

Managementstile und Arbeitnehmerbeteiligung bei ausländischen Unternehmen in Polen, Tschechien und Ungarn

Norbert Kluge
Eckhard Voss

PROBLEMLAGE

In den meisten Studien zur Entwicklung der Auslandsinvestitionen in den mittel- und osteuropäischen Transformationsländern findet man Hinweise auf die Rückwirkungen dieses Investments auf Produktion und Beschäftigung in den Herkunftsländern. Ob, und wenn ja, welchen Einfluss die Praktiken ausländischer Unternehmen hingegen auf die Produktions- und Arbeitsbeziehungen in den Zielländern haben, darüber gibt es noch wenig Informationen. Genau zu diesem Punkt werden im folgenden Ergebnisse einer Studie referiert, die im Jahr 2002 von der wmp-consult Hamburg im Auftrag des Forum Mitbestimmung – eine gemeinsame Initiative von Bertelsmann Stiftung und Hans Böckler Stiftung durchgeführt wurde.¹

Das Forum wollte vor allem wissen, inwieweit Unternehmen ihre von zu Hause gewohnten Praktiken von Unternehmensführung, Unternehmenskulturen und insbesondere der Arbeitnehmerbeteiligung mitnehmen und ferner – vice versa – welche Rückwirkungen ihre Praktiken in den Kandidatenländern womöglich auf ein kommendes Konzept transnationaler kooperativer Unternehmensführung generell in einem europäischen Sozialmodell haben könnten.

Mit Unterstützung durch Partner in den drei Ländern wurden zu elf Unternehmen Fallstudien erstellt. Jedes der analysierten Unternehmen hatte zumindest in einem der Länder eigene Produktionsstandorte. Im Normalfall engagierten sich die ausschließlich betrachteten Multinationals² in allen drei Ländern. Fünf der Unternehmen stammen aus Deutschland, die übrigen aus den Ländern Frankreich, Schweiz, Niederlande und Finnland sowie aus den USA. Bei einem Unternehmen handelt es sich um einen britisch-amerikanischen Konzern.

UNTERNEHMENSKULTUREN FOLGEN DEN EIGENHEITEN IN DEN HERKUNFTSUNTERNEHMEN

Tschechien, Ungarn und Polen haben in den neunziger Jahren die mit Abstand größten Anteile der ausländischen Direktinvestitionen in den mittel- und osteuropäischen Transformationsländern angezogen und liegen heute hinsichtlich der absoluten ausländischen Investitionssummen wie der Pro-Kopf Investitionen vor den übrigen mittel- und osteuropäischen Ländern. Vor allem deutsche Unternehmen haben – oftmals in Anknüpfung an Traditionen, die ins letzte und vorletzte Jahrhundert zurückreichen – intensive Wirtschaftskontakte geknüpft und Niederlassungen errichtet. Sie gehören in allen drei Ländern zu den wichtigsten Investoren mit Anteilen zwischen 14,5% (Polen) und knapp 30% (Tschechien). Unternehmen in deutschem Eigentum oder mit Beteiligung deutscher Investoren beschäftigten in Polen im Jahr 2000 rd. 180.000, in Tschechien 187.000 und in Ungarn 148.000 Arbeitnehmer/innen (Deutsche Bundesbank 2002, S. 20).

Etwa die Hälfte der untersuchten Unternehmen waren Vorreiter des Privatisierungsprozesses in ihren jeweiligen Branchensegmenten. Sie waren teilweise bereits vor dem Beginn des Transformationsprozesses durch Partnerschaften und Kooperationen im Land aktiv. In der überwiegenden Zahl der untersuchten Fälle handelt es sich um Akquisitionen bzw. Brownfield-Investments. Häufig wurden nationale Marktführer übernommen. Freilich sind Brown- und Greenfield Investitionen nicht trennscharf voneinander zu unterscheiden, zumal es bei vielen Unternehmen in den letzten Jahren zu großen Investitionen in den Aus- und Neubau bestehender Fabrikationsanlagen und Infrastrukturen gekommen ist.

Auslandsinvestitionen beinhalten nicht nur den Transfer von Kapital, sondern auch den Transfer von Humankapital, vor allem über die Führungsetagen der Niederlassungen. Ausländische Manager leiteten in der Regel den Umbau oder Neuanfang der Produktionsstandorte. Auffällig ist, dass deutsche Unternehmen im Vergleich nach wie vor am stärksten auf deutsche Führungskräfte in ihren mittel- und osteuropäischen Niederlassungen bauen und am zögerlichsten darin sind, die Unternehmensführung oder sogar das leitende

1 Der Abschlussbericht wird im Februar 2003 über die Webpage des Forums www.unternehmenskultur.org zugänglich sein.

2 Durch die Konzentration lediglich auf große Unternehmen kann die Studie halbwegs aussagekräftige Ergebnisse und Trendaussagen lediglich für diese Unternehmensgruppe treffen. Um branchenspezifische Prägungen der Untersuchungsergebnisse möglichst gering zu halten, wurden Unternehmen aus verschiedenen Bereichen der Verarbeitenden Industrie in das Sample aufgenommen. Es gelang leider nicht, klassische Dienstleistungsunternehmen aus dem Handel oder aus dem Bankenbereich einzubeziehen.

Dr. Norbert Kluge leitete das Forum Mitbestimmung und Unternehmen – eine gemeinsame Initiative von Bertelsmann Stiftung und Hans Böckler Stiftung und ist nun Wissenschaftler am Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel.
e-mail: nkluge@etuc.org

Eckhard Voss arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Berater bei wmp consult in Hamburg.

e-mail: eckhard.voss@wmp-consult.de

Management lokalen Kräften anzuvertrauen. Dies mag auch daran liegen, dass eine globale Ausrichtung der Managementausbildung und die Teilnahme lokalen Führungsnachwuchses an internationalen Trainingsprogrammen zum Beispiel in angloamerikanischen Unternehmen selbstverständlicher und etablierter sind als hierzulande. Führungskräfte aus dem Gastland wurden in allen Unternehmen im weiteren Verlauf in den Konzernzentralen auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet, so dass auch nach dem Weggang der „expatriats“ unternehmensspezifisches Führungsknowhow transportiert wurde.

Führungsleitlinien in den Unternehmen dienen und dienen den Managern als Blueprint bzw. Masterplan für die Umsetzung der Geschäftsziele unter den jeweiligen lokalen Bedingungen. Allerdings entspricht es weder dem Anspruch noch der Wirklichkeit, dass diese eins zu eins übertragen wurden. Es ist eben nicht einfach, flache Hierarchien, dezentrale Führung oder Teamorientierung von einer Arbeitskultur in eine andere zu übersetzen. Selbst bei denjenigen von uns untersuchten Unternehmen, welche dies anstrebten, geschah dies in keinem Fall bereits in der Anfangsphase, sondern in der Regel nach Abschluss einer Konsolidierung in längerfristig angelegten Projekten.

Tatsächlich werden Unternehmenskulturen in der Praxis sehr stark vom Führungsstil handelnder Personen wie bspw. von Werksleitern beeinflusst. Es kommt ganz darauf an, was sie aus ihren Führungs- und Geschäftszielvorgaben vor Ort machen können. Nach unseren Beobachtungen folgten vielleicht auch deshalb die Methoden der Unternehmensführung vorwiegend geschäftlichen Zielsetzungen. Erneut konnte man erfahren, dass die Übertragung von konzernweiten Führungsphilosophien in die Praxis auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern kein eigenständiges und unabhängiges Unternehmensziel darstellt.

Hier ergaben die Untersuchungen großer Einzelinvestoren, die mit mehreren Betriebsstätten und in verschiedenen Geschäftsbereichen in den jeweiligen Ländern tätig sind, wie bspw. Bosch oder Siemens in Tschechien, General Electric in Ungarn oder Philips in Polen, eine große Heterogenität der lokalen Management- und Führungspraxis, insbesondere auch im Umgang mit der betrieblichen Interessenvertretung.

Nach rund zehn Jahren können verschiedene Etappen des Transfers von Führungsstilen, Managementprozessen und Human Resources-Praktiken klassifiziert werden. Diese Phasen sind gekennzeichnet durch spezifische Zielsetzungen und Inhalte des Transfers, die sich selbst wiederum im Zeitverlauf veränderten. Wie intensiv und nachhaltig versucht wurde, angestammte Praktiken zu übertragen, richtete sich vor allem nach der jeweiligen Unternehmensstrategie: Sollten „nur“ „verlängerte Werkbänke“ errichtet und kurzfristig komparative Kostenvorteile ausgenutzt werden oder sollte eine längerfristige Qualitätsproduktion aufgebaut werden mit dem Ziel der Integration in europäische oder globale Unternehmensnetzwerke?

Unternehmen, die im Aufbau einer nachhaltig an den neuen Standort gebundenen Qualitätsproduktion engagiert sind, müssen bei der Übertragung von sozialen Führungstechniken weiter gehen als andere: Hier muss auch eine gemeinsame Unternehmensphilosophie – und in der Praxis Unternehmenskultur – adaptiert werden, damit das Auslandsunternehmen ein Teil des Ganzen wird. Dazu gehört eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung von Führungs- und Fachkräften. Je stärker das Unternehmen auf die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte angewiesen ist, desto wichtiger wird schließlich die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Unternehmen, die vorwiegend mit An- und Ungelernten produzieren, wie zum Beispiel bei der Produktion von Flachglas oder Pharmazeutika für globale Märkte, müssen dabei andere interne Anstrengungen erbringen als Unternehmen, in denen es auf Facharbeiter- und Ingenieurarbeit ankommt, wie zum Beispiel bei der Herstellung von High-Tech-Aggregaten für die Automobilproduktion.

Bei allen Unterschieden ist generell zu beobachten, dass die Unternehmen sich den jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen anpassen, soweit dies für sie von Vorteil ist, vor allem um Kosten zu minimieren: Durch weniger soziale Verpflichtungen, geringere Lohnstandards, höhere Personalflexibilität durch schwächeren Kündigungsschutz. Von ihrer angestammten Unternehmenskultur wird nur so viel übertragen, wie für die Integration in internationale Produktionsabläufe und zum Erreichen notwendiger Qualitätsstandards unbedingt benötigt wird. Unsere Befunde

bestätigen damit die These, dass Managementpraktiken und Führungsstile nicht einfach von Land zu Land transferiert werden (können und sollen). Vielmehr geht es immer um eine Anpassung und Optimierung des jeweiligen Modells an ein anders strukturiertes institutionelles und kulturelles Rahmengerüst. Sozialwissenschaftler haben diesen Vorgang als Prozess der „hybridization“ (Boyer u.a. 1998) oder des „institutional isomorphism“ (Bluhm 2001) beschrieben.

INSTITUTIONELLE ARRANGEMENTS DER ARBEITNEHMERBETEILIGUNG GEHÖREN NICHT ZUM KANON DER FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE UND ZUM TRANSFER

Für das gesamte Feld der betrieblichen Arbeitsbeziehungen ist insgesamt ein selektiver Transfer feststellbar. Offenbar gehört der Umgang mit Arbeitnehmervertretungen weniger zum Code universeller Managementstandards im Unternehmen, und mehr zur Kategorie „So viel Corporate Culture wie nötig, so viel Anpassung an lokale Gegebenheiten wie möglich“. Unternehmen orientieren sich in der Frage der Arbeitnehmerbeteiligung oder der – betrieblichen – Tarifpolitik zunächst einmal an nationalen, regionalen oder lokalen Standards des Gastlandes. In einigen Fällen wird an herkömmliche Praktiken betrieblicher Sozialpolitik angeknüpft, indem etwa weiterhin kostenloses Essen in der Kantine, Mietzuschüsse oder Ferienplätze zur Verfügung gestellt werden. Traditionelle Jahresprämien werden beibehalten, aber den neuen Bedürfnissen angepasst, wenn sie neuerdings mit Erfolgskomponenten verknüpft werden.

Auffällig ist, dass auch die deutschen Unternehmen nur begrenzt ihre positiven Erfahrungen zu Hause mit dem kooperativen Führungsmodell der Mitbestimmung mitnehmen und zum Bestandteil ihrer grenzüberschreitenden Unternehmenskultur und -identität machen, wie dies noch die Kommission Mitbestimmung von Bertelsmann Stiftung und Hans Böckler Stiftung 1998 hoffte; (Bertelsmann Stiftung und Hans Böckler Stiftung 1998, Empfehlung 22, S. 118). Stattdessen werden von den Unternehmen, unabhängig von ihrer Herkunft, Gegebenheiten aufgenommen und mit der lokalen Führungspraxis verbunden – einmal mit Gewerkschaften, einmal ohne sie,

einmal mit organisierter betrieblicher Interessenvertretung, einmal ohne sie. In der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten im Zielland existieren Betriebe sogar mal mit und mal ohne gewerkschaftliche oder sonstige Interessenvertretung in ein und demselben Unternehmen. Unsere Fallstudien bestätigen in diesem Punkt Befunde früherer Untersuchungen, wonach die Nationalität eines Investors „is not a reliable predictor of their attitudes towards trade unions in the host countries“ (Pollert 1999, S. 216).

Man könnte die vorgefundene Praxis auch als einen äußerst pragmatischen Umgang mit den Gegebenheiten interpretieren. In der überwiegenden Mehrzahl der von uns untersuchten Unternehmen, darunter auch einige durchaus mittelständisch geprägte Zweigniederlassungen, werden Arbeitnehmervertretungen, ob betriebliche Gewerkschaftsorganisationen oder Betriebsräte und sofern sie überhaupt existieren, nicht in Frage gestellt. Lediglich in einem Fall wurde von der Geschäftsleitung jegliche Form der Interessenvertretung offen abgelehnt. Dafür fanden wir in einem Fall eine deutlich über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehende Arbeitnehmerbeteiligung. Auch im Falle von Greenfield-Investitionen wurde in der Regel nicht versucht, die Gründung von Interessenvertretungen zu behindern. Insgesamt dominiert bei den untersuchten Unternehmen ein eher formal-kooperativer Umgang mit den Interessenvertretungen, und zwar ungeachtet des Herkunftslandes, der Investitionsart und der Unternehmensstrategie. Ablehnung und Konfrontation gegenüber Gewerkschaften und Interessenvertretungen, wie sie speziell für mittelständische ausländische Investoren in den mittelosteuropäischen Ländern beschrieben wurden (Bluhm 2001, S. 163), können wir für die betrachteten Großunternehmen nicht bestätigen.

Gleichwohl zeigen sich in der Praxis differenzierte Muster im Umgang mit vorhandenen Arbeitnehmerrepräsentanten, die von heimatlichen Erfahrungen der handelnden Personen geprägt sind: Ein amerikanischer Manager reagiert darauf anders als ein französischer. Das Management in Tochterunternehmen deutscher Mutterkonzerne behandelt Arbeitnehmerrepräsentanten wie einen Betriebsrat, obwohl der in der von zu Hause gewohnten Form gar nicht existiert.

Übersicht 1: Idealtypische Stufenfolge des Transfers von Managementleitlinien

Stufe	Ziele	Inhalte und Instrumente
Aufbau	Integration in Gesamtunternehmen und wesentliche Restrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Produktion	Aufbau der produktionsorientierten Software (Buchhaltung, Reporting, Controlling, Administration allgemein) bzw. ihre Verbindung mit der unternehmensinternen vorhandenen Transfer erfolgt im Wesentlichen durch expatriats auf der Ebene der Unternehmensleitung
Konsolidierung	Durchführung wesentlicher Restrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Produktion und Arbeitsorganisation und Sicherstellen notwendiger Qualitätsstandards	Aufbau von Personalwesen und HRM sowie Reorganisation von Management- und Führungsprozessen Einführung Qualitätskontrolle, neuer Arbeitszeit- und Entgeltsysteme etc. Transfer durch expatriats auch auf der Abteilungsebene sowie Trainings und Schulungen von Führungskräften, teilweise auch auf der Ebene der Meister- und Anleiterqualifikation (z.B. Hospitationen in Auslandsgesellschaften)
Entwicklung und Business Excellence	Schaffung einer nachhaltigen und dauerhaften Grundlage der Unternehmensentwicklung der Auslandsgesellschaft Auslandsgesellschaft wird zu eigenständigem und in vielen Bereichen selbstverantwortlichem Teil des Gesamtunternehmens	Festigung der Unternehmenskultur, Entwicklung eines Leitbildes und eigener strategischer Unternehmensziele Unternehmensspezifische Lösungen im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung und Interessenvertretung Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten wird wichtiges Ziel der Unternehmenspolitik Ggf. Aufbau einer eigenen Berufsausbildung auch im Bereich der Facharbeiter/innen
Expansion	Übertragung weitergehender Verantwortung auf das Auslandsunternehmen	z.B. Aufbau bzw. Verlagerung von Forschungs- und Entwicklungskapazitäten in das Land z.B. Konzentration bzw. Verlagerung ganzer Produktionssparten und deren Steuerung zunehmende Definition eigener Unternehmensziele

Quelle: wmp consult

WSI Hans Böckler Stiftung

Interessant ist in diesem Zusammenhang das Bild, das sich mit Blick auf die Arbeitnehmerrepräsentation aus den MOE-Niederlassungen in den Europäischen Betriebsräten bietet: Obwohl generell als Mitglied oder Beobachter in lediglich 84 von 283 bestehenden Euro-Betriebsräten von Unternehmen, die in MOE engagiert sind, nur schwach vertreten, tun sich deutsche und skandinavische Multis mit der Arbeitnehmervertretung auf dieser Ebene offenbar leichter als andere (Kerckhofs 2002, S. 60–71).

Ferner ist festzustellen, dass ausländische Unternehmen gerne als „guter Arbeitgeber“ auftreten, indem sie, wie in unseren Fällen, die jeweils im Land vorhandenen gesetzlichen und tarifpolitischen Vorgaben einhalten und zum Beispiel ihre Beschäftigten regelmäßig über wirtschaftliche Entwicklungen informieren, jährliche Lohnrunden durchführen oder die Interessenvertretung in den gesetzlich vorgeschriebenen Handlungsfeldern, bspw. im Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen. Diese Aussage ist jedoch vor dem Hintergrund insgesamt eher unterentwickelter Sozialpartnerbeziehungen und zumeist zersplitterter und schwacher gewerkschaftlicher Interessenvertretungen zu werten (EU-Kommission 2002; S. 87 ff).

Freilich treffen die Unternehmen auf national unterschiedliche, zum Teil in sich disparate gesetzliche Vorgaben für die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung, was für sie die Sache nicht leichter macht.

FAZIT: KEINE GUTEN AUSSICHTEN FÜR EINEN IMPULS ZUR UMSETZUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS IN NATIONALE REALITÄT

Ob gewollt oder nicht – unsere Untersuchung zeigt, dass die Praxis von Unternehmensführung und Arbeitnehmerbeteiligung in den Niederlassungen der multinationalen Unternehmen einen generellen Einfluss auf die Realität der Arbeitsbeziehungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern hat. Weil ausländische Unternehmen in jeder Hinsicht große Bedeutung für die untersuchten Länder haben und gerade die industriellen Beziehungen und die „Produktionsregimes“ noch immer „in the making“ sind (Kohl 2002), gehen von ihnen Impulse auf die Entwicklung von betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartnerbeziehungen aus. Diese spielen bekanntlich in den Vorstellungen vom ökonomisch erfolgreichen

Übersicht 2: Betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in Polen, Tschechien und Ungarn

	Polen	Tschechien	Ungarn
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	15%	20%	30%
Tarifvertragliche Deckungsrate	30%	30%	40%
Tarifvertragliche Deckungsrate auf Branchenebene	Unter 10%	k.A.	18%
Modell betrieblicher Interessenvertretung	Gesetzlich fixierte Monopolstellung der Gewerkschaften	Seit 2001 alternativ Betriebsgewerkschaftsvertretung oder Betriebsrat (dort wo keine Gewerkschaftsvertretung)	Seit 1992 duale Interessenvertretung
Wesentliche Kompetenzen	Abschluss von Unternehmenstarifverträgen Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen Mitsprache bei Kündigungen und Massenentlassungen Minimale Informationsrechte	Gesetzliche bestimmte Informationsrechte Konsultationsrecht bei gesetzlich festgelegten Themen (Arbeitszeit, Massenentlassungen, Betriebsübernahmen, Arbeits- und Gesundheitsschutz etc.) Abschluss von Betriebsvereinbarungen Mitbestimmung vor allem im Bereich des betrieblichen Sozial- und Kulturfonds und Arbeits- und Gesundheitsschutz	Gesetzlich fixierte Informations- und Beteiligungsrechte AG ist verpflichtet, dem BR mindestens halbjährlich über die Wirtschaftslage des Unternehmens zu informieren Mitbestimmung vor allem im Bereich des betrieblichen Sozial- und Kulturfonds und Arbeits- und Gesundheitsschutz
Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichtsräten	Nur in staatlichen Unternehmen	Bei Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten müssen ein Drittel aller Aufsichtsratsmitglieder von allen Beschäftigten gewählt werden	Ein Drittel der Aufsichtsratsvertreter in Wirtschaftsunternehmen sind Arbeitnehmer
Tarifkompetenz	Gewerkschaftsvertretung	Tarifverträge nur durch Gewerkschaftsvertretung	Falls keine Gewerkschaftsvertretung vorhanden kann Betriebsrat Firmentarifvertrag abschließen

Quelle: wmp consult auf Basis von Länderexpertisen im Rahmen des Projekts

WSI Hans Böckler Stiftung

europäischen Sozialmodell eine zentrale Rolle (Artikel 138 der Maastrichter Verträge; EU-Kommission 2002). Wenn auch

die von uns untersuchten Unternehmen meist als vergleichsweise „gute Arbeitgeber“ auftreten, ist jedoch von ihnen

kaum Unterstützung für die Realisierung dieser Vorstellung zu erwarten:

– Weil betriebliche Interessenvertretung von den Unternehmensleitungen entweder formal oder einseitig voluntaristisch gehandhabt wird, wird die Akzeptanz einer einheitlichen und verbindlichen Interessenvertretung, in welcher Form auch immer sie gesetzlich vorgesehen ist, aus den Niederlassungen der multinationalen Unternehmen heraus nicht gestärkt. Die gute Praxis auf diesem Gebiet gehört bei der überwiegenden Mehrheit der von uns untersuchten Unternehmen nicht zum Kanon des vorbildlichen Investitionsverhaltens, sondern obliegt in der konkreten Ausgestaltung den lokalen Betriebsleitungen.

– Ein Beitrag der Unternehmen zur Stärkung nationaler Sozialpartnerbeziehungen ist nicht zu erkennen. Weder scheinen sie zum Engagement in einheimischen Arbeitgeberverbänden zu neigen, noch zeigen sie sich gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation ihrer Belegschaften und gegenüber überbetrieblichen Kollektivvereinbarungen aufgeschlossen. Bevorzugt werden lokale bzw. konzernweite Lösungen, entweder einseitig oder im Einvernehmen mit den lokalen Belegschaften bzw. ihren Vertretern.

– Gleichzeitig scheinen die Gewerkschaften kaum davon zu profitieren, wenn sie, wie in einigen Fällen, in die Interessenvertretung und in kollektivvertragliche Vereinbarungen eingeschaltet sind. Ein der Realität angemessenes Verständnis gewerkschaftlicher Betriebspolitik ist noch wenig entwickelt, Lernprozesse in dieser Hinsicht stehen erst am Anfang.

LITERATUR

- Bertelsmann Stiftung und Hans Böckler Stiftung** (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung, Gütersloh
- Bluhm, K.** (2001): Exporting or Abandoning the “German Model”? *European Journal of Industrial Relations*, 7, 2, 153-174
- Boyer, R.** u.a. (1998): *Between Imitation and Innovation. The Transfer and Hybridization of Productive Models in the International Automobile Industry.* Oxford
- Deutsche Bundesbank** (2002): Kapitalverflechtungen mit dem Ausland, Statistische Sonderveröffentlichung 10, Frankfurt a. M.

European Commission (2002): *Industrial Relations in Europe 2002*, Luxembourg

Kerckhofs, P. (2002): *European Works Councils. Facts and Figures*, Brüssel

Kohl, H. (2002): *Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung?* WSI-Mitteilungen 7, 410-415

Pollert, A. (1999): *Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe*, London

Hans Böckler Forum Arbeits- und Sozialrecht

13./14. März 2003 in Berlin

Die Hans Böckler Stiftung veranstaltet alle zwei Jahre ein Forum zum Arbeits- und Sozialrecht. Diese Foren wenden sich an alle, die sich in der forensischen Praxis, in der Rechtswissenschaft, in der Beratung und in den Verbänden mit dem Arbeits- und Sozialrecht befassen.

In diesem Jahr werden wir die Gelegenheit nutzen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums über **neue empirische Daten zum Kündigungsgeschehen in der Bundesrepublik** zu informieren. Diese repräsentativen, verlässlichen Daten widerlegen eine Reihe von Annahmen, die die rechtspolitische Diskussion in diesem Felde prägen.

Donnerstag, 13. März 2003

- 10.30 Uhr Eröffnung und Begrüßung
Prof. Dr. Heide Pfarr, Geschäftsführerin der Hans Böckler Stiftung
Grußwort
Dr. Hans Eisemann, Präsident des Landesarbeitsgerichts Brandenburg
- 11.00 Uhr Perspektiven für das Arbeits- und Sozialrecht in der neuen Legislaturperiode
Staatssekretär Gerd Andres, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Dr. Ursula Engelen-Kefer, stellv. Vorsitzende des DGB-Bundesvorstands
Moderation: *Prof. Dr. Heide Pfarr*

13.30 bis

18.00 Uhr Diskussionsforen parallel laufend

1. Grenzen der Entgeltflexibilisierung

Entgeltkontrolle anhand der zivilrechtlichen Generalklauseln, der Wuchergrenze sowie des neuen AGB-Rechts
Prof. Dr. Thomas Blanke, Universität Oldenburg
Mehr Entgeltsicherheit durch gesetzlichen Mindestlohn
Dr. Gabriele Peter, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Moderation: *Peter Stein*, Arbeitsgericht Hamburg

2. Schuldrechtsmodernisierung

Ausgewählte Probleme der arbeitsrechtlichen Vertragskontrolle
Dr. Gerhard Reinecke, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
Die Kontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte
Viola Lindemann, Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht an der Universität zu Köln
Moderation: *Ingrid Weber*, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin

3. Überwachung und Durchleuchtung von Beschäftigten?

Neue Probleme des Arbeitnehmer-Datenschutzes
Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Genetische Durchleuchtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
Bettina Sokol, Landesbeauftragte für Datenschutz Nordrhein-Westfalen
Moderation: *PD Dr. Marita Körner*, Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der J.W. Goethe-Universität Frankfurt/Main

4. Sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis

Sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Ansprüche behinderter Beschäftigter auf Qualifizierung
Dr. Felix Welti, Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel

Individualrechtliche Ansprüche auf Weiterbildung im Arbeitsverhältnis?

Dr. Katja Käufer

Moderation: *Dr. Christine Fuchsloch*, Richterin am Sozialgericht Berlin

5. Sozialrechtliche Fragen nach der gesetzlichen Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

Soziale Sicherung älterer Arbeitnehmer
Prof. Dr. Rainer Schlegel, Richter am Bundessozialgericht
Sperrzeiten und Zumutbarkeit im SGB III
Dr. Wolfgang Spellbrink, Richter am Bundessozialgericht
Moderation: *Johannes Schaller*, DGB-Rechtsschutz GmbH

Freitag, 14. März 2003

- 9.00 Uhr Flexicurity – Flexibilität und Sicherheit in der Arbeit
Dr. Ute Klammer, WSI in der Hans Böckler Stiftung
- 10.30 Uhr Empirie des Kündigungsschutzes in Deutschland – Daten aus einer neuen Erhebung von WSI/Infratest
Projektgruppe Regulierung des Arbeitsmarktes der Hans Böckler Stiftung (*Pfarr, Bothfeld, Kaiser, Peuker, Ullmann*)
Diskussion
- 13.30 Uhr Ende der Tagung

Hinweis

Veranstaltungsort: MARITIM proArte Hotel Berlin, Friedrichstr. 151, 10117 Berlin. – Tagungsgebühren werden nicht erhoben. Reise- oder Aufenthaltskosten der Teilnehmer werden vom Veranstalter nicht übernommen. Die Kosten der Verpflegung während der Tagung trägt die Hans Böckler Stiftung. – Anmeldungen bis zum 17. 2. 2003 an Jeanette König, Hans Böckler Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, E-mail: Jeanette-Koenig@boeckler.de, Telefon (02 11) 77 78-1 11, Telefax (02 11) 7 77 84-1 11.