bachmann.

Seminar: Mikroökometrie (Panel-Daten-Analyse) Teil II. PD Dr. Lutz Bellmann (IAB Nürnberg).

Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik. Prof. Dr. Stefan Traub.

Übung: Spieltheorie. Dr. Ruslan Gurtoviy.

Seminar: Europäisches und Internationales Arbeitsrecht. Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk.

Seminar: Kollektives Arbeitsrecht I. Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk.

Seminar: Law and Economics. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning.

Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider.

Seminar: Datenanalyse mit Stata. Dr. Cornelia Weins.

3.3.2 Forschungsprojekte

Reformprozesse und Unsicherheit – Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems

Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

Start: 10/2006

Ende: 03/2009

Ziel: Im Zentrum dieses Projektes steht die Frage, inwiefern Privathaushalte in einer Volkswirtschaft auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und die damit verbundene Unsicherheit, insbesondere die Einkommensunsicherheit, reagieren. Genauer betrachtet werden sollen dabei die Anreize auf das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutionen ausgehen. Von diesen Reaktionen können im Zuge von Reformen J-Kurven-Effekte ausgehen, die den Anpassungspfad der Ökonomie an ein neues langfristiges Gleichgewicht nachhaltig beeinflussen. Des Weiteren wird der Reformprozess an sich näher betrachtet: Was sind Ursachen für „Reformstau“? Unter welchen Bedingungen sind angekündigte Reformvorhaben glaubwürdig? Worin besteht der „Wert“ glaubwürdiger Reformprozesse?

Hintergrund: In den 80er und 90er Jahren haben zahlreiche europäische Staaten damit begonnen, „aktivierende“ Elemente im Rahmen ihrer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu implementieren. In je nach Land unterschiedlichem Ausmaß werden unterschiedliche „aktivierende“ Elemente, wie Kürzung der Sozialleistungen, Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ALMP) und strengere Bezugskriterien für den Erhalt der Sozialleistungen bzw. Sanktionen, kombiniert.

Diese Maßnahmen sind eine Reaktion auf die hohen Arbeitslosenquoten in den 80er und zu Beginn der 90er Jahre. Man wollte so den finanziellen Druck auf das System der Sozialversicherung verringern, einen „lock-in“ Effekt der Arbeitslosigkeit und Moral Hazard bekämpfen und Langzeitarbeitslosigkeit angesichts der Entwertung des erworbenen Humankapitals sowie ihrer negativen psychologischen Wirkungen reduzieren. Ziel der Aktivierungspolitik ist es, das Verhalten der Arbeitslosen zu beeinflussen und „erwünschtes“ Verhalten

herzustellen. Andererseits ist mit dieser Entwicklung auch eine Reduzierung und Privatisierung sozialer Risiken verbunden.

In welcher Weise private Haushalte mit dieser Reallokation der sozialen Risiken umgehen, insbesondere natürlich des v. a. vom Beschäftigungsstatus abhängigen Einkommensrisikos, scheint bisher in der Literatur kaum beachtet worden zu sein. Reaktionen im Sparverhalten, bei Lohnverhandlungen und im Bereich der Weiterbildung können jedoch Wohlfahrtswirkungen über den Bereich des Einzelhaushaltes hinaus entfalten. Das Ausmaß der Reaktion wird nicht nur vom soziodemografischen Hintergrund des Haushaltes sowie seiner Risikoaversion und der subjektiven Einschätzung bzgl. der Auswirkungen der Reform auf seine persönliche Situation abhängen. Auch polit-ökonomische Aspekte, v. a. die Gestaltung des Reformprozesses und die Glaubwürdigkeit von Ankündigungen bzw. die Nachhaltigkeit institutioneller Änderungen, sind in die Betrachtung einzubeziehen.

Das Projekt bewegt sich damit an der Schnittstelle der Literatur zu (Konsum-)Entscheidungen unter Unsicherheit, Ökonomik der Reform und der institutionellen Gestaltung der Sozialversicherung.

Vorgehen: Ausgehend von der Literatur zum institutionellen Design der Sozialversicherung, zur Entscheidung unter Unsicherheit (v. a. Vorsichtssparen) sowie zur Ökonomik der Reform werden Reformen und die möglichen Reaktionen privater Haushalte aus modelltheoretischer Sicht analysiert und bewertet. Dabei werden zunächst bestehende Modelle zur Entscheidung unter Unsicherheit um die Reformkomponente erweitert. Ziel ist es, ein theoretisches Modell zur Identifikation des Wirkungsmechanismus zwischen einer Reform der

Arbeitslosenversicherung und den Reaktionen privater Haushalte, insbesondere dem Sparverhalten, zu erstellen. Ebenso soll der Aspekt der Glaubwürdigkeit von Reformen in einem Spiel zwischen „Regulator“ und „Normadressat“ aus theoretischer Sicht verdeutlicht werden.

Im empirischen Teil der Arbeit wird die Wirkung der Institutionen des Arbeitsmarktes, insbesondere der Höhe und Dauer der Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit sowie des Kündigungsschutzes, auf das Konsumverhalten analysiert. Unter anderem werden dazu auch Indikatoren des Konsumentenvertrauens aus 14 Europäischen Staaten herangezogen. Dies soll Hinweise auf die Bedeutung der Institutionen des Arbeitsmarktes für die Erwartungen der Konsumenten und ihre Rolle als automatischer Stabilisator in Bezug auf das Konsumentenverhalten geben.

Stand: Ein erstes Grundmodell, welches einen Wirkungsmechanismus zwischen einer „aktivierenden“ Reform der Arbeitslosenversicherung und dem Sparverhalten privater Haushalte herstellt sowie die grundlegenden Effekte aufzeigt, ist abgeschlossen. Ebenso stehen erste Modellansätze für die

theoretische Analyse des Reformprozesses an sich (Interdependenz der Handlungen von „Regulator“ und „Normadressat“ in einem Spiel unter unvollständiger Information) sowie zur Analyse der optimalen Informationspolitik im Verlauf eines Reformprozesses. Die Modelle werden noch überarbeitet und ergänzt. Zeitgleich erfolgen die Schätzungen zum Einfluss der Arbeitsmarktinstitutionen auf das Konsumverhalten.

Zeitplan:

- 01/2007–04/2007: Literaturrecherche und Eingrenzung des Projektes
- 04/2007–12/2007: Modellbildung: Identifikation des Wirkungsmechanismus, Niederschrift erster Erkenntnisse
- 01/2008–04/2008: Modellbildung: Spieltheoretische Analyse des Reformprozesses, Aufbau eines Datensatzes
- 05/2008–01/2009: Überarbeitung der Modellansätze, empirische Auswertung
- 01/2009–03/2009: Beginn der Niederschrift der Arbeit

Der gleitende Übergang in den Ruhestand: Anreize und Auswirkungen auf die Partizipation und das Arbeitsvolumen Älterer

Dipl.-Vw. Edith Batta

Start: 04/2006

Ende: 03/2009

Ziel: Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, welche Auswirkungen Institutionen des gleitenden Übergangs auf unterschiedliche Zielparameter der Renten- und Arbeitsmarktpolitik haben. Im Fokus stehen insbesondere die im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel relevanten Größen der Partizipation Älterer am Arbeitsmarkt und das Arbeitsvolumen Älterer. Unter Institutionen des gleitenden Übergangs werden dabei Regelungen verstanden, die älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig ein System des Einkommensersatzes beinhalten.

Hintergrund: Der gleitende Übergang in den Ruhestand wurde und wird nach wie vor als eine Möglichkeit diskutiert, Frühverrentungen zu vermeiden und einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. Dies kann insbesondere für Personen der Fall sein, welche gesundheitlich eingeschränkt sind oder aufgrund veränderter Lebenslagen (z.B. eines pflegebedürftigen Angehörigen) nicht mehr in Vollzeit im Erwerbsleben verbleiben könnten. Ausgangspunkt der Untersuchung ist die Feststellung, dass die Wirkung von Institutionen des gleitenden Übergangs in der Literatur nicht einheitlich gesehen wird. Zum einen liegt dies daran, dass die Regelungen in Europa durchaus unterschiedlich sind, zum anderen gibt es bisher kaum Studien, die versuchen, solche Regelungen anhand von Individualdaten zu evaluieren. Hier soll diese Arbeit mit der Bewertung aktueller Regelungen in Deutschland – der Altersteilzeit und der Teilrenten – im Hinblick auf die beiden obigen Kernzielparameter einen Beitrag leisten.

Vorgehen: Zunächst werden dabei die theoretischen Hintergründe auf Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrage-seite erläutert. Auf Arbeitsangebotsseite bilden Gesundheitsaspekte einen Kernpunkt der Untersuchung. Gesundheitlich schlechter Gestellte werden zunächst eher zu gleitenden Übergängen tendieren. Zudem kann die reduzierte Arbeitsintensität in der dynamischen Perspektive positive Gesundheitswirkungen entfalten. Auf der Seite der Arbeitsnachfrage ist zu fragen, inwiefern gleitende Übergänge das Verhältnis von Produktivität zu Kosten Älterer beeinflussen und damit die Attraktivität, die Arbeitskraft Älterer (in dieser Beschäftigungsart) nachzufragen. Dabei geht es um die Wirkung von gleitenden Übergängen als Teilzeitbeschäftigungen – denn so sind sie im Kern gedacht – und die spezifischen finanziellen Anreize der Systeme. Für die anschließenden empirischen Analysen wird das Sozioökonomische Panel (SOEP) verwendet. Die Schwierigkeit der Abschätzung der Wirkung bestehender Institutionen liegt darin begründet, dass nicht bekannt ist, wie die Individuen ohne die in den Institutionen enthaltenen Regelungen gehandelt hätten. Um solche kontrafaktischen Situationen herzustellen, wird auf quasi-experimentelle Methoden (vor allem Difference-in-Difference Matching) zurückgegriffen. Ausgangspunkt sind dabei Rational Choice-Modelle, wie sie auch in der Literatur zur Modellierung von Renteneintrittsentscheidungen verwendet werden.

Stand: Die Literaturrecherche zur Modellierung von Renteneintritts- und Erwerbsbeteiligungsentscheidungen im Allgemeinen sowie zum gleitenden Übergang im Spezial-

len ist abgeschlossen. Theoretische Hintergründe wurden und werden aufgearbeitet. Schätzungen zum wechselseitigen Verhältnis von Gesundheit und gleitenden Übergängen wurden durchgeführt. Derzeit werden Schätzungen zu Partizipation und Arbeitsvolumen erarbeitet.

Zeitplan:

04/2006–07/2006: Literaturrecherche und -analyse zur konkreten Themenfindung; erste Hypothesenaufstellung

07/2006–08/2006: Summer School-Aufenthalt an der LSE in London

08/2006–08/2007: Fortführung des vorherigen Programms und Datensuche

08/2007–12/2007: Erste Analysen; Verfeinerung der Hypothesen

01/2008–01/2009: Theoretische Fundierung und SOEP-Analyse; Beginn der Niederschrift

01/2009–03/2009: Korrektur und weitere Niederschrift der Arbeit

Regional Wages and the Micro-Economics of Human Capital Externalities in Western Germany

Daniel Heuermann, MPhil

Start: 04/2006

Ende: 03/2009

Ziel: Ziel der Arbeit ist es, die Bedeutung der ungleichen räumlichen Verteilung von Humankapital für das Auftreten regionaler Lohnunterschiede zu untersuchen. Im Unterschied zu neoklassischen Konvergenzmodellen wird hierbei das in erster Linie in der Literatur der Stadt- und Regionalökonomie verwendete theoretische Konzept der lokal steigenden Skalenerträge genutzt, um die Rolle von externen Effekten, die sich aus der Agglomeration von Humankapital ergeben, zu quantifizieren und die ihr zugrunde liegenden mikroökonomischen Mechanismen zu identifizieren. Die Arbeit zeigt, dass Humankapitalexternalitäten einen signifikant positiven Einfluss auf das regionale Lohnniveau ausüben (Papier I) und bedingt durch die Ansammlung hochqualifizierter Arbeitnehmer in agglomerierten Regionen mithin für einen erheblichen Teil der häufig festgestellten städtischen Lohnprämie verantwortlich sind (Papier II). Im Hinblick auf die zugrunde liegenden mikroökonomischen Effekte zeigt sich, dass Firmen in humankapitalintensiven Arbeitsmärkten von geringeren Friktionskosten profitieren, die bei produktivitäts- oder nachfragebedingten Anpassungen ihrer Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitnehmer entstehen (Papier III). Weiterhin lässt sich nachweisen, dass hochqualifizierte Arbeitnehmer in Regionen mit großer Humankapitaldichte eine höhere Firmenmobilität ausweisen und dass bei Firmenwechseln größere Lohnsprünge zu beobachten sind als in humankapitalarmen Regionen (Papier IV). Diese mikroökonomischen Befunde deuten darauf hin, dass der lohnsteigernde Effekt von Humankapitalexternalitäten vor allem durch die Möglichkeit der Risikoteilung auf Seiten der Unternehmen sowie durch Matchingexternalitäten auf Seiten der Arbeitnehmer hervorgerufen wird.

Hintergrund: Die Arbeit ist in der Idee der Nobelpreisträger Kenneth Arrow und Robert Lucas begründet, dass Bildung externe Effekte zeitigt, die dem privaten, vom Individuum internalisierten Nutzen seines eigenen Humankapitals eine gesellschaftliche Dimension hinzufügen. Vereinfacht gesagt liegt dem Konzept der Humankapitalexternalität die Idee zugrunde, dass unbeteiligte Dritte von Humankapitalinvestitionen anderer Individuen profitieren, ohne sie hierfür zu kompensieren. Während das Auftreten solcher Exter-

nalitäten in der empirischen Literatur durch Analysen auf individueller und nationaler Ebene mittlerweile etabliert ist, ist die Frage, ob derartige Humankapitalexternalitäten auf regionaler Ebene vorliegen, bis dato weitgehend unbeantwortet geblieben. Das Forschungsprojekt nimmt daher das Auftreten regionaler Lohndifferenziale als Ausgangsbefund, auf dessen Grundlage analysiert wird, in welchem Umfang und durch welche mikroökonomischen Mechanismen derartige Lohnunterschiede einer regional ungleichen Verteilung von Humankapital und dadurch regional in unterschiedlicher Intensität auftretenden Humankapitalexternalitäten zugeschrieben werden können.

Vorgehen: Drei der insgesamt vier die Promotionsarbeit konstituierenden Papiere bestehen aus mikroökonomischen Analysen. Zur empirischen Triangulation der Bedeutung von Humankapitalexternalitäten und der ihnen zugrunde liegenden mikroökonomischen Mechanismen bedient sich das Forschungsprojekt dreier unterschiedlicher Mikrodatsätze, die allesamt auf den Sozialversicherungsdaten der Bundesagentur für Arbeit basieren und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt werden. Ein nicht-empirisches Papier enthält weiterhin einen Literaturüberblick, der die Thematik der Humankapitalexternalitäten in den größeren Zusammenhang der Diskussion über regionale Lohnunterschiede stellt und hierbei insbesondere auf die häufig empirisch nachgewiesene städtische Lohnprämie eingeht. Der Argumentationsgang der Papiere folgt hierbei einer Bewegung vom Großen ins Kleine. Während in den ersten zwei Papieren die produktivitätssteigernde Existenz von Humankapitalexternalitäten nachgewiesen und in den größeren Zusammenhang der Debatte um regionale Lohnunterschiede gerückt wird, gehen die letzten beiden Papiere den mikroökonomischen Grundlagen für das Auftreten von Humankapitalexternalitäten nach.

Stand: Drei der insgesamt vier Papiere sind fertiggestellt und unterlaufen derzeit den Prozess der Veröffentlichung in referierten Fachjournalen. Das vierte Papier ist derzeit im Stadium der Niederschrift. Alle Papiere sollen gegen Ende des ersten Quartals 2009 zusammen als Dissertationsschrift eingereicht werden.

Zeitplan:

- 04/2006–07/2006: Themenfindung und Definition des Promotionsprojektes
- 07/2006–08/2006: Summer School an der LSE im Kurs „The Economics of European Integration“
- 08/2006–04/2007: Literaturrecherche und Identifikation des relevanten theoretischen Modellrahmens
- 05/2007–11/2007: Papier I: *Human Capital Externalities in Western Germany*

- 12/2007–05/2008: Papier II: *Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium – Two Literatures and their Interrelations*
- 06/2008–10/2008: Papier III: *Job Turnover, Labor Pooling, and Regional Wages in Western Germany*
- 11/2008–03/2009: Papier IV: *Sharing, Matching, or Learning? – Empirical Evidence on the Micro-Economic Foundations of Human Capital Externalities in Western Germany*

Das personalwirtschaftliche und ökonomische Kalkül des unternehmerischen Einsatzes von Leiharbeit im Spiegel der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA

Dipl.-Kfm. Tim Montag

Start: 01/2005
Ende: 02/2009

Hintergrund: Seit geraumer Zeit ist in der Literatur von einer allgemeinen Tendenz zur „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ die Rede. In den USA spricht man in diesem Zusammenhang von der „contingent workforce“. Betrachtet man die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche, so wird die Transformation der Arbeitsverhältnisse besonders deutlich: Leiharbeit als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes erfreut sich in den USA und allen anderen westlichen Nationen stetig wachsender Beliebtheit. Die Frage, warum ein Unternehmen die Entscheidung für diese Art des Personaleinsatzes trifft, ist allerdings weitgehend unerforscht. Auch wenn bei der Betrachtung der Arbeitsform Leiharbeit die Arbeitnehmer oder der gesamte Arbeitsmarkt ebenso geeignete wie interessante Ansatzpunkte für eine genauere Untersuchung bieten, so kommt den Unternehmen insofern eine Schlüsselrolle zu, als sie die Entscheidung über die Nutzung von Leiharbeit treffen. In vielen Studien wurden zwar rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, externer Wettbewerbsdruck und mögliche Lohnkostensparnisse als wahrscheinliche Gründe für die unternehmerische Entscheidung für die Nutzung von Leiharbeit genannt, eine genauere Untersuchung erfolgte jedoch nicht. Diese Arbeit konzentriert sich auch deshalb auf einen wichtigen Faktor: die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit.

Häufig wird angenommen, dass die Arbeitsform Leiharbeit im US-amerikanischen Recht überhaupt nicht gesetzlich geregelt sei. Tatsächlich wird das besondere Gefährdungspotential durch Leiharbeit für den Leiharbeitnehmer in den USA nicht als entscheidend erachtet. Zwar existiert „das Recht der Leiharbeit“ in Form eines expliziten (Arbeitnehmerschutz-) Gesetzes in den USA nicht, dies heißt aber keineswegs, dass die Arbeitsform Leiharbeit und ihre Nutzung keiner rechtlichen Beeinflussung unterliegen.

Ziel: Mit der Untersuchung der Auswirkungen der rechtlichen Rahmenbedingungen auf das betriebliche Beschäftigungsverhalten leistet die Arbeit einen Beitrag zur managementorientierten Diskussion der betriebswirtschaftlichen

Forschung. Der Blick auf fremde Rechtsordnungen kann ferner als Orientierungshilfe dienen und als Bewertungsmaßstab die Analyse eigener Regelungen verbessern. Mit der Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA und ihrer Auswirkungen auf unternehmerische Entscheidungen stellt diese Arbeit somit einen zusätzlichen Referenzpunkt bereit.

Vorgehen: Im Zuge der vorliegenden Arbeit wird zunächst der rechtliche Rahmen aufgespannt, innerhalb dessen die Unternehmen ihre Entscheidung bezüglich der Nutzung von Leiharbeit treffen. Dazu werden insbesondere die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA herausgearbeitet. Der inhaltliche Fokus dieser Ausführungen liegt auf den Besonderheiten der rechtlichen Rahmenbedingungen, welche sich aus dem Dreiecksverhältnis der an der Arbeitsform Leiharbeit Beteiligten ergeben. Trotz des beträchtlichen Umfangs der juristischen Literatur zur Leiharbeit ist festzustellen, dass eine intensive Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA mit wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund bislang fehlt.

Der Einfluss, den diese unterschiedlichen rechtlichen Regelungen auf die Arbeitsform Leiharbeit haben, und die Konsequenzen, die sich für die strategische Überlegung der betrieblichen Anwendung dieser Arbeitsform ergeben, bilden im zweiten Teil dieser Arbeit den Mittelpunkt der Betrachtung. Im Rahmen der Untersuchung werden die verschiedenen Formen betrieblicher Flexibilität, zu deren Erzielung Leiharbeit eingesetzt werden kann, vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA analysiert. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Wirkungen von den rechtlichen Regelungen auf den unternehmerischen Handlungsspielraum vor dem Hintergrund der verschiedenen Anwendungsgebiete der Leiharbeit ausgehen.

Stand: Die Arbeit befindet sich in der Fertigstellung

Zeitplan:

01/2005–07/2005: Literaturrecherche und Themenfindung
 08/2005–08/2006: Literaturanalyse
 01/2006–03/2006: Forschungsaufenthalt Washington, DC, USA
 04/2006–07/2006: Erarbeitung des Analyserahmens betrieblicher Anwendungsformen der Leiharbeit

08/2006–12/2006: Beschäftigung mit Theorien des HRM und der Organisationsforschung
 01/2007–08/2007: Beschäftigung mit personalwirtschaftlichen und ökonomischen Theorien
 08/2007–12/2007: Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf die betriebliche Nutzung von Leiharbeit
 01/2008–02/2009: Fertigstellung der Arbeit

Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen innerhalb der Europäischen Union (Arbeitstitel)

Ref. jur. Nina Roßmann
 Betreuer: Prof. Dr. Gregor Bachmann

Start: 11/2006
 Ende: 05/2009

Seit einigen Jahren wird in Deutschland – gerade vor dem Hintergrund europarechtlicher Entwicklungen – erneut über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung diskutiert. Nach der Schaffung der Europäischen Gesellschaft (SE) hat der Europäische Gesetzgeber mit der Verschmelzungsrichtlinie (VRL) einen weiteren Schritt zu mehr Mobilität von Unternehmen getan, indem nun auch grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften auf einer sicheren Rechtsgrundlage möglich sein sollen. Kurz zuvor hatte schon der EuGH in der Rechtssache „Sevic“ die Möglichkeit zur grenzüberschreitenden Verschmelzung im Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit der juristischen Personen, Art. 43, 48 EG, verankert, sich jedoch hinsichtlich des Verschmelzungsverfahrens und der Frage der Mitbestimmungssicherung in Schweigen gehüllt.

In dieser Arbeit werden die Sevic-Entscheidung des EuGH sowie die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der VRL und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland analysiert.

Ausgangspunkte der Arbeit sind zunächst die mitbestimmungsrelevanten Parameter des deutschen Systems der Unternehmensmitbestimmung sowie die Konstellationen, in denen innerstaatliche Verschmelzungen Auswirkungen

auf das Mitbestimmungsregime der an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen haben können. Der Fokus liegt hier auf der Frage, wie die Rechtsordnung mit einem etwaigen Mitbestimmungsverlust im Zuge der Verschmelzung umgeht.

Im nächsten Teil wird die Sevic-Entscheidung des EuGH vorgestellt und ihre Bedeutung für das deutsche Internationale Privatrecht hinsichtlich grenzüberschreitender Verschmelzungen herausgearbeitet.

Schließlich setzt sich die Arbeit mit den mitbestimmungsrechtlichen Regeln der VRL auseinander. Im Anschluss wird herausgearbeitet, welche mitbestimmungsrechtlichen Auswirkungen grenzüberschreitende Verschmelzungen mit deutscher Beteiligung einerseits innerhalb des Anwendungsbereichs der VRL und andererseits außerhalb ihres Anwendungsbereichs haben. Auch hier liegt besonderes Augenmerk auf etwaigen Mitbestimmungsverlusten im Zuge der Verschmelzung. Es zeigt sich, dass innerhalb des Anwendungsbereichs der VRL Schutzmechanismen für den Fall eines drohenden Mitbestimmungsverlustes vorgesehen sind. Dies ist hingegen außerhalb des Anwendungsbereichs der VRL nicht der Fall. Ein etwaiger Mitbestimmungsverlust ist dann hinzunehmen.

Kompensierende Lohndifferenziale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt – Eine Erklärung für das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge

Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag

Start: 08/2006
 Ende: 03/2009

Ziel: Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag werden wesentlich geringer entlohnt als Arbeitnehmer mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag. Gemäß der Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale müsste die Entlohnung genau andersherum ausfallen: Ein befristeter Vertrag bedeutet größere Unsicherheit über zukünftige Beschäftigungschancen. Damit Arbeitnehmer diese Verträge annehmen, müsste ihnen eigentlich ein Lohnzuschlag gezahlt werden.

Hintergrund: Aus theoretischer Sicht ist die Frage interessant, warum Arbeitsmärkte nicht so funktionieren, wie es weithin bekannte und akzeptierte Modelle vorhersagen. Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist von Bedeutung, wie die Lohnabschläge zustande kommen. In der bisherigen Diskussion werden sie als nicht wünschenswert erachtet, wobei häufig die Forderung erhoben wird, befristete Arbeitsverträge stärker einzuschränken oder sie gar zu verbieten.

Vorgehen: Ausgehend von der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale wird diskutiert, wie die Lohnabstände von befristet Beschäftigten aussehen. Sobald Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt eingeführt werden, müssen diese Lohnabstände nicht mehr Zuschläge sein.

Im empirischen Teil wird überprüft, ob sich die Lohnabstände für Teilarbeitsmärkte, zwischen denen Mobilitätsbarrieren bestehen, unterscheiden.

Stand: Schreiben der Arbeit

Zeitplan:

09/2007–03/2009: Abgabe der Arbeit

Three Essays on Illegal Immigration and Legalisations

Frank Wehinger, M.A.

Start: 10/2006

Ende: 02/2009

Ziel: Es geht darum, Legalisierungsmaßnahmen in Europa aus unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Fragestellungen zu untersuchen. Eine Legalisierung ist eine zeitlich befristete, groß angelegte Kampagne, durch die illegal aufhältigen Personen unter bestimmten Bedingungen eine meist zeitlich befristete Aufenthaltsgenehmigung gewährt wird. Erstens soll geschätzt werden, ob Legalisierungskampagnen zu einer erhöhten illegalen Zuwanderung führen, wie im politischen Raum vielfach und in der Wissenschaft bisweilen behauptet wird. Zweitens werden die Einstellungen der Bevölkerung in den alten EU-15-Mitgliedstaaten gegenüber Legalisierungen auf Faktoren untersucht, die eine Zustimmung oder Ablehnung beeinflussen. Die Arbeit enthält auch Empfehlungen, wie eine Legalisierung ausgestaltet sein muss, um in der Bevölkerung auf Zustimmung zu stoßen. Drittens werden parlamentarische Debatten in Deutschland und Frankreich einer eingehenden Analyse daraufhin unterzogen, wie Standpunkte und Initiativen zu Legalisierungen definiert, problematisiert und gerechtfertigt werden.

Hintergrund: Illegale Migration nach Europa ist in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit getreten. Die Bekämpfung von illegaler Migration ist derzeit Gegenstand von Koordinierungsbemühungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. In die Diskussion sind Legalisierungen verstärkt dadurch geraten, dass einige Mitgliedstaaten die Praxis südlicher Mitgliedstaaten, alle paar Jahre eine groß angelegte Amnestie durchzuführen, kritisieren. Die Forschung dazu konzentrierte sich bislang hauptsächlich auf die USA und den dortigen Zuzug von illegalen Arbeitskräften vor allem aus Mexiko. Die Frage, ob Legalisierungen zu einer Verstärkung der illegalen Einwanderung führen, wurde etwa für Europa noch nicht untersucht und stellt insofern ein Novum da, auch was die Datengrundlage anbelangt.

Vorgehen: Die Fragestellungen eins und zwei werden ökonomisch angegangen, die dritte qualitativ-interpretativ. Für die Untersuchung des Effektes von Amnestien wurde ein Datensatz aus Berichten des Centre for Information, Discussion and Exchange on the Crossing of Frontiers and Immigration (Cirefi) zusammengestellt. Die Höhe der illegalen Zuwanderung wird analog zu amerikanischen Studien durch die Zahl der jährlichen Aufgriffe von illegalen Zuwanderern annäherungsweise bestimmt und eine Regression für 14 gepoolte europäische Staaten geschätzt. Die zweite Fragestellung nach den Determinanten der Einstellungen gegenüber Legalisierungen wird mit einer Mehrebenenanalyse einer Eurobarometerumfrage aus dem Jahr 2003 angegangen. Für die letzte Fragestellung wurden Parlamentsprotokolle nach Debatten über Legalisierungen durchsucht und diese inhaltsanalytisch untersucht. Dabei kommt die Software MaxQDA zum Einsatz, die Kategorisierung und –auswertung erheblich erleichtert.

Stand: Die Niederschrift der Arbeit ist zum Ende Februar 2009 abgeschlossen.

Zeitplan:

- 01/2007: Literaturrecherchen, Formulierung der Forschungsfrage/des Analyserasters
- 02/2007–04/2007: Übersicht über die Einwanderungspolitik in Deutschland und Spanien und deren Regulierung
- 05/2007–08/2007: Entwicklung eines theoretischen Konzeptes
- 09/2007–12/2007: Entwicklung eines empirischen Zugangs
- 01/2008–03/2008: Erste Analysen
- 04/2008–05/2008: Analyse mit dem letztendlichen empirischen Modell
- 06/2008–02/2009: Niederschrift der Arbeit

4 Akademische Würdigungen

4.1 Promotionen

Erika Kovács

Dissertation: Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit – Die Notwendigkeit und verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien. Rigorosum am 10. März 2008 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk.

Dana Liebmann

Dissertation: Institutional Change in a Varieties of Capitalism Context. Disputation am 5. September 2008 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski.

Katharina Paukner

Dissertation: Streikrecht entsandter ausländischer Arbeitnehmer im inländischen Betrieb. Disputation am 16. Oktober 2008 an der Universität Regensburg. Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter.

Mihai Paunescu

Dissertation: Allokation von Entscheidungsrechten im Betrieblichen Vorschlagswesen. Disputation am 26. Juni an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski.

4.2 Preise

Wolfgang Hoffeld

Für seine Diplomarbeit „Marktmacht und Effizienz differenzen im deutschen Bankensektor – ein Vergleich von Data-Envelopment-Analyse und Stochastic-Frontier-Analyse“ erhielt Wolfgang Hoffeld im Dezember 2008 den Dr. Diederich Fricke-Preis der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft.

4.3. Festschrift

Rolf Birk

Anlässlich seines 70. Geburtstages wurde Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk am 26. April 2008 im Rahmen einer Akademischen Feier mit einer Festschrift geehrt.

5 Infrastruktur

5.1 Bibliothek

2008 standen der Forschungsbibliothek des IAAEG Erwerbungsmitel entsprechenden gleichen Umfangs zur Verfügung wie in den Jahren 2006 und 2007. So konnte auch 2008 der Spezialbestand aus allen EU-Staaten um über 2.000 Bände ausgebaut werden. Mit fast 69.000 bibliographischen Einheiten hat die Bibliothek in den über 25 Jahren ihres Bestehens die Größenordnung der Trierer Fachhochschulbibliothek erreicht und fast 70 Prozent der Größe des im juristischen Sammlungsauftrag verwandten Max-Planck-Instituts für Ausländisches und Internationales Sozialrecht in München.

Die Planung des Raumbedarfs ab 2001 beruhte, gemäß den Durchschnittswerten der Jahre zuvor, auf einem Bestandszugang von jährlich 1.350 Monographien- und 450 Zeitschriftenbänden. Da die tatsächlichen Bestandszuwächse der letzten Jahre über diesen Erfahrungswerten lagen, wird der Raum zunehmend knapper und auch die obersten Regalböden müssen mittlerweile belegt werden. Um Raum zu schaffen, wurde mit dem Aussondern von älteren Auflagen und Mehrfachexemplaren begonnen, die die Bibliothek vor allem durch Schenkungen erhielt.

Die Liste des Zeitschriftenbestands des IAAEG umfasst mittlerweile 1.787 Titel. Mit 409 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern, davon 330 ausländischen Titeln, übertrifft die IAAEG-Bibliothek das o. g. MPI um 60 Prozent.

2008 lag ein besonderes Augenmerk auf dem weiteren Ausbau des Bestandes aus den süd- und osteuropäischen Ländern wie Griechenland, Rumänien und Ungarn, aber auch Skandinavien und den Niederlanden. In diesem Zusammenhang wurden Kontakte zu Lieferanten aus diesen Ländern aufgebaut und für Skandinavien konnte ein neuer Lieferant gefunden werden.

Als wichtige Grundlage der Literatursammlung im juristischen Bereich wurden die Neuerwerbungslisten der Biblio-

theken des EuGH und des BAG herangezogen sowie die Auswertung der entsprechenden Sachgruppen der Nationalbibliographien aller EU-Staaten. So wurde verstärkt auch graue, außerhalb des Buchhandels erscheinende Literatur erworben. Bemerkenswert beim juristischen Bestandsaufbau war auch, dass die Anzahl der laufenden Loseblattausgaben um 23 Prozent zunahm, nachdem in den Jahren zuvor zahlreiche Loseblattausgaben nicht mehr zur Fortsetzung bestellt werden konnten.

Im Zuge dieser Bestandspflege wurde auch die Aufstellungssystematik in einzelnen Gruppen überarbeitet. So wird nun etwa zwischen Kommentaren zum Tarifvertragsgesetz und zu einzelnen Tarifverträgen unterschieden. Der fachlichen Entwicklung entsprechend wurde auch die deutsche Literatur zum Diskriminierungsrecht weiter untergliedert, analog zur in anderen EU-Staaten bereits bestehenden Einteilung. So wurden 587 Bände zum Tarifrecht mit neuen Systemstellen und Signaturetiketten versehen.

Die bisher in dBase erstellte Zeitschriften-Bestandsliste wurde zum Jahresbeginn auf MS Word umgestellt. Damit wurde der Aufwand zur Bearbeitung der Liste reduziert und der aktuelle technische Standard berücksichtigt. Mit der Überarbeitung der Titelangaben und dem Layout für die Druckausgabe wurde diese zur Nutzung des reichen Zeitschriftenbestandes wichtige Informationsquelle, die als pdf-Datei auch externen Benutzern auf der Bibliotheks-Homepage zur Verfügung steht, benutzerfreundlicher gestaltet.

Dass die Homepage der Bibliothek zunehmend an Bedeutung gewinnt, zeigt sich auch in der gegenüber 2007 um zwölf Prozent gestiegenen Anzahl von der Abfragen des WWW-OPAC. Einer stärkeren Nutzung der Bibliothek durch Institutsmitarbeiter, insbesondere auch durch die Teilnehmer des Graduiertenkollegs, steht jedoch ein leichter Rückgang externer Nutzer gegenüber.

Durch die Beteiligung an Campus-Lizenzen ist im IAAEG auch 2008 der Zugang zu den Datenbanken Business Source Premier, Web of Science, Westlaw International, verschiedenen Collections von JSTOR (Arts & Sciences IV, Business und Business II) sowie Juris möglich. Eigene

Übersicht 1: Zugang 2008 (2007 zum Vergleich), Kauf und Geschenk/Tausch; BE = Bibliographische Einheiten

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
Monographien	632	677	978	1.063	1.610	1.740
Fortsetzungen	108	17	20	3	128	20
Monographien + Forts.	740	694	998	1.066	1.738	1.760
Zeitschriften	90	114	262	276	352	390
CD-ROM, DVD, AV-Medien Mikromaterialien	29	20	13	18	42	38
Summe	859	828	1.273	1.360	2.132	2.188

Lizenzen für InstitutsmitarbeiterInnen bestehen darüber hinaus für Social Science Research Network und einzelne Reihen des National Bureau of Economic Research

In den Monaten Juli und August wurde anhand der Ausleihkartei eine Revision des Bibliotheksbestandes durchgeführt. Die Listen vermisster Bücher wurden überarbeitet und entsprechende Vermerke im Bibliothekssystem Alephino eingefügt.

Die von den Lieferanten noch nicht erledigten Monographien-Bestellungen aus den Jahren vor 2008 wurden einzeln bibliographisch überprüft. Mit aktualisierten Angaben konnten zahlreiche Titel erfolgreich reklamiert werden.

Auch die nicht gelieferten Zeitschriftenhefte wurden kontinuierlich reklamiert. Sehr arbeitsintensiv war dieses Mahnen insbesondere bei solchen Titeln, die von ausländischen herausgebenden Institutionen als Geschenk zu erwerben sind.

Aufgrund von Einsparauflagen im Personalbereich wurden die vier Planstellen der Bibliothek in den letzten Jahren im Durchschnitt nur noch zu etwa 75 Prozent besetzt. Von den 160 Wochenstunden der vorhandenen Planstellen blieben im Jahr 2008 bis Februar 40, von März bis Juni 52 und ab Juli 29 Wochenstunden unbesetzt.

Die langjährige Bibliotheksmitarbeiterin Annette Krämer, die seit Februar 2007 in Elternzeit ist, unterstützt das Bibliotheksteam seit Mai 2008 wieder und arbeitet derzeit acht Wochenstunden.

Die im Mai 2007 befristet und mit halber wöchentlicher Arbeitszeit als Elternzeitvertretung eingestellte Diplom-Bibliothekarin Cornelia Klose nahm zum März 2008 das Angebot wahr, als Leiterin an die Stadtbücherei Prüm zu wechseln.

Bereits im Juni 2008 konnte die Diplom-Bibliothekarin Christine Irion als Elternzeitvertretung mit 21 Wochenstunden eingestellt werden. Um die Stelle rasch wieder besetzen zu können, erfolgten das Aufstellen der Stellenbeschreibung, Ausschreibung, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräche und Bewerberauswahl schnellstmöglich. Diese Neueinstellung erforderte eine zeitaufwendige Einarbeitung in die komplizierteren Arbeitsvorgänge einer Spezialbibliothek mit hohem Anteil ausländischer Literatur.

Auch bei den studentischen Hilfskräften vollzog sich wieder ein Personalwechsel. Nach ihrem Studienabschluss übernahm Esther Hillen nach langjähriger Tätigkeit in der Bibliothek die Aufgabe als wissenschaftliche Mitarbeiterin im juristischen Forschungsteam. Als ihre Nachfolgerin in der Bibliothek wurde Louisa Meskouris im Februar mit sechs Wochenstunden eingestellt.

Die gerade in einer kleineren Spezialbibliothek mit umfassenden Aufgabenbereichen für alle MitarbeiterInnen wichtigen Informationen über neue Entwicklungen brachte der Austausch mit Lieferanten und KollegInnen durch die Teilnahme am Bibliothekartag in Mannheim und der Frankfur-

ter Buchmesse sowie am Arbeitskreis Trierer Bibliotheken. Der Besuch der Bibliothekslieferanten für Benelux und den angloamerikanischen Raum brachte Informationen zu neuen Entwicklungen auf dem Buchmarkt, zu neuen Dienstleistungen und Lieferbedingungen.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2008:

- Geschäftsbeziehungen zu 61 inländischen und 80 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.725 Bestellungen im Bibliothekssystem Alephino
- Akzessionieren von 2.275 gekauften bibliographischen Einheiten, 168 Geschenken und 13 Tauschgaben
- Ausstellen von 258 Auszahlungsanordnungen (242 in Euro, 16 in Fremdwährungen) für 754 Rechnungen im HIS FSV-GX-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 1.984 Titelaufnahmen und 175 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliothekssystem Alephino für 1.969 Bände, Anlegen von 1.392 Autorensätzen (zzgl. 117 Korrekturen), 62 Körperschaftssätzen (zzgl. 2 Korrekturen) und 259 Serientiteln (zzgl. 68 Korrekturen)
- Etikettieren von 2.334 Bänden
- Verwalten von 81 laufenden Loseblattausgaben aus 7 Ländern sowie 19 Fortsetzungen aus 6 Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken „Normdaten“
- Verwalten von 409 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern: 119 deutsche Titel (29 %) und 290 ausländische Titel (71 %)
- Bearbeiten von 1.787 Zeitschriftentiteln in der mit dBase erstellten Zeitschriftenliste: 26 Neuaufnahmen, 59 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 246 Bände (zzgl. 15 Korrekturen)
- Betreuen von 113 in- und ausländischen Benutzern

5.2 EDV

Im Jahr 2008 wurde eine Reihe ausfallbedingter Ersatzbeschaffungen im Bereich der EDV notwendig. So musste ein neuer Farbdrucker angeschafft werden, da eine Reparatur des alten Festtintendruckers ökonomisch nicht zu vertreten gewesen wäre. Aufgrund der vielfältigen Vorteile der Lasertechnologie wurde im Rahmen der Neuanschaffung von der Solid-Ink-Technologie Abstand genommen und ein Farblaserdrucker angeschafft. Zudem musste der institutseigene NAS-Server, der es Mitarbeitern und Hilfskräften ermöglicht, einander Dateien zugänglich zu machen, aufgrund eines Defekts ersetzt werden. Es wurde ein neues Gerät angeschafft, das sowohl über eine größere Kapazität als auch über eine wesentlich höhere Datensicherheit und Geschwindigkeit verfügt. Gegen Ende des Jahres wurde außerdem der Deckenprojektor im Max Weber Raum aus-

getauscht, da dieser altersbedingt die bei der LCD-Technologie typischen Verschleißerscheinungen aufwies. Auch hier wurde im Rahmen der Neuanschaffung ein besseres Gerät mit wesentlich höherer Lichtleistung und höherer Kontraste angekauft.

Weitere Anschaffungen standen in der Bibliothek an. Hier wurden die vier Arbeitsplätze des Bibliothekspersonals mit neuen PCs ausgestattet, da die alten PCs nicht mehr den aktuellen Anforderungen genügten. Darüber hinaus musste der Arbeitsplatz der neuen Direktorin der juristischen Abteilung ausgestattet werden. Hierzu wurde eine komplette Arbeitsplatzkonfiguration, bestehend aus Monitor, Laptop und Dockingstation, neu angeschafft.

Größere Softwareanschaffungen standen im Jahr 2008 nicht an, stattdessen wurden einige Updates auf aktuelle Versionen bereits vorhandener Software erworben.

Aufgrund der großen Personalfuktuation im Jahr 2008 kam es zu einem erhöhten Betreuungsbedarf durch das EDV-Team. Neben der Betreuung der neuen Institutsmitglieder im Zusammenhang mit der Hardwareausstattung der Arbeitsplätze und der Einführung in die institutsspezifischen Gegebenheiten stand die Unterstützung verschiedener Forschungsprojekte der Mitarbeiter im Vordergrund. Zudem wurde für das Institut ein eigenes Archiv bei RePEc (Research Papers in Economics) eingerichtet. RePEc ist die weltweit zweitgrößte Ressource für akademische Materialien wie Working Papers, Journal-Artikel, Software etc. und umfasst über 670.000 Einträge. Die Publikationen im Rahmen der IAAEG Discussion Paper-Serie können nun einem breiteren Interessentenkreis zugänglich gemacht werden.

Die Institutshomepage sollte 2008 in ein neues Content Management System überführt werden. Dies wurde notwendig, da aufgrund technischer Probleme mit dem bisher verwendeten System erhebliche Zweifel an dessen Zukunftsfähigkeit aufkamen. Allerdings führten technische Komplikationen im Zusammenhang mit dem Angebot des bisherigen Webhosters dazu, dass dieses Projekt nicht abgeschlossen werden konnte. Daher ist für das Jahr 2009 neben einer teilweisen Umgestaltung der Homepage auch die Einführung eines modernen Content Management Systems vorgesehen.

Nach dem Ausscheiden von Mihai Paunescu, der lange Zeit das EDV-Team geführt hat, wurde zur Mitte des Jahres diese Aufgabe an den neuen Mitarbeiter Wolfgang Hoffeld übertragen.

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationale Gastvorträge zu informieren, wozu unterschiedliche Medien genutzt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein

einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung des IAAEG.

Ein wesentliches Kommunikationsmedium ist die Homepage des Instituts. Neben lang- und mittelfristigen Angaben werden die Seiten kontinuierlich um aktuelle Informationen ergänzt. Hierzu gehören v. a. Terminankündigungen, Vortragsberichte sowie Veranstaltungsreflexionen. Alle Seiten der Homepage werden auch in englischer Sprache angeboten. Die Statistik zeigt, dass das Informationsangebot der Instituts-Homepage angenommen wird. 2008 wurde die Seite von durchschnittlich 6.560 Besuchern pro Monat frequentiert.

Veranstaltungen am IAAEG werden neben der Ankündigung auf der Instituts-Homepage über Aushänge an stark frequentierten Plätzen der Universität sowie über universitätsinterne wie auch -übergreifende E-Mail-Verteiler bekannt gegeben. Darüber hinaus wird die Pressestelle in Kenntnis gesetzt, die ihrerseits die Informationen weiterverbreitet, u. a. über den Informationsdienst Wissenschaft (idw). Zentrale Entwicklungen und Ereignisse am Institut werden über das „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse.

Die Forschungsprojekte am Institut wurden auch in diesem Jahr an die FORIS-Datenbank übermittelt, die Informationen zu laufenden und abgeschlossenen Forschungsarbeiten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz beinhaltet.

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. Tagungsteilnahmen an nationalen und internationalen Veranstaltungen unterstützen dieses Vorhaben. Ein Faltblatt, das Ziele, Struktur und Forschungsprogramm des Instituts umfasst und in deutscher und englischer Sprache vorliegt, wird im Rahmen von selbst organisierten und besuchten Veranstaltungen genutzt, um das Institut dem Fachpublikum vorzustellen.

Seit Oktober 2007 erscheint der IAAEG-Newsletter monatlich. Darin werden zum einen die Aktivitäten der Instituts-Mitarbeiter sowie die Veranstaltungen am Institut auf einer Seite zusammen gefasst. Zum anderen enthält der Newsletter eine Zusammenstellung der aktuellen Neuerwerbungen der Bibliothek. Der Newsletter ist in elektronischer Form von den Internetseiten des Instituts aus abrufbar und kann als E-Mail-Abonnement bezogen werden.

5.4 Datenbestände und elektronische Ressourcen

Da das IAAEG nicht über die Ressourcen für eigene umfangreiche Datenerhebungen verfügt, ist die Pflege 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, BHP, IAB – LIAB, IABS, NIFA-Panel, Mikrozensus, LIS/LES, DIB-Vorschlagswesenstatistik, EPOC, Bonner Stichprobe) stehen auch 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 2007 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei sind branchenübergreifend eine große Anzahl aktueller und älterer Jahrgänge erfasst. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen. Seit dem Ende der Neunzigerjahre werden die Geschäftsberichte auch in elektronischer Form gespeichert.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmungen in Deutschland und deutschen Unternehmungen, wurde von Dr. Matthias 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.

Aus dem Dissertationsprojekt von Dr. Tanja Machelet steht ein Datensatz zur internationalen Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburgischen Finanzdienstleistungssektor zur Verfügung. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben 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%).

Aus dem 2006 abgeschlossenen Dissertationsprojekt von Dr. Catharina Leilich verbleibt eine umfassende Erhebung

von Daten über 78 Max-Planck-Institute. Der Datensatz umfasst Variable 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).

Als weiterer Datensatz steht die DIB-Vorschlagswesenstatistik, welche zur Verwendung für das Dissertationsprojekt von Dr. Mihai Paunescu digitalisiert und aufgearbeitet wurde, zur Verfügung. Das Panel reicht 20 Jahre zurück, von 1986 bis 2005, und umfasst 5964 Beobachtungen und 1347 Fälle. Dabei handelt es sich um eine Erhebung des DIB über Struktur und Performancemerkmale von betrieblichen Vorschlagswesen in vorwiegend deutschen Betrieben.

Das Informationsangebot der Bibliothek wurde durch weitere elektronische Ressourcen ergänzt. Dazu gehören die Zeitschriftendatenbanken JSTOR und Business Source Premier.

Die JSTOR Datenbank bietet einen Volltextzugang zu den 70 wichtigsten ökonomischen Zeitschriften. Abgesehen von den aktuellen Jahren (Moving Wall) sind alle Jahrgänge der Zeitschriften verfügbar. Die betriebswirtschaftlichen Zeitschriften werden zusammen mit der Universitätsbibliothek Trier über Business Source Premier abgedeckt. Diese Datenbank gewährt einen Volltextzugang zu 1100 Peer-Review Journals.

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

Prof. Dr. Júlio Gomes

Herr Gomes, Professor der Universidade Católica Portuguesa, Porto, besuchte das IAAEG vom 04.-06.06.2008. Er informierte sich über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Zudem arbeitet er an einer rechtsvergleichenden Arbeit zum spanischen und portugiesischen Recht.

dr. Tamás Gyulavári

Herr Gyulavári ist Lecturer der Law Faculty, Labour and Social Law Department, ELTE University of Budapest. Bei seinem Besuch vom 10.-14.11.2008 recherchierte er umfassend zu seinem Forschungsprojekt „Self-employment, contract labour and the personal scope of labour law“.

Dr. Jörg Habich, Oliver Liedtke

Die Herren von der Bertelsmann-Stiftung informierten sich am 20.11.2008 in einem längeren Arbeitsgespräch mit Herrn Birk über die Harmonisierung des Arbeitsrechts in Europa.

Mahmut Kabakci, LL.M.

Von März bis Juni 2008 forschte Herr Kabakci, Mitarbeiter der arbeitsrechtlichen Fakultät der Technischen Universität

Istanbul, im Institut. Er arbeitete an seiner Dissertation zum Thema „Der Rahmen der technischen Arbeitssicherheit in der neuen Gesetzgebung der Türkei“.

Prof. Dr. Shih-Hao Liu

Herr Liu besuchte das IAAEG vom 20.-27.04.2008. Er arbeitet an einem rechtsvergleichenden Projekt zum Thema „Flexicurity“.

Prof. Dr. Jong-Hee Park

Vom 20.-28.04.2008 besuchte Herr Park das IAAEG. Er informierte sich über die aktuellen Neuerungen im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der EU.

Prof. Dr. Tamás Prugberger

Im Rahmen des Erasmus-Programms hielt sich Herr Prugberger vom 21.-27.04.2008 am IAAEG auf. Er informierte sich über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

Dipl.-Kfm. Martin Mendelski, M.A.

Von Juni bis September 2008 war Martin Mendelski von der Private University of Applied Science in Göttingen zu Gast am IAAEG. Er recherchierte u. a. für ein Projekt über institutionelle Komplementaritäten in Reformprozessen.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Rolf Birk

„La partecipazione dei lavoratori nel Diritto comunitario del lavoro“, Vortrag anlässlich der Konferenz „Diritto comunitario del lavoro“ der Juristischen Fakultät der Universität Padua vom 14.-19.05.2008 in Padua, Italien.

„Europeanisation of Ukrainian labour law – achievements and difficulties“, Vortrag anlässlich des Internationalen Seminars „Modernisation of Labour Law in Ukraine in the Context of Globalisation – International and European Labour Standards and their Application by the Administration under the Guarantee of Judge“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, der ILO sowie der Französischen Botschaft in der Ukraine, vom 22.-25.05.2008 im Justizministerium in Kiev, Ukraine.

Beitrag zum Thema „Stellung und Schutz von Wanderarbeitnehmern“, Plenum 2 sowie „Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf das Arbeitsrecht“, Round Table- und Diskussionsleitung anlässlich des IX. Europäischen Kongresses der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, 16.-19.09.2008, Freiburg.

„Accidents at Work and Occupational Diseases according to German Law“, Vortrag anlässlich des „International Workshop on the Awards System of Occupational Accidents and Diseases for Workers' Compensation“ Institute for Labour Research, National Chengchi University und Taiwan ILO & Employers Foundation vom 25.09.-01.10.2008 in Taipeh, Taiwan.

„Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ und „Accidents at Work and Occupational Diseases according to German Law“, Vorträge anlässlich der Konferenz „European and International Law“ der School of Law der Korea University, vom 02.-08.10.2008 in Seoul, Korea.

„Der Reformprozess im deutschen Arbeitsrecht“ und „Neuere Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht“, Vorträge anlässlich der Jubiläumskonferenz zum 50jährigen Bestehen der Juristischen Fakultät der Universität Pécs vom 13.-19.10.2008, Ungarn.

Monika Schlachter

Beitrag zum Thema „Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in den Mitgliedstaaten von EU und EEC“, Plenum 1 anlässlich des IX. Europäischen Kongresses der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, 16.-19.09.2008, Freiburg.

„The EU-Services Directive: Bolkestein – draft and beyond“, Vortrag am 28.11.2008 anlässlich des Projekt-

Workshops im Rahmen des Forschungsprojekts "Free movement of workers, labour market regulation and multi-level government in the enlarged EU/EEA - in a nordic and comparative perspective" unter der Leitung von Prof. Stein Evju, Universität Oslo.

7.1.2 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Im Rahmen seines Forschungsbesuches führte Herr Prof. Dr. Tamás Prugberger mit Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk ein umfassendes Gespräch über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in Ungarn.

Herr Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk führte am 05.06.2008 ein Werkstattgespräch mit Herrn Prof. Dr. Júlio Gomes (Universidade Católica Portuguesa, Porto) über die neuesten Entwicklungen des Arbeitsrechts in der Europäischen Union und die Auswirkungen auf Deutschland und Portugal.

7.1.3 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Monika Schlachter zum Mitglied des European Committee of Social Rights für die Zeit ab 2007 ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihr gemeinsam mit 14 weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von vielen Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961 bzw. ihrer revidierten Fassung von 1996. 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.

7.1.4 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.

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.

Monika Schlachter

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 – Vorsitzende der Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht.

7.1.5 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Esther Hillen

„Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43 und 2000/78 in der Praxis“, ERA Trier, 29. bis 30. September 2008.

Arbeitsrecht in Luxemburg (Einführung), HWK Trier, 11. November 2008.

Arbeitsrecht in Luxemburg (Aufbaukurs und Fallbeispiele), HWK Trier, 25. November 2008.

Nils Maack

Mergers & Acquisitions, Postgraduiertenstudiengang zum Executive Master of Business Administration (EMBA), JurGrad gGmbH Münster (Westf.), Oktober 2007 bis Februar 2009.

„Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43 und 2000/78 in der Praxis“, ERA Trier, 29. bis 30. September 2008.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.2.1 Konferenzen und Workshops

Mathematische Modellierung. Workshop mit Prof. Dr. Eberhard Fees (RWTH Aachen), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 18. bis 19. Februar 2008.

Makro- und Umweltökonomie. Workshop mit Dr. Ingmar Schumacher (Universität Trier), Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 5. und 7. Mai 2008.

European Doctoral Workshop in Industrial Relations. Veranstalter: IAAEG, Universität Amsterdam, Central European University Budapest, London School of Economics,

Università degli Studi di Milano, Warwick Business School; Veranstaltungsort: Budapest, 22. bis 23. September 2008.

7. Gutachterkolloquium der Graduiertenkollegs „The Design of Efficient Labour Market Institutions“ und „Bildungsrechtsregime und Wettbewerb“. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 24. bis 25. Oktober 2008.

7.2.2 Lehraktivitäten

Alexander Ahrens

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 und Sommersemester 2008 (mit Dana Liebmann und Andreas Tiltag).

Seminar im Hauptstudium: Theorie und Empirie ethischen Verhaltens im Management. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Heiko Weckmüller).

Edith Batta

Seminar im Rahmen des Seniorenstudiums an der Universität Trier: Die Tragödie der Allmende – Umweltverschmutzung und Umweltpolitik im Spiegel der ökonomischen Theorie. 28. Januar 2008.

Seminar im Hauptstudium: Arbeitsmarktökonomie. Sommersemester 2008 (mit Eckhard Knappe).

Übung zur Vorlesung im Hauptstudium: Verteilung und Soziale Sicherung. Sommersemester 2008.

Ruslan Gurtoviy

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen, Kai Kühne und Pia Lünstroth).

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Pia Lünstroth, Vanessa Mertins und Peter Schneider).

Anke Hammen

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen, Kai Kühne und Pia Lünstroth).

Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2008 (mit Susanne Warning).

Proseminar im Grundstudium: Ökonomische Experimente – Dem Homo Oeconomicus auf der Spur. Wintersemester 2008/2009 (mit Pia Lünstroth).

Seminar im Rahmen der Kinderuniversität Trier: Weltreise einer Jeans. 19. April 2008.

Daniel Heuermann

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Arno Junghärtchen, Kai Kühne und Pia Lünstroth).

Kai Kühne

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen und Pia Lünstroth).

Dana Liebmann

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 und Sommersemester 2008 (mit Alexander Ahrens und Andreas Tiltag).

Pia Lünstroth

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Wintersemester 2007/2008 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen und Kai Kühne).

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Vanessa Mertins und Peter Schneider).

Proseminar im Grundstudium: Einführung in die Spieltheorie und ihre Anwendungen. Sommersemester 2008.

Proseminar im Grundstudium: Ökonomische Experimente – Dem Homo Oeconomicus auf der Spur. Wintersemester 2008/2009 (mit Anke Hammen).

Vanessa Mertins

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Pia Lünstroth und Peter Schneider).

Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).

Vorlesung im Bachelorstudium: Grundlagen der Ökonomie. Wintersemester 2008/2009, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Seminar im Hauptstudium: Industrieökonomik. Sommersemester 2008, Universität des Saarlandes (mit Tone Arnold).

Vorlesung im Hauptstudium: Mikroökonomik. Wintersemester 2007/2008, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Vorlesung im Bachelorstudium: Grundlagen der Ökonomie. Wintersemester 2007/2008, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Übung im Grundstudium: Mikroökonomik. Wintersemester 2007/2008, Universität des Saarlandes.

Dieter Sadowski

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Personalbeurteilung und Anreizpolitik – In Kooperation mit der IHK Trier. Sommersemester 2007 und Wintersemester 2007/2008 (mit Ruslan Gurtoviy, Anke Hammen, Daniel Heuermann, Arno Junghärtchen, Kai Kühne und Pia Lünstroth).

Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2007/2008.

Arbeitsgemeinschaft: Arbeitsmarktökonomie II. Wintersemester 2007/2008 (mit Christoph Sax).

Seminar im Hauptstudium: Gesundheitsökonomie. Wintersemester 2007/2008 (mit Günter Merschbächer und Hubert Schnabel).

Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2008 (mit Susanne Warning und Anke Hammen).

Seminar im Hauptstudium: Theorie und Empirie ethischen Verhaltens im Management. Wintersemester 2008/2009 (mit Heiko Weckmüller und Alexander Ahrens).

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioural Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Pia Lünstroth, Ruslan Gurtoviy, Vanessa Mertins und Peter Schneider).

Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Vanessa Mertins und Peter Schneider).

Peter Schneider

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Pia Lünstroth und Vanessa Mertins).

Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Vanessa Mertins).

Andreas Tiltag

Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Grundstudium: Ökonomische Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information. Wintersemester 2007/2008 und Sommersemester 2008 (mit Alexander Ahrens und Dana Liebmann).

Susanne Warning

Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2008 (mit Anke Hammen).

Vorlesung im Hauptstudium: Personalpolitik und Beschäftigungssystem. Wintersemester 2008/09.

7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Achim Wambach (Universität Köln): Managementnahe Einführung in die Auktionstheorie. 21. Januar 2008.

Dr. André Hülsbömer (Frankfurter Allgemeine Zeitung): Die Zukunft des Zeitungsmarktes. 22. Januar 2008.

Prof. Dr. Axel Haunschild (Universität Trier): Die Forschungsinteressen und Arbeitsschwerpunkte des Lehrstuhls Arbeit, Personal und Organisation an der Universität Trier. 14. Februar 2008.

Prof. Dr. Frank H. Stephen (School of Law an der University of Manchester): Regulation of Legal Profession. 15. Februar 2008.

Dr. Norbert Cyrus (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg): Zwischen dosierter Öffnung und verstärkter Kontrolle – die aktuelle Debatte zur Neugestaltung der Arbeitsmigration auf globaler, europäischer und nationaler Ebene. 7. April 2008.

Johannes Schmieder (Columbia University): Hiring Policies and Labor Costs in New Establishments. 2. Juni 2008.

Tom Parrish, Ph.D. (American Institute for Research): The Economics and Politics of Financing Special Education in the US. 16. Juni 2008.

Prof. Dr. Ronald Schettkat (Bergische Universität Wuppertal): Bundesbankpolitik und Arbeitslosigkeit. 23. Oktober 2008.

Dr. Helmut Bruse: Management und Mittelstandsunternehmen: Herausforderungen im Rahmen von Sanierungsprozessen. 13. November 2008.

Prof. Dr. Heike Solga (Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin): Erwerbschancen von Geringqualifizierten im internationalen Vergleich. 8. Dezember 2008.

7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen*Alexander Ahrens*

Optimal Information Dissemination during Reforms. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Edith Batta

Gradual retirement in Germany: Prolonging working life via health effects? European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Central European University Budapest, 22. bis 23. September 2008.

Der gleitende Übergang in den Ruhestand. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Ruslan Gurtoviy

Employee Retention via Deferred Compensation. IAB Nürnberg, 29. Februar 2008.

Deception in Ultimatum Game. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Anke Hammen

Risk-Return Trade-Offs in Bildungsportfolios. 11. Kolloquium der Personalökonomie, Bonn, 6. bis 7. März 2008.

Fachliche Zusammensetzung von Bildungsportfolios. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Wolfgang Hoffeld

Existiert eine wettbewerbseinschränkende Wirkung von Mindestlöhnen? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Daniel Heuermann

Human Capital Externalities in Western Germany. Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), San Jose, 21. bis 23. Juli 2008.

Human Capital Externalities in Western Germany. Spring Meeting of Young Economists, Lille, 17. bis 19. April 2008.

Job Turnover, Labor Pooling, and Regional Wages in Western Germany, Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Kai Kühne

Ideologie in der Arbeitsrechtsprechung. Netzwerktreffen, Paderborn, 17. bis 18. Januar 2008.

Political Jurisprudence? European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Budapest, 22. bis 23. September 2008.

Politische Arbeitsrechtsprechung? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit. Treffen des Forschungsnetzwerks „Wissenschaft für fortschrittsfähige Unternehmen“, Berlin, 12. Dezember 2008.

Pia Lünstroth

Stufenmodell oder Leistungspunkte – Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Vanessa Mertins

Testing the Role of Procedural Satisfaction: Experimental Evidence from Bulgaria. Volkswirtschaftliches Forschungskolloquium, Universität des Saarlandes, 17. Januar 2008.

Testing the Role of Procedural Satisfaction: Experimental Evidence from Bulgaria. World Meeting IAREP-SABE, Rom/Italien, 3. bis 6. September 2008.

Procedural Satisfaction Matters – Procedural Fairness Does Not: An Experiment Studying the Effects of Procedural Judgments on Outcome Acceptance. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Dieter Sadowski

Organisatorische Voraussetzungen erfolgreicher wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Wirtschaftswissenschaftliches Kolloquium, Bergische Universität Wuppertal, 28. Januar 2008.

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher? Kommission Organisation des VHB, München, 22. Februar 2008 (mit Oliver Ludewig).

Die organisatorischen Voraussetzungen erfolgreicher Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Kolloquium der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik, WZB, 11. März 2008.

Die Erfahrungen mit Europäischen Betriebsräten als Beispiel für Verhandlungslösungen. Tagung von IG BCE und VAA, Mannheim, 23. April 2008.

Organisatorische Voraussetzungen erfolgreicher wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Pfingsttagung des VHB, Berlin, 13. Mai 2008.

The Making of Good PhD Programs – Requirements and Preconditions. Centre de Sociologie des Organisations (CNRS/SciencesPo), Paris, 13. Juni 2008.

Success and Failure of PhD Programs. Conference: Excellence and Diversity in Higher Education, Pavia, 12. September 2008.

Success and Failure of PhD Programs. Conference: Excellence and Diversity in Higher Education, Universität Paderborn, 12. November 2008.

Die Förderung des wirtschaftswissenschaftlichen Nachwuchses – ein lokales öffentliches Gut? Wirtschaftswissenschaftliches Forschungskolloquium der Hochschullehrer an der Universität Paderborn, 13. November 2008.

Peter Schneider

The Impact of New Public Management (NPM) on PhD Education: With German and European Universities as an Example. 24th EGOS Colloquium: Upsetting Organizations, EGOS, Amsterdam, 10. bis 12. Juli 2008.

Organizational Resources of Departments with low, high and excellent PhD placement success. With European Economics Departments as an example. Jahreskonferenz der

Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), San Jose, 21. bis 23. Juli 2008.

The Impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD Education. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Nicole Thaller

Institutions and Organizations – the Change of Doctoral Studies? 4th Workshop: New Institutionalism in Organization Theory, Università degli studi di Bergamo, 3. bis 4. April 2008.

Ist selbst initiiertes Wandel in Universitäten möglich? – Das Beispiel der Promovierendenausbildung. Forschungskolloquium, Universität Bochum, 23. September 2008.

Andreas Tiltag

Kompensierende Lohndifferenziale auf unvollkommenen Märkten – Eine Erklärung für das Rätsel der Lohnabstände von befristet Beschäftigten. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Susanne Warning

Firm Organization and Employment Volatility. Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena, 29. Mai 2008.

Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität. Universität Paderborn, Forschungsseminar der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Paderborn, 4. Juni 2008.

The Economic Analysis of Universities: Strategic Groups and Positioning. Pre-Conference of the Strategic Management Society (SMS), Köln, 12. Oktober 2008.

Managerhaftpflicht-Versicherung, Corporate Governance Qualität und Eigentümerstruktur – Empirische Evidenz für Deutschland. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Frank Wehinger

Parlamentarische Diskurse in Deutschland und Frankreich zu Legalisierungen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. Oktober 2008.

Legale und illegale Zuwanderung nach Südeuropa. Kolloquium Migration in die erweiterte EU, Amt für Geoinformationswesen der Bundeswehr, Euskirchen, 24. September 2008.

7.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Pia Lünstroth

Stellvertretende Frauenbeauftragte im Fachbereich IV der Universität Trier.

Dieter Sadowski

Dekan im Fachbereich IV der Universität Trier.

Mitglied des Senats der Universität Trier.

Mitglied der European Academy of Arts and Sciences.

Obmann des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) an der Universität Trier.

Mitglied des Fachbereichsrats der Universität Trier.

Mitglied der Kommission für die Evaluierung binationaler Studiengänge an der Deutsch-Französischen Hochschule.

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

Mitglied in der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin.

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

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

Mitglied im Gründungssenat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

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

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

Mitglied des Kuratoriums der Deutsch-Afghanischen Universitäts-Gesellschaft e.V. in Bonn.

Experte für den National Research Fund (FNR) Foresight Exercise in Luxemburg: Social Sciences and Humanities.

Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

Gutachter für die Zeitschrift für Nationalökonomie.

Gutachter für die Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Gutachter für International Review of Law and Economics.

Gutachter für Higher Education.

Gutachter für Organization Studies.

Gutachter für Schmalenbach Business Review.

Gutachter für Socio-Economic Review.

Susanne Warning

Gutachterin für International Engineering Management Conference 2008.

Gutachterin für International Journal of Management and Decision Making.

Gutachterin für Journal of Small Business Economics.

Gutachterin für Higher Education.

Gutachterin für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft.

7.2.6 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Alexander Ahrens

Lehre und Lernen in Theorie und Praxis. Mainz, 4. bis 5. September 2008.

Grundlagen des Präsentierens in Theorie und Praxis. Mainz, 30. September bis 1. Oktober 2008.

Anke Hammen

Moderationsmethoden in studentischen Arbeitsgruppen und Gremien. Trier, 30. Mai 2008.

Lehre und Lernen in Theorie und Praxis. Mainz, 4. bis 5. September 2008.

Wissenschaftliches Schreiben lehren. Remagen, 17. Oktober 2008.

Lerncoaching – Coaching von Studierenden. Koblenz, 3. bis 4. November 2008.

Wolfgang Hoffeld

Summer School in Advanced Econometrics, London School of Economics and Political Science, 28. Juli bis 15. August 2008.

Daniel Heuermann

Forschungsaufenthalt im Forschungsdatenzentrum des IAB der BA, Nürnberg, 1. September bis 30. November 2008.

Pia Lünstroth

Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Collection: Social Choice and Voting Theory. University of Essex, 21. Juli bis 1. August 2008.

Doktorandenseminar Professor Szymanski: The Economics of Contests and Tournaments. Universität Zürich, 15. bis 19. Dezember 2008.

Peter Schneider

Moderationsmethode in studentischen Arbeitsgruppen und Gremien. Trier, 30. Mai 2008.

Lehren und Lernen in Theorie und Praxis. Mainz, 4. bis 5. September 2008.

Grundlagen des Präsentierens in Theorie und Praxis. Mainz, 1. Oktober 2008.

Problemorientiertes Lernen (POL). Mainz, 12. Dezember 2008.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

Die Durchsetzung internationaler arbeitsrechtlicher Standards in Entwicklungsländern durch die Europäische Union, in: Hanau, Peter/ Thau, Jens T./ Westermann, Harm Peter (Hrsg.), Gegen den Strich, Festschrift für Klaus Adomeit, Köln 2008, S. 73-82.

Die Zielvereinbarung – ein arbeitsrechtliches Problem, in: Krause, Rüdiger (Hrsg.), Festschrift für Hansjörg Otto, Berlin 2008, S. 17-28.

Globalisierung und Entstaatlichung des Rechts – Fragestellung und Entwicklungen am Beispiel des Arbeits- und Sozialrechts, in: Schwarze, Jürgen (Hrsg.), Globalisierung und Entstaatlichung des Rechts, Teilband I, Tübingen 2008, S. 3-19.

The place and role of Comparative Labour Law in the Framework of the European Union, in: Pennings, Frans/ Konijn, Yvonne/ Veldmann, Albertine (Hrsg.), Social Responsibility in Labour Relations, Festschrift für Teun Jaspers, Alphen aan den Rijn 2008, S. 3-13.

Új fejlődési irányok az európai és a nemzetközi munkajobban (Neuere Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeitsrecht), in: Lectiones Honoris Causa, Bíbor Kiadó, Miskolc 2008, S. 31-36.

The Council of Europe and the Employee Involvement in Private Enterprises, in: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR) (erscheint demnächst; mit Nils Maack).

The International Organisation of Employers, in: Tietje, Christian (Hrsg.), Handbook of Transnational Economic Governance Regimes (erscheint demnächst; mit Nils Maack).

Erika Kovács

Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit – Die Notwendigkeit und verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien, Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse, Bd. 110., Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2008, 398 S.

The Image of Trade Unions in the European Social Charter, Pécsi Munkajogi Közlemények, 1 (2008), S. 43-71.

Ismertetés Bankó Zoltán doktori értekezéséről, (Rezension über die Dissertation von Zoltán Bankó), Pécsi Munkajogi Közlemények, 2 (2008), S. 153-154.

A szakszervezetek elismerésének összehasonlító elemzése, (Rechtsvergleichende Analyse der Gewerkschaften), Jogtudományi Közlöny, 10 (2008).

Nils Maack

Die Rechtmäßigkeit kollektiver Maßnahmen im Lichte der Entsenderichtlinie, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), (erscheint demnächst; Heft 2/2009).

The Council of Europe and the Employee Involvement in Private Enterprises, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR) (erscheint demnächst; mit Rolf Birk).

The International Organisation of Employers, in: Tietje, Christian (Hrsg.), Handbook of Transnational Economic Governance Regimes (erscheint demnächst; mit Rolf Birk).

Monika Schlachter

Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 1.4.2008, Rs. C-267/06 - Tadao Maruko, GPR 5 (2008), S. 251-254.

Benachteiligung wegen Behinderung (Anm. zu BAG, Urteil vom 3.4.2007 - 9 AZR 823/06 -), RdA 2008, S. 179-182.

Die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen gegen grenzüberschreitende Standortverlagerungen, in: Konzen, Horst/ Krebber, Sebastian/ Raab, Thomas/ Veit, Barbara/ Waas, Bernd (Hrsg.), Festschrift für Rolf Birk zum 70. Geburtstag, Tübingen 2008, S. 809-821.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 9. Aufl., C. H. Beck Verlag, München 2009:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Art. 141 EG-Vertrag
- Arbeitnehmerentendegesetz
- Berufsbildungsgesetz
- Internationales Arbeitsrecht
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz

Europäische Dienstleistungsrichtlinie, Handkommentar, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1. Auflage 2008 (Hrsg. mit Christoph Ohler).

Freedom of Establishment versus Right to Collective Action – developments in the shadow of the Court, in: Blanpain, Roger (ed.), Bulletin of Comparative Labour Relations, 69 (2008).

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 2008 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffent-

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

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

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.1.2.3 *Comparative Labor Law & Policy Journal*

Das Comparative Labor Law & Policy Journal wurde 1976 als Comparative Labor Law Journal begründet und erscheint seit 1997 unter dem jetzigen Titel. Es ist eine Publikation der University of Illinois College of Law and the United States Branch of the International Society for Labor and Social Security. Schwerpunkt der Zeitschrift ist die vergleichende Auswertung des Arbeitsrechts, der Beschäftigungspolitik und der sozialen Sicherheit. Seit 1999 gehört Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk dem Editorial Advisory Board an.

8.1.2.4 *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EJLL - European Journal of Labour Law)*

Frau Prof. Dr. Monika Schlachter ist Mitherausgeberin der im zweiten Jahr erscheinenden Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA). Die EuZA erscheint vierteljährlich. U.a. werden die Auswirkungen des Europarechts auf das nationale Arbeitsrecht der EU-Mitgliedstaaten dargestellt, die Rechtsprechung des EuGH im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ausgewertet sowie über wichtige Tagungen, Kongresse und Veranstaltungen berichtet.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 Monographien und Aufsätze

Katrin Baltes

Weiterbildungschancen in flexiblen Arbeitsmärkten. In: Seifert, Hartmut; Olaf Struck (Hg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik: Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: 135-166 (mit Andrea Hense).

Anke Hammen

Fachliche Zusammensetzung von Bildungsportfolios: Analyse eines Risk-Return Trade-Offs. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/02.

Geld allein macht nicht glücklich – Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildung und Zufriedenheit. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/03.

Daniel Heuermann

Sharing, Matching, or Learning? – Empirical Evidence on the Micro-Economic Foundations of Human Capital Externalities in Western Germany. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/04.

Job Turnover, Labor Pooling, and Regional Wage in Western Germany. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/01.

Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium – Two Literatures and their Interrelations. IZA Discussion Paper No. 3493 (mit Benedikt Halfdanarson und Jens Südekum).

Kai Kühne

Der Europäische Betriebsrat – weder europäisch noch Betriebsrat? In: Konzen, Horst et al. (Hg.): Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag. Tübingen: 771-787 (mit Dieter Sadowski).

Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von sozialwissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeitsrecht. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/01 (mit Dieter Sadowski).

Vanessa Mertins

Procedural Satisfaction Matters – Procedural Fairness Does Not: An Experiment Studying the Effects of Procedural Judgments on Outcome Acceptance. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/07.

The Effects of Procedures on Social Interaction: A Literature Review. IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/06.

Experimentieren – aber wie? Problemfelder und Lösungsskizzen für ökonomische Experimente im Schulunterricht. In: Günther Seeber (Hg.): Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik (im Erscheinen; mit Henrik Egbert).

Participation and Decision Making: A Three-person Power-to-take Experiment. MAGKS Joint Discussion Paper Series in Economics 05-2008, Justus-Liebig-Universität Gießen (mit Max Albert).

Experiential Learning with Experiments. SSRN Working Paper 08.01.2008 (mit Henrik Egbert).

Mihai Paunescu

Allokation von Entscheidungsrechten im Betrieblichen Vorschlagswesen – Bedingungen und Folgen der Dezentralisierung. München; Mering.

Dieter Sadowski

Schwerpunktheft: Spartengewerkschaften. Industrielle Beziehungen 15(2008)4.

Organisationskapital – eine tragfähige Metapher? In: Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 20: Sozialkapital – eine (un)bequeme Kategorie. Marburg: 179 – 209 (mit Oliver Ludewig).

Do we need incentives for PhD supervisors? The European Journal of Education 43: 315-329 (mit Peter Schneider und Nicole Thaller).

Success and failure of PhD programs: An empirical study of the interplay between interests, resources and organizations. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Disciplinary differences, governance and performance in universities and research organizations. Dordrecht (im Erscheinen; mit Peter Schneider).

Der Europäische Betriebsrat – weder europäisch noch Betriebsrat? In: Konzen, Horst et al. (Hg.): Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag. Tübingen: 771-787 (mit Kai Kühne).

Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von sozialwissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeitsrecht. Trier: IAAEG Discussion Series Paper No. 2008/01 (mit Kai Kühne).

The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education. Trier: IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/03 (mit Peter Schneider).

Peter Schneider

The effects of academic socializing strategies on intercultural collaboration: Empirical evidence from European economics departments. In: Ishida, Toru; Susan R. Fussell; Piek T. J. M. Vossen (Hg.): Intercultural Collaboration II. Lecture Notes in Computer Science. Heidelberg et al. (im Erscheinen).

Success and failure of PhD programs: An empirical study of the interplay between interests, resources and organizations. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Disciplinary differences, governance and performance in universities and research organizations. Dordrecht (im Erscheinen; mit Dieter Sadowski).

The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education. Trier: IAAEG Discussion Paper Series No. 2008/03 (mit Dieter Sadowski).

Do we need incentives for PhD supervisors? The European Journal of Education 43: 315-329 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).

Nicole Thaller

Do we need incentives for PhD supervisors? The European Journal of Education 43: 315-329 (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).

Susanne Warning

Further Education: The Role of School Type. Zeitschrift für Betriebswirtschaft (zfb) Special Issue 1: 115-135 (mit Klaus Harney).

What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. German Economic Review 9: 473-505 (zusammen mit Günther G. Schulze und Christian Wiermann).

Zeitschriftenrankings für die Wirtschaftswissenschaften – Konstruktion eines umfassenden Metaindexes. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 9: 286-305 (mit Günther G. Schulze und Christian Wiermann).

Frank Wehinger

Legale und illegale Zuwanderung nach Südeuropa. GeoInfoForum 1/2009 (im Erscheinen).

8.2.2 Herausgeberschaften

Dieter Sadowski

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

Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ehemals: 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; seit 2008 geschäftsführender Herausgeber).

Management Revue (Editorial Board seit 2002).

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

Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung (seit 2006).

8.3 Korrespondierende Mitglieder

Uschi Backes-Gellner

Social Capital and the Willingness to Become Self-employed: Is There a Difference between Women and Men? Journal of International Studies of Management & Organisation 39 (im Erscheinen; mit Petra Moog).

Betriebsinterne Arbeitsmärkte, Hierarchien und Neueinstellungen: Eine empirische Untersuchung mit Personal- daten. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* (im Erscheinen; mit Simon Janssen und Christian Pfeifer).

Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling – On the Importance of Good Work Climate and Labor Relations. *Industrial and Labor Relations Review* (im Erscheinen; mit Simone N. Tuor).

Bildungsökonomische Analysen der Effekte von Lehrern und Schulorganisation auf Schülerleistungen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (im Erscheinen; mit Silvia Teuber und Johannes Mure).

The Impact of Labour Market Regulations on (Potential) Entrepreneurs – The Case of Germany. *International Journal of Technology Management* (im Erscheinen; mit Petra Moog).

The consequences of central examinations on educational quality standards and labour market outcomes. *Oxford Review of Education* 34: 569-588 (mit Stephan Veen).

What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. *Die Unternehmung* 62: 217-234 (mit Donata Bessey, Kerstin Pull und Simone N. Tuor).

Betriebliche Altersstrukturen und Produktivitätseffekte. In: Backes-Gellner, Uschi; Stephan Veen (Hg.): *Alter, Arbeit und Betrieb*. Stuttgart (im Erscheinen; mit Stephan Veen).

Altersbilder bei Personalverantwortlichen in (deutschen) Unternehmen. In: Ehmer, Josef; Otfried Höffe (Hg.): *Bilder des Alters im Wandel: Historische, interkulturelle, theoretische und aktuelle Perspektiven*. Stuttgart (im Erscheinen).

Probleme und Chancen lebenslangen Lernens aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. In: Staudinger, Ursula; Heike Heidemeier (Hg.): *Altern und lebenslanges Lernen*. Stuttgart (im Erscheinen).

Monetary Rewards and Faculty Behaviour: How Economic Incentives Drive Publish or Perish. *Southern Management Association Proceedings* (im Erscheinen; mit Axel Schlinghoff).

Erfassung der Wirkung von Lehrerprofessionalität aus bildungsökonomischer Perspektive. In: Beck, Klaus et al. (Hg.): *Professionalität von Lehrenden – Zum Stand der Forschung*. Weinheim (mit Silvia Teuber und Johannes Mure).

Travel Incentives as Tournament Compensation – Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions. In: Solomon, George T. (Hg.): *Best Paper Conference Proceedings of the Academy of Management Anaheim* (mit Kerstin Pull).

Ageing Workforces and Challenges to Human Resource Management in German Firms. In: Conrad, Harald et al. (Hg.): *Human Resource Management in Ageing Societies*. London: 13-28 (mit Stephan Veen).

Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): *Arbeitsverträge. Beiträge zum 37. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobeuren*. Tübingen: 125-141 (mit Kerstin Pull).

Kombination von beruflicher und akademischer Ausbildung. *Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik*: 12-13 (mit Simone Tuor).

Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. *Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik*: 20-21 (mit Donata Bessey).

Il contributo della formazione professionale al successo aziendale. In: Ghisla, Gianni et al. (Hg.): *Economia della formazione professionale: stato dell'arte, apporti empirici, lettura critica*. Lugano: 144-177.

Alter, Arbeit und Betrieb. Stuttgart (im Erscheinen; mit Stephan Veen).

Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik (mit Stefan C. Wolter).

Internationalisierung beeinflusst Ausbildungsform nicht. Zusammenfassung der Untersuchung „Lehrlingsausbildung lohnt sich für die Betriebe aus unterschiedlichen Gründen“. *Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik*: 23 (mit Jens Mohrenweiser).

Mobilität der Arbeitnehmenden und Finanzierungsbereitschaft der Unternehmen. Zusammenfassung der Untersuchung „Erklärungen von Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach“. *Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik*: 22 (mit Johannes Mure).

Wie kann die durchschnittliche Ausbildungsquote in Deutschland korrekt gemessen werden? *Leading House Working Paper No. 34/2008* (mit Peter Jacobebbinghaus, Jens Mohrenweiser und Thomas Zwick).

Specificity of Occupational Training and Occupational Mobility: An Empirical Study Based on Lazear's Skill-Weights Approach. *Leading House Working Paper No. 38/2008* (mit Regula Geel und Johannes Mure).

Zur Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich. *Leading House Working Paper No. 20/2008*.

The Swiss Leading House on Economics of Education, Firm Behaviour and Training Policies. *Leading House Working Paper No. 14/2008* (mit Johannes Mure).

Bernd Frick

Globalization and Factor Mobility: The Impact of the “Bosman-Ruling” on Player Migration in Professional Soccer. *Journal of Sports Economics* (im Erscheinen).

Einkommens- oder Reputationsmaximierung? Eine empirische Untersuchung der Vergütung und Leistung von Bundesliga-Schiedsrichtern. *Die Betriebswirtschaft* (im

Erscheinen; mit Oliver Gürtler, Joachim Prinz und Andreas Wiendl).

Coaching for Survival: The Hazards of Head Coach Careers in the German „Bundesliga“. *Applied Economics* (im Erscheinen; mit Carlos Pestana Barros und Jose Passos).

The Impact of Managerial Quality on Organizational Performance: Evidence from German Soccer. *Managerial and Decision Economics* 29: 593-600 (mit Robert Simmons).

Labor Market Institutions and Individual Absenteeism in the European Union: The Relative Importance of Sickness Benefit Systems and Employment Protection Legislation. *Industrial Relations* 47: 505-529 (mit Miguel Malo).

Anreize in Turnieren mit heterogenen Teilnehmern: Eine empirische Untersuchung mit Daten aus der Fußball-Bundesliga. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 60: 385-405 (mit Oliver Gürtler und Joachim Prinz).

Globalisierung und Faktormobilität: Der Einfluss des „Bosman-Urteils“ auf die Internationalisierung des Arbeitsmarktes für Fußball-Profis. *Wirtschaftspolitische Blätter* 55: 113-127.

Team Performance and Individual Career Duration: Evidence from the German “Bundesliga”. In: Andersson, Patric; Peter Ayton; Carsten Schmidt (Hg.): *Myths and Facts about Football: The Economics and Psychology of the World’s Greatest Sport*. Cambridge (im Erscheinen; mit Joachim Prinz und Gunnar Pietzner).

Pay and Performance of Players in Sports Leagues: International Comparisons. in: Humphreys, Brad R.; Dennis R. Howard (Hg.): *The Business of Sports*, Westport, CT: 153-180 (mit Robert Simmons).

The Allocation of Rewards in Athletic Contests. In: Humphreys, Brad R.; Dennis R. Howard (Hg.): *The Business of Sports*, Westport, CT: 1-25 (mit Robert Simmons).

Men in Black: Monitoring and Performance of German Soccer Referees. In: Dietl, Helmut; Egon Franck, Hippolyt Kempf (Hg.): *Soccer: Economics of a Passion*. Schorndorf: 309-322 (mit Oliver Gürtler und Joachim Prinz).

Produktspezifische Faktoren des wirtschaftlichen Erfolges deutscher Kinofilme. In: Hülsmann, Michael; Jörn Grapp (Hg.): *Strategisches Management für Film- und Fernsehproduktionen* (im Erscheinen; mit S. Daamen und Ulrich Daamen).

Betriebliche Mitbestimmung unter Rechtfertigungsdruck: Die relative Bedeutung von Produktivitäts- und Umverteilungseffekten. *Industrielle Beziehungen* 15: 164-177.

Salary Caps im professionellen Mannschaftssport. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 37: 141-149.

Kerstin Pull

Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen? Ein Beitrag zur Leistungssteuerung in Non-Pro-

fit-Organisationen. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* (im Erscheinen; mit Birgit Unger).

The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, D. (Hg.): *Disciplinary differences, governance and performance in universities and research organizations*. Dordrecht (mit Uschi Backes-Gellner und Birgit Unger).

Studiengebühren und Matchingqualität. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 78: 1111-1142 (mit Michaela Fischer).

Travel Incentives as Tournament Compensation – Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions. In: Solomon, George T. (Hg.): *Best Paper Conference Proceedings of the Academy of Management Anaheim* (mit Uschi Backes-Gellner).

Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): *Arbeitsverträge. Beiträge zum 37. Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobeuren*. Tübingen: 125-141 (mit Uschi Backes-Gellner).

Die Publikationsaktivität von DFG-Graduiertenkollegs und der Einfluss nationaler und fachlicher Heterogenität. *Hochschulmanagement* 3: 58-61 (mit Birgit Unger).

Die betriebswirtschaftliche Logik von Outplacement-Leistungen: Theoretische Erklärungsansätze und ihre Plausibilität im Lichte vorliegender empirischer Befunde. *Industrielle Beziehungen* 15: 233-255.

What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. *Die Unternehmung* 62: 217-234 (mit Uschi Backes-Gellner, Donata Bessey und Simone N. Tuor).

Flexibility in HRM and Foreign Direct Investment: Do international investors self-select? *The International Journal of Human Resource Management* 19: 314-329.

Martin Schneider

Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen. *Zeitschrift für Personalforschung* 22: 12-34.

Altersstruktur und Produktivität von Gerichten: Wie sinnvoll sind Gerichtshierarchien? *German Working Papers in Law and Economics* Vol. 2008: Article 3.

8.4 Gemeinsame Herausgeberschaften

8.4.1 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 2006)

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

Katja Nebe (Band 22 2006)

Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen – Die RL 92/85 und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht.

Hannah Blefgen (Band 23 2006)

Die Anknüpfung an die einstellende Niederlassung des Arbeitgebers im Internationalen Arbeitsvertragsrecht.

Golo Weidmann (Band 24 2007)

Die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 in Fällen mit Auslandsbezug.

Mathias Maul-Sartori (Band 25 2008)

Europäische arbeitsverhältnisbezogene Informationsrechte – Die Richtlinie 91/533/EWG und ihre Umsetzung in Deutschland (Nachweisgesetz), Frankreich und Großbritannien.

8.4.2 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 Personalfuktuation.

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.

Oliver Ludewig (Band 18 2006)

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten.

Markus Helfen (Band 19 2007)

Digitale Wirtschaft, direkte Partizipation und die Verankerung von Unternehmen in arbeitspolitischen Institutionen. Eine empirische Untersuchung der Tarifautonomie und der repräsentativen Mitbestimmung zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

8.4.3 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 (Hrgs.) (Band 5 1999)

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

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

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrgs.) (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.

Thomas Fritz (Band 13 2006)

Fußball und Strategie.

Pietzner, Gunnar (Band 14 2007)

Krankenstands- und Arbeitslosenquote in Deutschland. Eine ökonomische Perspektive.

Möller, Iris (Band 15 2007)

Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance.

Leilich, Catharina (Band 16 2007)

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

Björn Hinderlich (Band 17 2007)

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel. Ein britisch-deutscher Vergleich.

Ulrich G. Daamen (Band 18 2008)

Die Performance deutscher Kinofilme und zeitgenössischer Darsteller des deutschen Films.

Mihai Paunescu (Band 19 2008)

Allokation von Entscheidungsrechten im Betrieblichen Vorschlagswesen. Bedingungen und Folgen der Dezentralisierung.

Silke C. Daamen (Band 20 2008)

Erfolgskontrolle der Referenz- und Projektfilmförderung des Bundes und der Länder anhand programmfüllender deutscher Kinofilmproduktionen. Eine ökonometrische Analyse.

Chris Windhövel (Band 21 2008)

Determinanten der Teamperformance. Eine personalökonom(etr)ische Untersuchung auf Basis von Mikrodaten.

8.4.4 Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

Thomas Groß, Natalie Arnold (Band 1 2007)

Regelungsstrukturen der außeruniversitären Forschung. Organisation und Finanzierung der Forschungseinrichtungen in Deutschland.

Natalie Arnold (Band 2 2007)

Die Bedeutung der Wissenschaftsfreiheit für die Fraunhofer-Gesellschaft.

Heide Klug (Band 3 2008)

Hochschulreformen und Informationssysteme. Organisation – Personen – Technik.

Corinna Nadine Schulz (Band 4 2008)

Whistleblowing in der Wissenschaft. Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten.

9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische Mitarbeiter

Dr. Erika Kovács

Frau Kovács studierte von 1997 bis 2002 Rechtswissenschaften an den Universitäten Pécs (Ungarn) und Trier, abgeschlossen mit dem Ersten Juristischen Staatsexamen. Ihr Referendariat absolvierte sie von 2002 bis 2004 bei der Kanzlei Nadray in Ungarn. Von September 2004 bis Juli 2007 war Frau Kovács wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG. Von August 2007 bis Februar 2008 war Frau Kovács als Gastforscherin am Institute of European and Comparative Law, University of Oxford, tätig. Ihre Dissertation (Rigorosum am 10. März 2008) mit dem Titel „Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit - Die Notwendigkeit und verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien“ wurde mit der Note "magna cum laude" bewertet. Anschließend war sie von April bis Juni 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG eingestellt. Nach ihrer Tätigkeit für das Institut ist Frau Kovács in Ihr Heimatland Ungarn zurückgekehrt. Sie wurde im neu gegründeten Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Pécs als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt.

Ref. jur. Markus München

Herr München studierte von 2001 bis 2007 Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Dort absolvierte er von 2001 bis 2003 die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht. Von 2003 bis 2004 studierte er im Rahmen des Sokrates/ Erasmus-Programmes Rechtswissenschaften an der Uppsala Universität/Schweden. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums mit dem Ersten Juristischen Staatsexamen im Dezember 2007 wurde er zum 01. Januar 2008 Mitarbeiter der juristischen Abteilung des IAAEG, wo er bereits von März 2006 bis Dezember 2007 als wissenschaftliche Hilfskraft tätig war. Zum 01. November 2008 wechselte Herr München an den Lehrstuhl für Deutsches und Internationales Finanz- und Steuerrecht der Universität Trier. Dort promovierte er zum Thema „Die Zinsschranke – eine verfassungs-, abkommens- und europarechtliche Würdigung“.

Nils Maack, LL.M.

Herr Maack studierte von 2001 bis 2006 Rechtswissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und absolvierte dort außerdem die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht (2001–2003) sowie Zusatzausbildungen im Anwaltsrecht (2003–2004) und im gewerblichen Rechtsschutz (2005). Sein Erstes Juristisches Staatsexamen legte er im Juli 2006 ab. Im Anschluss daran besuchte Herr Maack die University of San Diego im Rahmen eines Studiums zum Master of

Laws (LL.M.). Seit Oktober 2007 nimmt er an einem Studiengang zum Executive Master of Business Administration (EMBA) mit Schwerpunkt „Mergers & Acquisitions“ in Münster teil. Im Dezember 2007 hat Herr Maack seine Dissertation auf dem Gebiet des Arbeitsrechts begonnen. Von April 2003 bis Juni 2006 war Herr Maack neben seinem Studium als studentische Hilfskraft am Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht (Abt. III) in Münster beschäftigt. Im Zeitraum von September bis November 2007 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei einer Wirtschaftskanzlei in Frankfurt a.M. Seit dem 01. Februar 2008 ist Herr Maack als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG tätig.

Wirtschaftswissenschaftliche Mitarbeiter:

Dipl.-Vw. Dipl.-Hdl. Vanessa Mertins

Vanessa Mertins studierte Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik, Mathematik und Politikwissenschaft an der Universität des Saarlandes und der University of Newcastle upon Tyne, Großbritannien. 2003 machte sie ihren Abschluss als Diplom-Volkswirtin (Thema der Diplomarbeit „Optimale Anreizverträge in Teams“, betreut von Prof. Dr. Dieter Schmidtchen) und 2007 erlangte sie ihr Diplom als Handelslehrerin. Von April 2003 bis Juni 2008 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Nationalökonomie, insbes. Wirtschaftstheorie, an der Universität des Saarlandes bei Prof. Dr. Max Albert. Seit Juli 2008 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG, Universität Trier bei Prof. Dr. Dieter Sadowski. Im Februar 2009 hat sie ihre Dissertation zum Thema „The Effect of Procedures on Decision Making“, betreut von Prof. Dr. Max Albert, Justus-Liebig-Universität Gießen, eingereicht.

Bibliothek:

Dipl.-Bibl. Christine Irion

Seit dem 16. Juni 2008 arbeitet Christine Irion als Bibliotheksassistentin in der Bibliothek des IAAEG. Frau Irion studierte öffentliches Bibliotheks- und Dokumentationswesen an der Fachhochschule Köln und arbeitete vier Jahre im Bundesinstitut für Berufsbildung.

Stipendiaten:

Dipl.-Kfm. Rainer Ammon

Rainer Ammon ist seit Dezember 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Markets“ des IAAEG. Er hat das Grundstudium an der Universität Bayreuth absolviert und wechselte im Jahr 2003 von dort an die Handelshochschule Leipzig, wo er neben seinen Schwerpunktfächern Finanzen und Operations Management Kurse zum Thema Spieltheorie und Institutionenökonomie belegte. Die Abschlussarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Diplom-Kaufmann schrieb Herr Ammon zum Thema „Optimale Umsetzung einer Währungsunion – Lehren aus der Deutschen Wiedervereinigung“. Im Zeitraum 2006 bis 2008 arbeitete er für die Internationale Nederlanden Group (ING) in Luxemburg im Bereich Portfolio-Management/Asset Allocation.

Janine Bernhardt (M.A.)

Janine Bernhardt studierte nach ihrer Ausbildung zur Bankkauffrau mit anschließender Beschäftigung bei der Sparkasse Leipzig Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Psychologie (M.A.) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der University of Aberdeen (UK). Von 2005 bis 2008 arbeitete sie als studentische Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Christoph Köhler im Projekt Arbeitsmarktforschung des Sonderforschungsbereichs 580. In ihrer Magisterarbeit unter dem Titel „Unsicherheit in der Mitte der Erwerbsgesellschaft? Eine qualitative und quantitative Untersuchung“ beschäftigte sie sich auf der Basis leitfadengestützter Interviews sowie repräsentativer Daten mit der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit und den Sicherheitsstrategien von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen. Seit Dezember 2008 ist sie Stipendiatin am Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Markets“ des IAAEG.

Ref. jur. Jennifer Bünger

Jennifer Bünger studierte von 2002 bis 2008 Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Dort hat sie 2004 eine fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht abgeschlossen. Um ihre Kenntnisse in der Praxis einsetzen zu können, hat Frau Bünger zudem ein Praktikum in einer Anwaltskanzlei in San Francisco absol-

viert. Ihr Interessenschwerpunkt liegt bei Arbeits- und Sozialrecht. Ihre Examensarbeit behandelte die sozialrechtliche Frage, ob Sozialleistungskürzungen gegen ein potentiell soziales Rückschrittsverbot verstoßen. Im Bereich des Arbeitsrechts hat sie u. a. eine Seminararbeit über die Anforderungen an den „Übergang“ des Betriebs (§ 613 a BGB) geschrieben sowie ein Praktikum beim Arbeitsgericht in Trier absolviert. Seit Dezember 2008 ist sie Stipendiatin am Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Markets“ des IAAEG.

Dipl.-Vw. Stephan Huber

Bevor Stephan Huber im Dezember 2008 im Graduiertenzentrum des IAAEG ein Promotionsstipendium antrat, studierte er bis Mai 2008 an der Universität Regensburg Volkswirtschaftslehre auf Diplom. Während dieses Studiums hielt er drei Semester lang die vorlesungsbegleitenden Übungen im Fach Makroökonomie bei Prof. Dr. Lutz Arnold (Lehrstuhl für Theoretische Volkswirtschaft) und bei Prof. Dr. Jürgen Jerger (Lehrstuhl für Internationale und Monetäre Ökonomik) ab. Eine sechsmonatige freie wissenschaftliche Diplomarbeit mit dem Titel „Flexicurity - Ausgestaltungsoptionen und arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit“ verfasste er in Kooperation mit dem Osteuropa-Institut Regensburg, für das er im Anschluss an sein Studium als freier wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war.

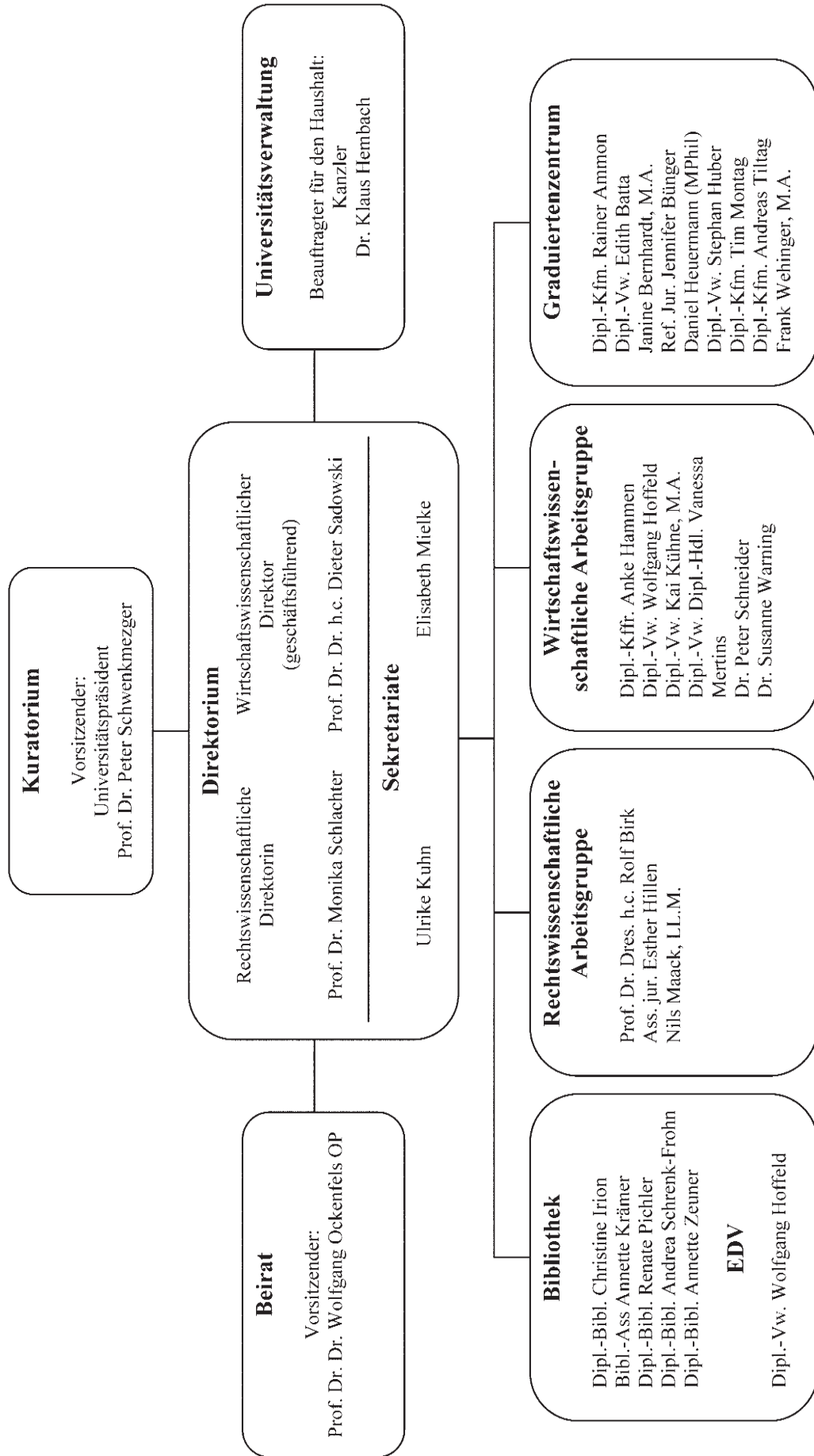
9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2009)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@iaaeg.de
Prof. Dr. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	schlachter@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeg.de
Ass. jur. Esther Hillen	728	4756	hillen@iaaeg.de
Nils Maack, LL.M.	718	4758	maack@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Kffr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld	715	4759	hoffeld@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.	719	4755	kuehne@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Dipl.-Hdl. Vanessa Mertins	729	4746	mertins@iaaeg.de
Dr. Peter Schneider*	713	4771	peterschneider@iaaeg.de*
Dr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Christine Irion	707	4767	irion@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Wolfgang Hoffeld)	715	4759	hoffeld@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.

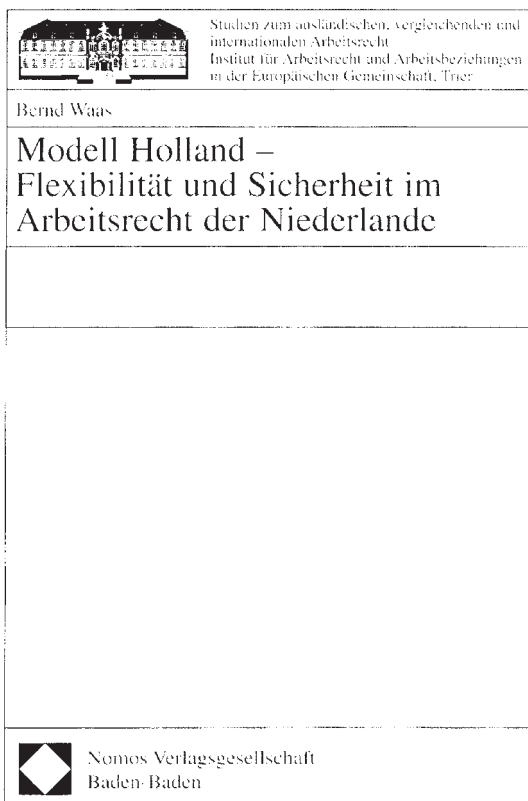
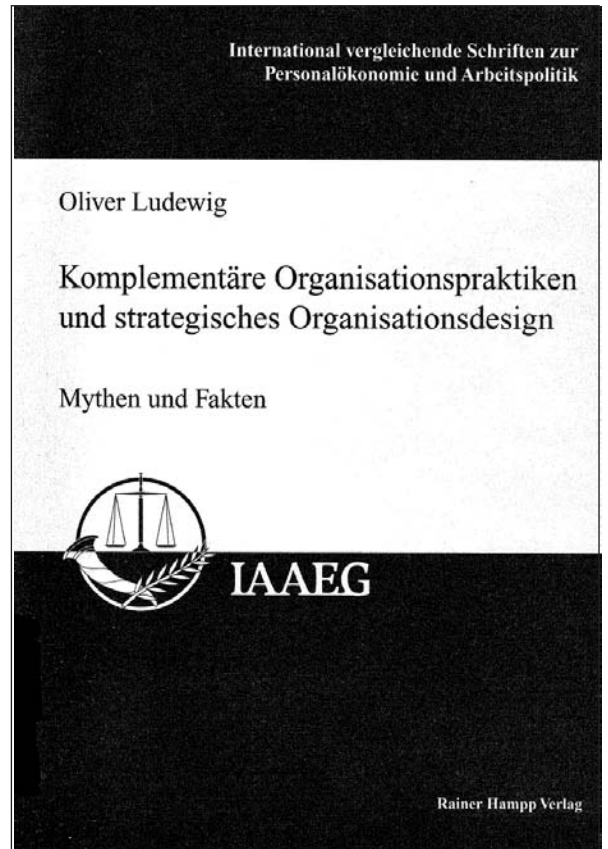
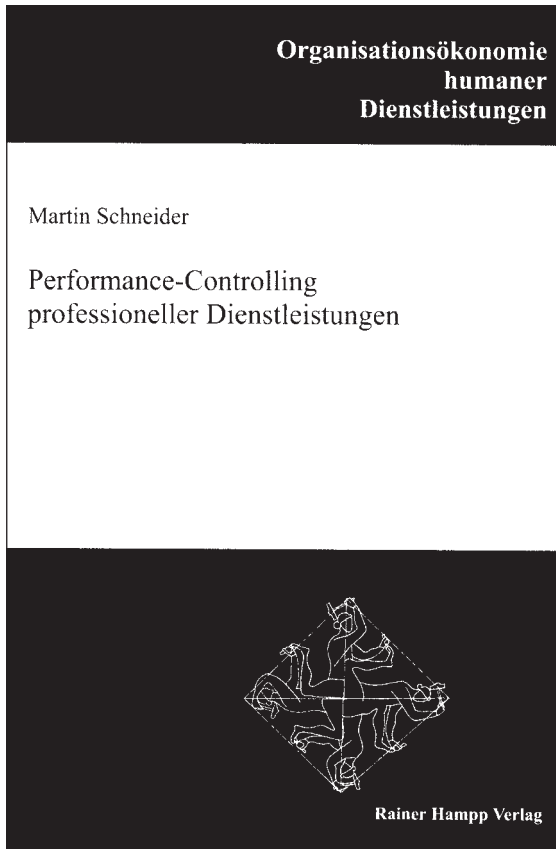
9.3 Organigramm

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

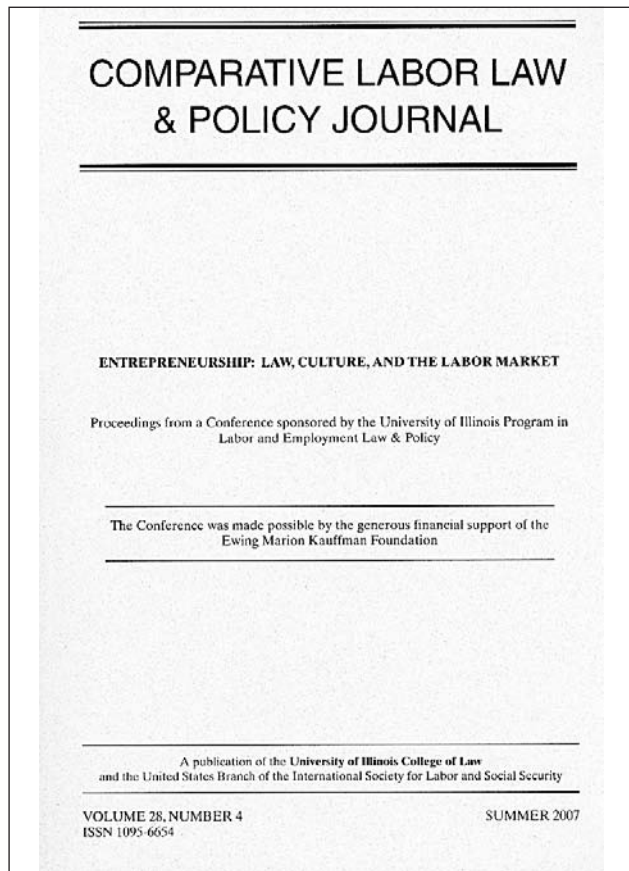


10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



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

Zeitschrift für

Vergleichende Rechts- wissenschaft

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 Rechtstheorie (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

76978

EuZA Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EJLL European Journal of Labour Law

4/2008

<i>Volker Rieble/Sebastian Kolbe:</i> Vom Sozialen Dialog zum europäischen Kollektivvertrag?	453
<i>Hermann Reichold/Sabine Krauch:</i> The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in Germany	482
<i>Manuela Raach:</i> Die Entwicklung des englischen Antidiskriminierungsrechts im Jahr 2007	501
<i>Marcus Bieder/Sabine Diekmann:</i> Verbot der Diskriminierung befristeter Beschäftigter bei der Gewährung von Dienstalterszulagen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13.9.2007 (Rechtssache del Cerro Alonso)	515
<i>Achim Seifert:</i> Die vergaberechtliche Tarifverpflichtung vor dem Europäischen Gerichtshof – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3.4.2008 (Rechtssache Rüffert)	526
<i>Abbo Junker:</i> Verkürzung von Arbeitnehmeransprüchen im Transportgewerbe durch zwischengeschaltete Limited Companies – Urteil des Employment Appeal Tribunal vom 21.12.2007 (Bleuse v. MBT Transport Ltd.)	540
<i>Länderberichte</i>	558
<i>Tagungsberichte</i>	568
<i>Buchbesprechungen</i>	577

Herausgegeben von
Martin Franzen
Abbo Junker
Sebastian Krebber
Robert Rebhahn
Volker Rieble
Monika Schlachter

11 Presseschau

Unijournal 01/2008

Hochschulkuratorium besichtigt Campus II

Mit einer Führung über Campus II der Universität Trier (ehemaliges französisches Hospital) startete die dritte Sitzung des Hochschulkuratoriums im Dezember 2007. Die Fächer Geobotanik und Bodenkunde mit ihren Laboren sowie das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehung in der Europäischen Gemeinschaft vermittelten den Kuratoriumsmitgliedern einen Einblick in einige Bereiche der Forschung auf Campus II.

Ehemals feudal im Quinter Schloss angesiedelt, zeigte sich Prof. Dr. Dieter Sadowski, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), mit dem neuen Standort in der obersten Etage von Gebäude F auf Campus II außerordentlich zufrieden. Er vermittelte einen Einblick in Forschungen und Arbeit des Graduiertenkollegs der Exzellenz sowie des IAAEG. Die eigene Bibliothek bietet den Wissenschaftlern/innen ein hervorragendes Ambiente. Apl. Prof. Dr. Willy Werner und apl. Prof. Dr. Christoph Emmerling

präsentierten Forschungsprojekte aus den Geowissenschaften. Massenspektrometer, Biomonitoring in Trier, Schwermetallmonitoring in der Region bis hin zum Labor der Atomabsorptionsspektroskopie (AAS) waren anschließend die Themen in der Geobotanik. Die Dendrologie untersucht anhand von Computerscans von Querschnitten durch Baumstämme Alter, Klima, Standort und Gesundheit eines Baumes: neue Arbeitstechniken für Geowissenschaftler am lebenden Baum, für Klassische Archäologen an antiken Holzfinden. Folge ist, dass künftig ein Fachteil Geoarchäologie entstehen soll, so Willy Werner.

