



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2019
und
Forschungsplan 2020 ff.

*Stiftung des öffentlichen Rechts
Wissenschaftliche Einrichtung der
Universität Trier
www.iaaeu.de*

1. IMPRESSUM

Adresse

Postanschrift:

Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union (IAAEU)
Universität Trier
54286 Trier

Besucheranschrift:

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

www.iaaeu.de
kontakt@iaaeu.de

Direktoren

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (geschäftsführend)

Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht am
Fachbereich V, Rechtswissenschaften, der Universität Trier

Prof. Dr. Laszlo Goerke

Professor für Personalökonomik am Fachbereich IV für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,
Mathematik und Informationswissenschaften der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartnerinnen:

Andrea Fischer und Verena Moll, Tel.: 0651 201 2514

Satz und Layout

Verena Moll

2. INHALTSVERZEICHNIS

1. Impressum.....	3
2. Inhaltsverzeichnis.....	4
3. Vorwort.....	6
4. Kennzahlen Übersicht.....	8
5. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU	9
5.1. Das Kuratorium	9
5.2. Der Beirat.....	10
5.3. Das Direktorium.....	10
6. Wissenschaftliche Aktivitäten	11
6.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	11
6.1.1. Forschungsprojekte	11
6.1.2. Laufende externe Dissertationsprojekte	32
6.1.3. Europadatenbank und Newsletter.....	33
6.1.4. Veröffentlichungen	35
6.1.5. Vorträge und Tagungsteilnahmen	38
6.1.6. Auszeichnungen und Erfolge	41
6.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	44
6.2.1. Forschungsprojekte	44
6.2.2. Veröffentlichungen	70
6.2.3. Vorträge und Tagungsteilnahmen	72
6.2.4. IAAEU Discussion Paper Series in Economics	79
6.2.5. Gutachtertätigkeiten.....	80
6.2.6. Auszeichnungen und Erfolge	81
6.3. Ehemalige Direktoren	84
6.3.1. Prof. em. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	84
6.3.2. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.....	86
7. Bibliothek.....	89
8. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU	91
8.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	91
8.1.1. Gastforscher.....	91
8.1.2. Vorträge am IAAEU	91
8.1.3. Konferenzen und Seminare	92
8.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	93

Inhaltsverzeichnis

8.2.1.	Gastforscher	93
8.2.2.	Ökonomisches Kolloquium am IAAEU.....	93
8.2.3.	Brownbag Seminar	94
8.2.4.	Workshops am IAAEU.....	95
9.	Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2019)	98

3. VORWORT

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) ist ein kleines, interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsinstitut, das seinen Platz in einer sich rasch wandelnden deutschen und europäischen Forschungslandschaft immer wieder hinterfragen und neu bestimmen muss. Nur auf diese Weise kann das IAAEU in der Konkurrenz mit großen, weniger spezialisierten Institutionen bestehen. Zu den Forschungsthemen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAAEU bearbeiten, zählen der demographische Wandel, die Rolle der Gewerkschaften und des kollektiven Arbeitsrechts, die Wirkung von Arbeitsbedingungen, die Arbeitnehmermobilität und die Arbeit in einer digitalisierten Wirtschaft.

In der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist in 2019 das DFG-geförderte Projekt zum Thema „Crowdworking“ planmäßig vorangekommen. Der Mittragsteller, Prof. Hornuf (Bremen), hat dazu eine interdisziplinäre Konferenz veranstaltet, an der sich die Arbeitsgruppe beteiligt hat. Die Untersuchungen zum arbeitsrechtlichen Status von Gigworkern (K. Treppschuh) und zur kollektiven Interessendurchsetzung von Plattformbeschäftigten (D. Leist) sind weit fortgeschritten. Den zivilrechtlichen Aspekten der Drei-Personen-Verhältnisse in der Plattformökonomie gilt das Forschungsinteresse von Dr. T. Klein. Die aktuellen Arbeitsergebnisse der Projektteile wurden auf internen und externen Workshops vorgestellt, darunter auch auf einer Veranstaltung, die wir mit der Universität Salzburg durchgeführt haben. Diese Kooperation wird im laufenden Jahr fortgesetzt.

Vorarbeiten für ein Anschlussprojekt gemeinsam mit dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrecht (Wien) sind intensiviert worden, bei dem es um die Sicherung von Mindestentgelt von Solo-Selbständigen auf nationaler, europäischer und völkerrechtlicher Ebene geht. Ein gemeinsamer Antrag auf Forschungsförderung ist für das laufende Jahr geplant. Zur Vorbereitung findet auch ein Workshop an der Universität Lund statt (Vortrag von M. Schlachter). Auch mit anderen Fragestellungen hat sich die juristische Arbeitsgruppe auf Konferenzen auf nationaler und internationaler Ebene beteiligt. Damit konnte die Sichtbarkeit der Forschungsthemen des Instituts weiter erhöht und die Kooperation mit ausländischen Wissenschaftlern gefestigt werden. Denselben Zielen dient ein reger Austausch mit ausländischen Gastwissenschaftlern, die die Institutsbibliothek für ihre Forschungen nutzen und ihre aktuellen Fragestellungen mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe diskutierten. Auch im Jahre 2019 konnten von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe wieder zahlreiche Artikel und Entscheidungsanmerkungen in anerkannten Fachzeitschriften platziert werden.

Die ökonomische Arbeitsgruppe und ihre Arbeit sind im Jahr 2019 stark von personellen Veränderungen geprägt worden. So hat sich die Anzahl der Post-Docs auf einen Mitarbeiter zum Ende des Jahres verringert, einer der Promovenden war in Elternzeit und Neueinstellungen werden aufgrund der guten Arbeitsmarktlage zum Teil erst im laufenden Jahr erfolgen. Wiedereinstellungen erfolgten mit gewisser Verzögerung, weil bei den neuen MitarbeiterInnen die Strategie der Internationalisierung konsequent fortgesetzt wurde.

Auch in thematischer Hinsicht spiegeln sich die veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt in den Aktivitäten der Arbeitsgruppe wider. Während viele der Untersuchungen der vergangenen Jahre vor dem Hintergrund einer relativ hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland stattfanden, treten nun Probleme in den Vordergrund, die auf weitgehend geräumten Arbeitsmärkten entstehen. So haben und werden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt mit Ungleichheits- und Migrationsthemen sowie Fragestellungen befassen, die aus der Interaktion von Arbeitsmarkt- und Gütermarktunvollkommenheiten resultieren. Damit wird die bereits im letzten Jahresbericht beschriebene thematische Ausrichtung weiter akzentuiert. Weiterhin spielen natürlich die Konsequenzen von Arbeitsmarktinstitutionen im Allgemeinen und rechtlichen Regelungen im Besonderen für personalökonomische Entscheidungen und Arbeitsmarktergebnisse eine gewichtige Rolle.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat im Jahr 2019 wiederum eine Vielzahl von Veranstaltungen mit Gästen ausgerichtet und mit auswärtigen Forschern kooperiert. So sind beispielsweise gemeinsame Veröffentlichungen mit Kollegen von der EBS Universität für Wirtschaft und Recht, der Technischen Universität Darmstadt, der Universität Münster und der Universität Warschau entstanden. Weiterhin sind besonders das wöchentliche ökonomische Kolloquium und der 2019 zum elften Mal stattfindende Workshop on Labour Economics zu erwähnen. Letzterer hat im April des Jahres rund 40 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus rund zehn Ländern nach Trier gebracht.

Beide Arbeitsgruppen sowie die Bibliothek des IAAEU werden von der seit langem geplanten Renovierung des H-Gebäudes auf Campus II stark betroffen sein. Die sich daraus ergebenden ersten gravierenden Beeinträchtigungen waren für das Jahr 2019 angekündigt worden, sind aber aufgrund einer Verschiebung der Bauarbeiten nicht eingetreten. Es ist zu erwarten, dass der nächste Jahresbericht für das Jahr 2020 entsprechende Einschränkungen durch Bauarbeiten und auch durch die uns in diesen Wochen in vollem Ausmaß erfassende Corona-Epidemie dokumentieren wird.

Der Jahresbericht für 2019 kann noch weitgehend unbeeinträchtigte Forschungsaktivitäten darstellen und beschreibt detailliert die Forschungsaktivitäten der beiden Arbeitsgruppen. Er verdeutlicht, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAAEU gelungen ist, ihre Gedanken in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

März 2020

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter

Prof. Dr. Laszlo Goerke

4. KENNZAHLEN ÜBERSICHT

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	7 (8)***	3 (8)	10 (16)
Doktoranden je Direktor	6***	5	11***
- davon Frauen	2	1	3
Postdoktoranden je Direktor	1	3	4
- davon Frauen	1	1	2
Habilitanden je Direktor	1	0	1
Dissertationen je Direktor	0	0	0
Zweitgutachten je Direktor	2	0	2
Examensarbeiten je Direktor	44	19	63
Fluktuation:			
Zugänge	1 (0)	1	2 (0)
Abgänge	0 (0)	1	1 (0)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	8*	3,5*	7,5*
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	23*	6*	29*
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	5	9
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	10	0	10
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(6)	(8)	(14)
Gastforscher	7	3	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	6	11	17
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	3	45	48
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	1	2
Gastvorträge/Werkstattgespräche	2	21	23

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Universitätsmitarbeiter und geteilte Verträge (IAAEU/ Uni).

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

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

*** Ein Mitarbeiter der ökonomischen Arbeitsgruppe ist im Laufe des Jahres 2019 ausgeschieden.

5. ORGANE DER STIFTUNG UND STRUKTUR DES IAAEU

5.1. DAS KURATORIUM

Sinn und Zweck des Geschäftsberichtes ist es, zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur berufen. Für die Zeit ab 01.03.2018 bis 28.02.2021 wurden folgende Personen von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University of Southampton, Vereinigtes Königreich
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg, Deutschland
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Mijke Sophie Houwerzijl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Prof. Dr. Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie – Institut für Unternehmensführung, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Dr. Christine Heer-Reißmann, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz, Deutschland
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

5.2. 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.

Folgende Professoren der Universität Trier wurden ab dem 01.01.2018 für eine dreijährige Amtszeit von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats berufen:

- Prof. Dr. Conny Herbert Antoni, FB I – Psychologie (Vorsitzender)
- Prof. Dr. Uwe Jirjahn, FB IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Katrin Mühlfeld-Kerstan, FB IV – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, FB V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, FB V – Rechtswissenschaft

5.3. DAS DIREKTORIUM

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes und Prof. Dr. Laszlo Goerke, der seit dem 1. Januar 2012 Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes ist. Die Geschäftsführung hat zurzeit Professor Schlachter inne.

6. WISSENSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN

6.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.1.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

PROF. DR. DR. H. C. MONIKA SCHLACHTER



- Studium der Rechtswissenschaft in Göttingen, 1986 Promotion
- 1992 Habilitation in Göttingen
- 1993 bis 2005 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung und Internationales Privatrecht an der Universität Jena
- 2006 bis 2008 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Regensburg
- seit Oktober 2008 Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier
- seit Oktober 2008 Direktorin des IAAEU

LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

CROWDWORKING ALS NEUE FORM DER ARBEITSORGANISATION: REGULIERUNGSANFORDERUNGEN UND WOHLFAHRTSEFFEKTE

Start: 2017

Ende: 2020

Als neue Form der Arbeitsorganisation gewinnt das sogenannte "Crowdworking" zunehmend an Bedeutung. Bei dieser teilweise auch als "Online-Outsourcing" bezeichneten Arbeitsform werden Tätigkeiten von Auftraggebern über Internetplattformen an eine unbestimmte Zahl von sogenannten "Crowdworkern" ausgelagert. Das Spektrum der ausgelagerten Aufgaben reicht dabei von einfachen Kleinstaufgaben, die lediglich grundlegende Rechen- oder Lesefähigkeiten voraussetzen, bis hin zu komplexen Projekten, die hohe Anforderungen an die Qualifikation der Crowdworker stellen (z.B. die Erstellung von Programmiercodes oder die Lösung komplexer mathematischer oder wissenschaftlicher Probleme). Mit der Verlagerung von vormals im Rahmen von Arbeitsverhältnissen erbrachten Tätigkeiten auf (externe) Crowdworker gehen zahlreiche juristische Fragen einher. Zudem besteht die Gefahr einer Unterwanderung von Arbeitnehmerschutz- und Sozialvorschriften. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, ob die Rechtsordnung in Deutschland und Europa geeignete Instrumente bereitstellt, um beim Einsatz von Crowdworking einen angemessenen Interessenausgleich zu gewährleisten, und inwiefern ein gesetzgeberisches Handeln

erforderlich ist. Dabei soll rechtsvergleichend an die Erkenntnisse in anderen Ländern (insbesondere in Großbritannien und den USA) angeknüpft werden. Darüber hinaus ist der Blick auf kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Crowdworker zu richten. Hier stellen sich insbesondere zwei Fragen: Erstens ist zu klären, inwiefern eine kollektivvertragliche Ausgestaltung der Vergütungs- und Arbeitsbedingungen der Crowdworker möglich ist. Zweitens sind Möglichkeiten der Crowdworker zur Ausübung kollektiven wirtschaftlichen Drucks zu untersuchen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat im Sommer 2017 eine Teilfinanzierung dieses Projekts für die Dauer von 36 Monaten bewilligt, das gemeinsam mit der ökonomischen Arbeitsgruppe (Prof. Goerke/ Jun.-Prof. Hornuf) beantragt worden ist. Zu diesem Thema wurden im Institut mehrere Vorträge veranstaltet; Projektbeteiligte haben ihre Ergebnisse auf Konferenzen vorgetragen. Eine Konferenz zum Thema „Digitalisierung“ fand unter Federführung der Mit Antragsteller an der Universität Bremen statt.

DER EINFLUSS DES ARBEITSVÖLKERRECHTS AUF DIE ENTWICKLUNG VON KOLLEKTIVEN UNIONSGRUNDRECHTEN

Start: 02/2017

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. Mit Inkrafttreten der Grundrechtecharta ist in der Union ein Grundrecht auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) wird ein stärkerer Einfluss des internationalen Arbeitsrechts auf die unionale Rechtsordnung möglich. Damit bietet sich eine systematische Erörterung des Verhältnisses des Unionsrechts zum Arbeitsvölkerrecht an, begleitet von einer Diskussion der Einflüsse dieser Rechtsquellen auf das nationale Recht. Neben Einzelveröffentlichungen zum Thema erscheint eine erste umfassende systematische Darstellung des Arbeitsvölkerrechts Anfang des Jahres 2019 im Verlag Mohr Siebeck.

ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

Start: 2008

Ende: jährlich 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. Professor Schlachter übernimmt jährlich die Bearbeitung der Abschnitte:

Vertrag über die Arbeitsweise der EU (auszugsweise); Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Rom I-Verordnung, Rom II-Verordnung.

SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

Start: 2018

Ende: fortlaufend

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist derzeit noch durch die Dualität von Arbeitnehmern/ Beschäftigten einerseits und Selbständigen andererseits gekennzeichnet. Die dritte Kategorie, die „arbeitnehmerähnlichen Personen“ ist in der Praxis von so vielen zusätzlichen Anforderungen abhängig, dass aktuelle Entwicklungen, wie die durch die Digitalisierung stärker wachsende Gruppe der Soloselbständigen, nur im Ausnahmefall erfasst werden können. Es sind allerdings nicht nur diejenigen, die von den Begriffen Arbeitnehmer/ Beschäftigte bzw. Arbeitnehmerähnliche umschrieben werden in dem Sinne schutzbedürftig, dass ihre Vertragsverhältnisse besonderer staatlicher Regulierung bedürfen. Ebenso wenig müssen umstandslos alle Soloselbständigen in den sachlichen Geltungsbereich des Arbeits- und Sozialrechts aufgenommen werden. Hier lassen sich künftig rechtsvergleichende Erkenntnisse dazu nutzbar machen, ob und wie eine schutzbedarfsorientierte Abgrenzung möglich sein kann. Hierzu werden Vorträge und Workshops am Institut organisiert, aber auch auf einem Workshop an der Universität Lund wurde dieses Thema rechtsvergleichend behandelt.

Aus den Vorarbeiten hat sich die Planung für ein neues Projekt ergeben, das in Zusammenarbeit mit dem Ludwig-Boltzmann Institut für Menschenrechte entwickelt wird. Hier soll es um die rechtliche Sicherstellung von Mindestentgelten für Soloselbständige gehen und die mögliche Beteiligung der Sozialpartner. Von entscheidender Bedeutung dafür ist die Auslegung des personellen Anwendungsbereiches, der Vereinigungsfreiheit auf verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Ebene. Diese Auslegung hat sich einerseits gegenüber den Belangen des Wettbewerbsrechts und des unionsrechtlichen Kartellverbots abzugrenzen, kann dafür andererseits aber auch auf zahlreiche völkerrechtliche Garantien zurückgreifen, an denen sich auch das Unionsrecht orientieren muss. Wo hier ein tragfähiger Interessenausgleich möglich ist, soll als Gemeinschaftsprojekt des Instituts und der Wiener Völkerrechtsexperten vertieft untersucht werden. Eine Antragstellung als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt ist im laufenden Jahr geplant.

DAS ARBEITSKAMPFVERBOT FÜR BEAMTE IM VERHÄLTNIS ZUR EMRK

Als das Bundesverfassungsgericht im Juni 2018 die Verfassungsbeschwerde gegen das Streikverbot für Beamte zurückgewiesen hat, bestand der tatsächlich überraschende Aspekt dieser Entscheidung in der Art ihrer Auseinandersetzung mit den Vorgaben der EMRK. Nach Ansicht des BVerfG verletzt nämlich das rein statusabhängige Streikverbot die Menschenrechtskonvention nicht, obwohl dies für die Bedingungen anderer europäischer Rechtsordnungen vom EGMR bisher gegenteilig entschieden worden ist. Ob und inwieweit von diesen früheren EGMR- Entscheidungen abweichend für die Zulässigkeit des deutschen

Streikverbots argumentiert werden kann, wurde vom BVerfG nicht hinreichend gelöst. Mag mit der Entscheidung aus Karlsruhe die Fragestellung für die Praxis geklärt erscheinen, haben die betroffenen Beamten die Frage dennoch vor den EGMR gebracht. Eine Diskussion der menschenrechtlichen Aspekte des Streikverbots bleibt daher auf der wissenschaftlichen Tagesordnung und unter dem Aspekt der Einflussnahme des Völkerrechts auf die Verfassungsauslegung weiterhin von großer Bedeutung.

DER GESTALTUNGSSPIELRAUM DER TARIFPARTEIEN UND IHRE BINDUNG AN HÖHERRANGIGES RECHT

Angesichts der nachlassenden Tarifbindung ist es für Gewerkschaften, aber auch für Arbeitgeberverbände zunehmend schwierig, ihrer Aufgabe der „Ordnung des Arbeitslebens“ auf allen Feldern nachzukommen. Ob stattdessen mehr Regulierung durch den Gesetzgeber erfolgen soll, wie dies mit Erlass der Mindestlohngesetzgebung unternommen wurde, ob der Gesetzgeber Maßnahmen ergreifen kann, die die Bindungswirkung von Tarifverträgen auswertet, oder ob die Tarifparteien spezifische Mitglieder-exklusive Vorteile vereinbaren sollen, ist dabei nicht nur eine rechtspolitische Frage. Auch die Bindung der Tarifparteien an Verfassungs- und Europarecht sind hier von erheblicher Bedeutung und können den Gestaltungsmöglichkeiten Grenzen ziehen. Der Aspekt eines kollektivvertraglich verstärkten Kündigungsschutzes für langjährig betriebszugehörige Beschäftigte wird rechtsvergleichend mit Wissenschaftlern aus Norwegen und Schweden untersucht. Die Zulässigkeit der Schaffung mitglieder-exklusiver Vorteile wird auf dem Tarifsymposium an der SOKA-BAU diskutiert.

HINWEISGEBERSCHUTZ UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZ

Mit den entsprechenden europäischen Richtlinien, die in das nationale Recht umgesetzt werden müssen, wird es unvermeidlich, den Konflikt zwischen dem öffentlichen Interesse an Insider-Informationen über gesetzwidrige und unlautere Praktiken in Organisationen einerseits und dem wirtschaftlichen Interesse am Schutz sensibler Informationen andererseits zu lösen. Hierfür kann nicht nur der internationale Rechtsrahmen wichtige Bedingungen und Begrenzungen zeigen, sondern auch bestehende praktische Erfolge aus anderen Rechtsordnungen herangezogen werden. Die Vorarbeiten für ein vertiefendes Projekt haben begonnen und sollen im laufenden Jahr abgeschlossen werden.

DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

Start: Oktober 2017

Ende: fortlaufend

Die im AGG normierten Diskriminierungsverbote sind zur Umsetzung der einschlägigen Unionsrichtlinien erlassen worden, deren Formulierung sie teils im Wortlaut übernommen haben. Entsprechend groß ist die Bedeutung der Rechtsprechung des EuGH für ihre Weiterentwicklung. Auf Unionsebene sind in jüngerer Zeit verstärkt die Merkmale „Behinderung“ und „Religion“ in die Diskussion geraten. Mit der weiteren Ausdifferenzierung der

Anforderungen an „angemessene Vorkehrungen“ einerseits und an das Spannungsfeld von individueller Religionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht andererseits ist ein weiteres Forschungsfeld abzudecken. An den Diskussionen um die EuGH-Entscheidungen zur Religionsfreiheit haben sich Mitarbeiter der Arbeitsgruppe in entsprechenden Veröffentlichungen beteiligt.

Hinzu treten aber auch die umgesetzten oder diskutierten Regulierungsbemühungen auf nationaler Ebene. Mit dem Entgelttransparenzgesetz hat sich der Gesetzgeber bemüht, einen Ansatz zur Reduzierung des "gender pay gap" zu entwickeln, der in der Rechtslehre allerdings als unnötig bürokratisch, aber wirkungslos kritisiert worden ist. Dazu wird in der Kommentierung zum EntgTranspG im Erfurter Kommentar Stellung genommen. Die politische Frage einer ggf. erforderlichen Erweiterung des Diskriminierungsrechts um weitere Diskriminierungsmerkmale wie z. B. „soziale Herkunft“, „Gesundheit“ oder „Familienstand“, harrt noch in der Vertiefung. Hierzu hat sich rechtsvergleichend eine Forschergruppe aus Mitgliedern der International Society for Labour Law, auch Social Security, etabliert, die unter Vorsitz von Frau Schlachter für den Weltkongress 2021 in Lima einen entsprechenden Forschungsbericht vorbereitet.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK



- 2011 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2016 bis 2018 Rechtsreferendar am OLG Düsseldorf
- seit Januar 2019 selbstständiger Rechtsanwalt
- seit Dezember 2018 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

„MOBBING“ IN DER DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN RECHTSORDNUNG – ANALYSE DER VORHANDENEN GESETZLICHEN REGELUNGEN NEBST RECHTSPRECHUNG UND ENTWICKLUNG EINES VERBESSERUNGSVORSCHLAGES

Mobbing am Arbeitsplatz ist gesellschaftlich, politisch und rechtlich von wachsender Bedeutung. Im Rahmen des Dissertationsprojekts soll geprüft werden, ob die deutsche Rechtsordnung der großen Bedeutung von Mobbing am Arbeitsplatz gerecht wird. In diesem Zusammenhang sollen Gesetzeslücken aufgezeigt und Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Es soll beleuchtet werden, welche Probleme in der Praxis bei Mobbing am Arbeitsplatz auftreten. In dem Dissertationsprojekt soll zusätzlich eine tiefgehende Auseinandersetzung mit der Begrifflichkeit „Mobbing“ stattfinden.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN



- 2008 bis 2009 Studium an der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt/M.
- 2009 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2013 bis 2015 Rechtsreferendar beim Saarländischen Oberlandesgericht
- seit Februar 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Kanzlei „silberberger.lorenz.towara kanzlei für arbeitsrecht“ in Düsseldorf
- seit November 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU
- 2017 Promotion zu dem Thema „Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen“ an der Universität Trier

PRIVATRECHTLICHE ASPEKTE DER PLATTFORMÖKONOMIE

Digitale Plattformen haben in den letzten Jahren in vielen Lebensbereichen an Bedeutung gewonnen und spielen als Wirtschaftsakteure zum Teil eine gewichtige Rolle. Der Einzelhandel steht schon jetzt unter massivem Konkurrenzdruck durch digitale Plattformen wie Amazon oder eBay. Auch andere Wirtschaftssektoren stehen vor grundlegenden Umwälzungen. Traditionelle Geschäftsmodelle werden durch neue plattformbasierte Geschäftsmodelle abgelöst oder ergänzt. Es entstehen neue Märkte und mit den Plattformen als Intermediären neue Akteure. Aus den hergebrachten Zwei-Personen-Verhältnissen (Käufer – Verkäufer, Verbraucher – Unternehmer, Arbeitgeber – Arbeitnehmer etc.) werden Drei-Personen-Verhältnisse (Käufer – Plattform – Verkäufer, Verbraucher – Plattform – Unternehmer, Auftraggeber – Plattform – Auftragnehmer etc.). Das am Zwei-Personen-Verhältnis ausgerichtete Recht stößt angesichts dieser Entwicklungen zunehmend an seine Grenzen. Es adressiert rechtliche Pflichten in der Regel entweder an die eine oder an die andere Partei. Die Plattform treffen allenfalls Pflichten aus dem zwischen ihr und den Nutzern der Plattform abgeschlossenen Nutzungsvertrag. Das wirtschaftliche Risiko der Plattformen ist damit regelmäßig minimal. Sie profitieren zwar von den zwischen den Nutzern geschlossenen Verträgen, für sie erwachsen aus diesen jedoch keine rechtlichen Verpflichtungen. Diese Risikoverteilung scheint in zahlreichen Fällen nicht angemessen. Der Einfluss der Plattformbetreiber auf die Vertragsbeziehungen zwischen den Nutzern ist mitunter weitreichend. So haben die Plattformen es etwa in der Hand, wie die Nutzer ihr Angebote anderen Nutzern präsentieren können, welche Algorithmen bei der Suche nach Angeboten auf der Plattform zum Einsatz kommen, welche Reputationssysteme genutzt werden können oder über welche Wege die Nutzer miteinander in Kontakt treten können. Unter Umständen erfolgt sogar die gesamte Abwicklung des Vertrages einschließlich der Leistungserbringung und der Bezahlung über die Plattform (z.B. bei der Nutzung von App-Stores). Angesichts dieses Einflusses der Plattformen auf die Geschäftsbeziehungen zwischen den

Nutzern stellt sich die Frage, ob nicht auch die Plattform rechtliche Pflichten aus dem zwischen den Nutzern geschlossenen Verträgen treffen können. Kann z.B. eine Handels-Plattform wie Amazon verpflichtet sein, die den Unternehmer nach den verbraucherschutzrechtlichen Vorschriften treffenden Informationspflichten zu erfüllen? Kommt eine Haftung der Plattform wegen Schlecht- oder Nichterfüllung des Vertrags durch einen anderen Nutzer in Betracht? Kann eine Fahrdienst- oder Lieferservice-Plattform gegenüber den Fahrern zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet sein? Um diese Fragen beantworten zu können, muss das angesprochene Dreiecksverhältnis juristisch als solches erfasst werden. Es müssen Kriterien entwickelt werden, nach denen die Risikozuweisung innerhalb des Drei-Personen-Verhältnisses erfolgen kann, um einerseits das bestehende Recht richtig anwenden zu können und andererseits – soweit erforderlich – neue Regelungsansätze zu entwickeln.

Während im Rahmen des aktuell laufenden DFG-Forschungsprojekts „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation: Regulierungsanforderungen und Wohlfahrtseffekte“ Crowdworking als ein Ausschnitt der Plattformökonomie beleuchtet wird, untersucht Dr. Thomas Klein im Rahmen seines Habilitationsvorhabens übergeordnete zivilrechtliche Fragen. Ziel ist es, abstrakte Funktionszusammenhänge der Plattformökonomie herauszuarbeiten und juristisch einzuordnen. Es handelt sich um juristische Grundlagenforschung auf dem Gebiet des Privatrechts, deren Ergebnisse auch für plattformgestützte Arbeitsbeziehungen und deren rechtliche Ausgestaltung von hoher Relevanz sind.

EUROPÄISCHES ENTSENDERECHT

Der Europäische Gesetzgeber hat im Jahr 2018 eine Reform der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) verabschiedet, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist. Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider haben in einem gemeinsamen Forschungsprojekt die Auswirkungen der Änderungen auf das europäische sowie auf das deutsche Entsenderecht untersucht. Ihre Ergebnisse haben sie in der Zeitschrift *Soziales Recht* veröffentlicht.

Dr. Klein hat angesichts anhängiger Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof zudem die Primärrechtskonformität der neuen Entsenderichtlinie eingehend untersucht. Hierzu hat er einen Beitrag in der Europäischen Zeitschrift für Wirtschaftsrecht veröffentlicht. Außerdem hat er die Bearbeitung des europäischen Entsenderechts in der 2. Auflage des u.a. von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter herausgegebenen Kommentars zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht (Enzyklopädie Europarecht Band 7, Nomos-Verlag, Baden-Baden) übernommen. Der Kommentar erscheint voraussichtlich Mitte des Jahres 2020.

DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES ARBEITSKAMPFRECHT

Das Arbeitskampfrecht ist in den letzten Jahren in Bewegung geraten. Dies zeigt nicht zuletzt die erhebliche Anzahl höchstgerichtlicher Entscheidungen, die dieses Gebiet betreffen. Spätestens seit den Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen *Laval* und *Viking Line* sowie nach den Entscheidungen des EGMR in den Rechtssachen *Demir & Baykara* und

Enerji Yapi Yol Sen ist klargeworden, dass auch das Arbeitskampfrecht nicht allein dem nationalen Recht vorbehalten ist, sondern unter dem Einfluss des Unionsrechts und des Völkerrechts steht. Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitskampfrecht und setzt sich dabei insbesondere auch mit den unions- und völkerrechtlichen Fragen auseinander. Die Ergebnisse seiner Forschungen finden Eingang in seine Darstellung des Arbeitskampfrechts in dem von der Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht Knickrehm und Prof. Dr. Deinert (Göttingen) herausgegebenen „Gagel SGB II / SGB III“ (C.H. Beck Verlag, München), die im Jahr 2018 grundlegend überarbeitet wurde und fortlaufend aktualisiert werden soll. Zudem wirkt Dr. Klein an einem neuen Werk zum Arbeitskampfrecht mit, das von Prof. Dr. Jacobs, Dr. Frieling und Dr. Krois (alle Bucerius Law School Hamburg) herausgegeben wird. Dr. Klein bearbeitet in diesem Werk die Teile zu den internationalen und europarechtlichen Grundlagen des Arbeitskampfrechts sowie zum Beamtenstreik. Das Werk erscheint voraussichtlich im Laufe des Jahres 2020.

ENTWICKLUNG DER RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS

Das europäische Arbeitsrecht ist Gegenstand zahlreicher Urteile des Europäischen Gerichtshofs. Dr. Thomas Klein analysiert diese Rechtsprechung und deren Auswirkungen auf das deutsche Recht fortlaufend und setzt sich insbesondere mit wichtigen Grundsatzentscheidungen auseinander.

ENTWICKLUNG DES TARIFVERTRAGSRECHTS

Dr. Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen des Tarifrechts. Er gehört seit der im Jahr 2016 erschienenen 4. Auflage zum Autorenkreis des von Prof. Dr. Däubler (Bremen) herausgegebenen Nomos-Kommentars zum Tarifvertragsgesetz und kommentiert dort gemeinsam mit Dr. Heuschmid (Berlin) typische Inhalte von Tarifvertragsnormen. Schwerpunkte der Kommentierung sind unter anderem tarifvertragliche Regelungen zum Arbeitsschutz, zu Personalbemessungssystemen und Besetzungsregelungen, zum Rationalisierungs- und Kündigungsschutz sowie zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

Veröffentlicht hat Dr. Klein im Jahr 2019 auf dem Gebiet des Tarifrechts zu den gesetzlichen Neuregelungen zur Tarifeinheit, die infolge einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts notwendig geworden waren. Der Beitrag ist in der Zeitschrift *Der Betrieb* erschienen.

KOMMENTAR ZUM BÜRGERLICHEN GESETZBUCH

Der 1921 begründete „Soergel“ ist ein Großkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), der in der aktuellen 13. Auflage aus 32 Bänden besteht und im Kohlhammer-Verlag erscheint. Der Band zum Dienstvertragsrecht, den Prof. Dr. Raab (Universität Trier) als Bandredaktor wissenschaftlich betreut, wird voraussichtlich im Jahr 2019 zum ersten Mal seit 1998 in vollständig überarbeiteter Neuauflage erscheinen. Dr. Klein übernimmt in diesem Band die Kommentierung der Vorschriften zur Beendigung des Dienstverhältnisses (§§ 620 bis 625 BGB).

EUROPÄISCHER GRUNDRECHTSSCHUTZ

Die Bedeutung der noch verhältnismäßig jungen Charta der Grundrechte der Europäischen Union nimmt, insbesondere wegen der Rechtsprechungspraxis des Europäischen Gerichtshofs, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene immer mehr zu. Die zahlreichen ungeklärten Fragen hinsichtlich der Wirkungsweise und des Inhalts der Charta gewinnen damit praktisch zunehmend an Relevanz. Dr. Klein forscht fortlaufend zu diesen Fragen und übernimmt in der 2. Auflage des Nomos-Kommentars „Gesamtes Arbeitsrecht“ gemeinsam mit Dr. Heuschmid (Berlin) die Bearbeitung der Kommentierung zur Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

REF. JUR. DOMINIK LEIST



- 2010 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- seit September 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter und Doktorand an der Universität Trier

KOLLEKTIVE INTERESSENDURCHSETZUNG FÜR PLATTFORMBESCHÄFTIGTE

Die Organisation von Arbeit über Internetplattformen ist mittlerweile auch in Deutschland von wachsender Bedeutung. Bei der arbeitsrechtlichen Betrachtung dieser neuen Organisationsform stellt sich neben der bereits von einigen Autoren diskutierten Frage nach dem Eingreifen individualarbeitsrechtlicher Schutzregelungen auch diejenige nach kollektiven Rechten der Plattformbeschäftigten. Da es sich bei den Plattformarbeitern jedenfalls in den überwiegenden Fällen nicht um Arbeitnehmer handeln dürfte, ist noch weitgehend ungeklärt, ob und inwiefern die Arbeitsbedingungen dieser Personengruppe mithilfe von Kollektivverträgen geregelt werden und wie solche Verträge praktisch durchgesetzt werden können. Im Wege des Dissertationsprojektes soll zunächst der rechtliche Rahmen für Kollektivverträge im Bereich der Plattformökonomie untersucht werden. Dafür werden die einschlägigen unions-, völker- und nationalrechtlichen Regelungen jeweils für die einzelnen denkbaren Stauseinordnungen Plattformbeschäftigter auf ihren Gewährleistungsgehalt hinsichtlich einer kollektiven Gestaltung von Arbeitsbedingungen untersucht. Besondere Berücksichtigung finden hierbei auch das Verhältnis der betrachteten Rechtsquellen zueinander sowie die Tatsache, dass die auf den verschiedenen Regelungsebenen existierenden Einordnungskategorien nicht zwingend kongruent sind. Parallel stellt sich bei der Untersuchung des rechtlichen Rahmens für solche Kollektivverträge die Frage nach der Einschlägigkeit kartellrechtlicher Verbotsnormen, welche ebenfalls auf mehreren Regelungsebenen vorgesehen sind. Schlussendlich ist unter Zugrundelegung der gefundenen Ergebnisse das Verhältnis der gewährleistenden Normen zu kartellrechtlichen Verboten zu klären. In einem weiteren Schritt soll die Frage nach der praktischen Durchsetzung kollektiver Interessen untersucht werden, wofür die Praktikabilität einzelner - offener oder verdeckter - Maßnahmen in der besonderen Situation der Plattfortmätigkeit ebenso zu beleuchten ist, wie der diesbezügliche rechtliche Rahmen.

DER EINFLUSS DES UNIONS-PRIMÄRRECHTS AUF DAS NATIONALE (ARBEITS-)RECHT (ZUSAMMEN MIT THOMAS KLEIN)

Neben der gängigen Prägung des nationalen Rechts durch Sekundärrecht der Europäischen Union in Form von Richtlinien und Verordnungen, ist ein wachsender primärrechtlicher Einfluss auf das nationale Recht zu beobachten. Zum einen haben die ursprünglich noch als Diskriminierungsverbote konzipierten europäischen Grundfreiheiten inzwischen auch die Funktion weitreichender Beschränkungsverbote. Zum anderen gesteht der EuGH der europäischen Grundrechtecharta zunehmenden Einfluss auf die nationalen Arbeitsrechtsregime zu. Im Anschluss an die früheren Veröffentlichungen zum Spannungsverhältnis zwischen europäischen Grundfreiheiten und mitgliedstaatlichen Regulierungen (Klein/Leist, ZESAR 2016, 421-425 und Klein/Leist, ZESAR 2017 468-476), wurden im Rahmen des Forschungsprojektes nun vermehrt die Einwirkungen der europäischen Grundrechtecharta auf das nationale Recht in den Blick genommen. Dies geschah anhand aktueller Entwicklungen im Bereich des Arbeitszeitrechts, in dem zu den spezifischen Anforderungen der Richtlinie 2003/88/EG stets die sich aus Art. 31 Abs. 2 GrCh ergebenden primärrechtlichen Wirkungen zu betrachten sind, um das unionsrechtsinterne Zusammenspiel beider Ebenen sowie ihre jeweiligen Auswirkungen auf das nationale Recht umfassend in den Blick nehmen zu können.

Eine erste Untersuchung betraf hierbei die unionsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich wöchentlicher Mindestruhezeiten (Leist, ZESAR 2018, 338,341). Im Anschluss wurde der Fokus auf die vieldiskutierte aktuelle Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache „CCOO“ gelegt, in der eine sich aus dem Unionsrecht ergebende Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern bestätigt wurde. Die Entscheidung wurde zunächst umgehend in Form einer Urteilsanmerkung besprochen (Leist, jurisPR 22/2019, Anm. 1), woran sich eine breiter angelegte Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen primärrechtlichen Fragen und den bestehenden Anpassungsverpflichtungen des nationalen Gesetzgebers anschloss (Klein/Leist, ZESAR 2019, 365-372). Abgerundet wurden die Untersuchungen durch einen englischsprachigen Beitrag auf der Homepage des Comparative Labor Law & Policy Journal (Klein/Leist, Dispatch No. 19, veröffentlicht online unter <http://cllpj.law.ilinois.edu/dispatches>).

KOLLEKTIVE AUSHANDLUNG VON ERWERBSBEDINGUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITS- VERHÄLTNISSES? - DAS SPANNUNGSVERHÄLTNIS VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGS- RECHTEN UND KARTELLRECHTLICHEN VERBOTEN IM MEHREBENENSYSTEM

Im Rahmen der Aushandlung von Erwerbsbedingungen wird die strukturell schwache Verhandlungsposition einzelner Arbeitnehmer seit langem durch die Ermöglichung von Verhandlungen im Kollektiv ausgeglichen, wie sie in Deutschland in Art. 9 Abs. 3 GG und dem Tarifvertragsgesetz vorgesehen sind. Der rechtliche Hintergrund solcher Verträge gestaltet sich im Ausgangspunkt allerdings alles andere als konfliktfrei, denn auch Tarifverträge für Arbeitnehmer begründen eine wettbewerbsbeschränkende kollektive Preisabsprache, die grundsätzlich am Kartellrecht zu messen ist. Einschlägige koalitionsrechtliche Gewährleistungen stehen daher stets im Spannungsverhältnis zu kartellrechtlichen Verboten, wie sie in Art. 101 AEUV und § 1 GWB geregelt sind. Bezüglich *Arbeitnehmern* ist dieser Grundkonflikt sowohl auf nationaler wie auch unionsrechtlicher Ebene im Kern weitgehend gelöst,

sodass sich die die aktuellen Diskussionen hier meist um die genaue Abgrenzung der erlaubten Regelungsinhalte beziehen.

Aufgrund der langjährigen Zunahme solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit und der neueren Entwicklungen insbesondere in der Plattformökonomie kam in jüngerer Zeit jedoch vermehrt die Frage auf, ob und inwiefern auch bestimmte Selbstständige ihre Erwerbsbedingungen im Kollektiv aushandeln können. Dieser Frage soll im Rahmen des Dissertationsprojektes nachgegangen werden, wozu zunächst die tatsächlichen Entwicklungen in dieser Hinsicht in den Blick zu nehmen und insbesondere die Interessenlagen der Beteiligten herauszuarbeiten sind. In einem ersten rechtlichen Schritt sollen dann die einschlägigen Gewährleistungen auf völker-, europa- und nationalrechtlicher Ebene jeweils im Hinblick auf Personen außerhalb des Arbeitsverhältnisses in den Blick vertieft genommen werden, wobei stets ein besonderer Fokus auf das wechselseitige Verhältnis der untersuchten Rechtsquellen im Mehrebenensystem zu legen ist. In einem zweiten Schritt folgt die Betrachtung möglicherweise entgegenstehender Beschränkungen und Verbote. Hierbei werden die einschlägigen Kartellverbote auf unionsrechtlicher wie deutscher Ebene umfassend hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Wirkungen untersucht, wobei auch hier das Verhältnis beider Ebenen näher zu betrachten ist. Auf Basis der gefundenen Ergebnisse sollen dann Ansätze zur Lösung des Spannungsverhältnisses beider Rechtsgebiete im Hinblick auf zwar nicht dem Begriff des Arbeitsverhältnisses unterfallende, aber dennoch schutzbedürftige Erwerbstätige diskutiert werden.

REF. JUR. DANIEL POLZIN



- 2011 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bremen, der Universität Trier sowie der University of Helsinki
- Erstes Juristisches Staatsexamen Juli 2018
- seit November 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) und Doktorand an der Universität Trier

DER GEMEINSAME BETRIEB IM KONTEXT DRITTBEZOGENEN PERSONALEINSATZES

In der Diskussion um die rechtsmissbräuchliche Umgehung von AÜG-Vorschriften bei der Nutzung fremder Arbeitskraft für die Erreichung eigener arbeitstechnischer Zwecke dominierten seit jeher Dienst- bzw. Werkvertragsgestaltungen. Die Literatur zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und „echten“ Werkverträgen ist bereits sehr umfangreich und wird fortwährend erweitert. In den letzten Jahren wurde als weitere Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung in der Literatur aber auch zunehmend der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen (§ 1 II BetrVG) vorgeschlagen. Praktische Anwendungsfälle sind ebenfalls zahlreich und beschäftigten bereits die Rechtsprechung. Die Rechtsfigur des gemeinsamen Betriebes ermöglicht es Arbeitgebern, unterschiedliche Vergütungsstrukturen und Arbeitsbedingungen innerhalb eines Betriebes zu etablieren. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nach BAG-Rechtsprechung nicht. Während die Anwendung der Vorschriften des BetrVG, des KSchG oder über den Betriebsübergang im Zusammenhang mit gemeinsamen Betrieben Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchung war, blieb die Frage, ob die Aufspaltung der Arbeitgeberstellung in einem Betrieb eine gesetzlich auszugleichende Schwächung der Rechtsposition der Arbeitnehmer zur Folge hat, weitgehend unbeantwortet. Diese Fragestellung näher zu untersuchen, ist Anspruch des Dissertationsprojektes. In dessen Rahmen wird es insbesondere erforderlich sein, den gemeinsamen Betrieb in seinen Übergängen zu anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes näher zu betrachten, um darauf aufbauend entsprechend der bestehenden Interessenlage ein konsistentes Abgrenzungs- und Regulierungskonzept den gemeinsamen Betrieb betreffend zu erarbeiten.

DER NACTARBEITSAUSGLEICH GEM. § 6 V ARBZG IM SPIEGEL DER RECHTSPRECHUNG

Die angemessene Höhe des gesetzlichen Nachtarbeitsausgleichs gem. § 6 V ArbZG beschäftigt auch nach grundlegenden BAG-Entscheidungen aus den Jahren 2015 und 2018 weiterhin regelmäßig die Instanzengerichte. Die sehr uneinheitliche Rechtsprechung in diesem Zusammenhang nahm der wissenschaftliche Mitarbeiter Polzin zum Anlass, den Zweck der Norm näher zu untersuchen und einen Vorschlag für die Überwindung der bestehenden

Widersprüche zu erarbeiten. Die Ergebnisse wurden in einem längeren Aufsatz veröffentlicht (Polzin, SR 2019, 303 – 315) und im Rahmen eines institutsinternen Vortrages in der ökonomischen Abteilung vorgestellt, um Ansatzpunkte einer interdisziplinären Zusammenarbeit auszuloten. Weitere Untersuchungen zu dem Thema sind geplant.

DIE MASSGEBLICHKEIT DES STREIKBESCHLUSSES ZUR ERMITTLUNG DES STREIKZIELS

Eine vielbeachtete Entscheidung des ArbG Pforzheim vom April 2018 hat die Frage neu aufgerollt, inwiefern bei der gerichtlichen Ermittlung des Streikziels auf außerhalb vom Streikbeschluss liegende Umstände zurückgegriffen werden kann. Dem ersten Anschein nach sehr formal, berührt diese Problematik tatsächlich viele grundlegende Fragen des Arbeitskampf- und Tarifrechts. Der wissenschaftliche Mitarbeiter Polzin betrachtet die Rechtsgeschichte zur Frage der Maßgeblichkeit des Streikbeschlusses für die Ermittlung des Streikziels um darauf aufbauend einen Vorschlag für Eckpunkte einer verfassungskonformen Missbrauchskontrolle zu erarbeiten. Die Ergebnisse wurden in Form eines Aufsatzes publiziert (Polzin, NZA 2019, 753-758).

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER



- Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, der Universität Trier sowie der School of Law an der University of Sheffield, England
- Während des Studiums in Trier zeitweise Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft an der Professur für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter) sowie der Professur für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft (Prof. Dr. Timo Hebel)
- Erstes Juristisches Staatsexamen Januar 2018
- seit März 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) und Doktorand an der Universität Trier

Die Forschungsschwerpunkte von Herrn Schneider liegen im Kollektivarbeitsrecht (verfassungsrechtliche Gewährleistung der Koalitionsfreiheit, Arbeitskampfrecht und öffentliches Tarifrecht) sowie in einzelnen Fragestellungen des europäischen Arbeitsrechts. Ebenfalls forscht Herr Schneider verstärkt zu den sozialrechtlichen Bezügen des Arbeitsrechts (hier insbesondere zu den Bezügen des Grundsicherungs- und Arbeitsförderungsrechts sowie des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung).

GEWERKSCHAFTLICHE KOALITIONS BETÄTIGUNG UND ARBEITGEBERSEITIGES ZUTRITTSREGULIERUNGSBEGEHREN ALS KONFLIKTVERHÄLTNIS

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersucht Herr Schneider mit dem Verhältnis von gewerkschaftlicher Koalitionsbetätigungsfreiheit zum arbeitgeberseitigen Zutrittsregulierungsbegehren ein besonders Streitbefangenes Thema. Hierbei wird zunächst auf einer verfassungsrechtlichen Ebene untersucht, inwiefern Art. 9 Abs. 3 GG ein zu beachtendes Rahmenbedingungsschutzniveau enthält. Nach dieser „abstrakten“ Abhandlung möchte die Untersuchung die gewonnenen Erkenntnisse „konkret“ auf der einfach-gesetzlichen, d.h. zivilrechtlichen Ebene fruchtbar machen. Hierdurch soll die Reichweite der von Art. 9 Abs. 3 GG ausgehenden mittelbaren Drittwirkung auf das „zivilrechtliche Hausrecht“ des Arbeitgebers genauer abgesteckt werden. Als Fallgruppe des arbeitgeberseitigen Hausrechts soll einerseits das physische, andererseits aber auch das in Zeiten um sich greifender Digitalisierung stets an Aktualität gewinnende sog. „virtuelle Hausrecht“ in der Untersuchung Berücksichtigung finden.

Auf verfassungsrechtlicher Ebene wird zunächst überprüft, wie das zivilrechtliche Hausrecht generell sowie das zivilrechtliche Hausrecht des Arbeitgebers konkret grundrechtlich

unterfüttert ist. Diese grundrechtliche Fundierung stellt im Rahmen des späteren Abwägungsvorganges „innerhalb“ der zivilrechtlichen Normanwendung das kollidierende Interesse zur gewerkschaftlichen Koalitionsbetätigung in Form eines Zutrittsbegehrens gemäß Art. 9 Abs. 3 GG dar und ist daher von übergeordnetem Interesse. Anhand einer Abstraktion der bisherigen Rechtsprechung, welche einen Konflikt des gewerkschaftlichen Zutrittes zum arbeitgeberseitigen Hausrecht zum Streitgegenstand hatte, sollen die Leitlinien der Judikatur zu diesem Konflikt herauskristallisiert werden. Diese Leitlinien sollen – nachdem zuvor das Art. 9 Abs. 3 GG immanente Rahmenbedingungsschutzniveau herausgearbeitet worden ist – auf Einhaltung des besagten Rahmenbedingungsschutzniveaus überprüft werden. Die dem Rahmenbedingungsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG „korrekt“ entsprechenden Maßgaben sollen dann auf der zivilrechtlichen Ebene in Ansatz gebracht werden (§ 1004, § 862 Abs. 1 BGB etc.). Dabei dürfte die Klärung der zu beachtenden Auswirkungen eines Art. 9 Abs. 3 GG innewohnenden Rahmenbedingungsschutzniveaus für die Fälle zivilrechtlichen Eilrechtsschutzes am praxisrelevantesten sein.

Aufgrund der Tatsache, dass im oben dargestellten Spannungsverhältnis die rechtliche Beurteilung der dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Abwehrmittel bzw. der der Gewerkschaft zustehenden Rechte hinsichtlich der Realisierung des Zutrittsbegehrens im Vorfeld koalitionspezifischer Betätigung regelmäßig große Schwierigkeiten aufwirft und deshalb mit Unsicherheiten behaftet ist, liegt eine umfassendere Erschließung der Thematik sowohl im Interesse der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberverbände und weist mithin erhebliche Praxisrelevanz auf.

DAS BUNDESSOZIALGERICHT ALS „BREMSE“ DER REPROFESSIONALISIERUNGSTENDENZEN (HONORAR)ÄRZTLICHER TÄTIGKEIT? – EINE INTERDISZIPLINÄRE UNTERSUCHUNG (MIT KATRIN TREPPSCHUH UND RONNY EHLEN)

Mit viel beachteten Urteilen vom 4.6.2019 hat das Bundessozialgericht (BSG) die honorarärztliche Tätigkeit als abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV eingestuft und damit zugleich eine lange Diskussion um deren sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beendet. Das Honorararztwesen ist zudem seit längerem Gegenstand soziologischer Forschung. So wurde in der Soziologie vorgetragen, die ärztliche Profession habe mit der Möglichkeit der selbständigen ärztlichen Tätigkeit auf Honorarbasis eine Reprofessionalisierung erfahren. Mit der Einstufung von „Honorarärzten“ als abhängig Beschäftigte in den Entscheidungen des BSG vom 4.6.2019 könnte diese „Reprofessionalisierungstendenz“ nun womöglich einen Dämpfer erhalten haben.

In einem interdisziplinären Forschungsprojekt gehen die wissenschaftlichen Mitarbeiter Treppschuh, Schneider (beide IAAEU) und Ehlen (Lehrstuhl für Soziologie, Prof. Dr. Caroline Ruiner, Universität Hohenheim) der Frage nach, ob aufgrund der besagten neuen BSG-Judikate vom 4.6.2019 aus juristischer wie aus soziologischer Sicht tatsächlich eine Schwächung solcher „Reprofessionalisierungstendenzen“ festzustellen ist. Die Ergebnisse dieses interdisziplinären Forschungsprojekts sind Gegenstand des gleichnamigen Beitrags in Heft 1/2020, S. 1-26 der Vierteljahresschrift für Sozial- und Arbeitsrecht (VSSAR).

DIE GRUNDRECHTSFÄHIGKEIT DER PERSONALVERTRETUNG (IM ERSCHEINEN)

Der Frage, ob dem Gremium Personalvertretung Grundrechtsträgereigenschaft im Sinne des Art. 19 Abs. 3 GG zuzusprechen ist, wurde im bisherigen personalvertretungsrechtlichen Schrifttum noch nicht allumfassend untersucht. Dieser Befund verwundert umso mehr, als die entsprechend gelagerte Frage im BetrVG hinsichtlich des Gremiums Betriebsrat bereits recht ausführlich untersucht wurde (s. etwa Ellenbeck, Die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats, Univ.-Diss., Berlin, 1996). Im Rahmen eines Beitrages für die Zeitschrift Die Personalvertretung (PersV) hat Herr Schneider diese Frage nun umfassender ausgeleuchtet. Hierzu werden zunächst die vom BVerfG angelegten Kriterien zur Bewertung der Grundrechtsträgerschaft juristischer Personen, insb. des öffentlichen Rechts, dargestellt und daran anschließend kritisch gewürdigt. Ein besonderer Fokus wird im Rahmen dieser kritischen Würdigung auf sich aus der EGMR-Spruchpraxis zu Art. 34 EMRK ergebenden Konsequenzen für die Interpretation des Art. 19 Abs. 3 GG gelegt. Nach Prüfung des Bestehens einer grundrechtstypischen Gefährdungslage zuungunsten der Personalvertretung sowie einer Überprüfung der Stichhaltigkeit der aus dem Konfusionseinwand erwachsenden Maßgaben im Rahmen der Bewertung der Grundrechtsträgerschaft des Gremiums Personalrat wird in exemplarischer Form die Grundrechtsfähigkeit der Personalvertretung hinsichtlich der in diesem Kontext häufig streitbefangenen Art. 5 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 GG (Meinungsfreiheit) und Art. 17 GG (Petitionsrecht) geprüft. Die Untersuchung erscheint voraussichtlich in Heft 4/2020 der PersV.

EUROPÄISCHES ENTSENDERECHEIT (ZUSAMMEN MIT THOMAS KLEIN)

Der Europäische Gesetzgeber hat im Jahr 2018 eine Reform der Entsenderrichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) verabschiedet, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist. Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider untersuchten in einem gemeinsamen Forschungsprojekt die Auswirkungen der Änderungen auf das europäische sowie auf das deutsche Entsenderrecht. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts, die sich auf die Einordnung der Änderungen im Kontext des Unionsrechts beziehen, wurden in einer ersten Abhandlung in der Zeitschrift Soziales Recht, Heft 1/2019, S. 21-36, veröffentlicht. Die daran anknüpfende Abhandlung, die die Auswirkungen der revidierten Entsenderrichtlinie auf das deutsche Recht beleuchtet, wurde rechtzeitig zur Diskussion der Umsetzungsgesetzgebung in Deutschland, ebenfalls in der Zeitschrift Soziales Recht, veröffentlicht (Heft 2/2019, S. 72-87).

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH



- 2010 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Saarbrücken
- 2012 bis 2014 Studium an der Université Lille 2 – Droit et Santé und an der University of Warwick im Rahmen eines trilateralen Masterstudiums („ICP“); Abschluss: Master II, mention droit international et européen
- 2016 bis 2018 Rechtsreferendarin beim Saarländischen Oberlandesgericht
- seit 2018 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) sowie Doktorandin an der Universität Trier

ARBEITSRECHTLICHE EINORDNUNG VON GIGWORKING UNTER BERÜCKSICHTIGUNG RECHTSVERGLEICHENDER ERKENNTNISSE AUS DEM ANGLOAMERIKANISCHEN RECHTSRAUM

Das Phänomen Crowdfunding, also die Auslagerung/Vergabe einer vorher definierten Aufgabe an eine unbestimmte Menge an Menschen (Crowd) mittels einer internetbasierten Plattform, ist längst nicht mehr nur im angloamerikanischen Raum anzutreffen, sondern gewinnt auch in Deutschland und Europa zunehmend an Bedeutung. Eine Erscheinungsform ist hierbei die Bestellung und Erbringung ortsgebundener Dienstleistungen, wie z.B. Fahrdienste, Essenslieferungen und Haushaltshilfstätigkeiten unter Verwendung einer Smartphone-App (Gigworking). Der Begriff des Gigworking bringt zum einen den vorübergehenden Charakter der Tätigkeit („Gig“) und zum anderen die Abgrenzung zur Erbringung rein internetbasierter und damit ortsungebundener Tätigkeiten (Crowdfunding im engeren Sinne/ Cloudworking) zum Ausdruck. Ähnlich wie beim Crowdfunding im engeren Sinne stellen sich auch bei Gigworking schwierige Abgrenzungsfragen beim Versuch einer arbeitsrechtlichen Einordnung aufgrund einer zunehmenden Entfernung der Arbeitswirklichkeit der Gigworker vom gesetzgeberischen Leitbild, das den bestehenden arbeitsrechtlichen Kategorien zugrunde liegt.

Im Rahmen des Dissertationsprojekts soll zunächst anhand einiger beispielhafter Plattformen die vertraglichen Beziehungen zwischen den Beteiligten untersucht und der Frage nachgegangen werden, ob Gigworker tatsächlich – wie von den Plattformbetreibern zu meist angenommen—als Selbstständige tätig werden oder eine Einordnung als Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Heimarbeiter in Frage kommt. Die hierbei gewonnenen Ergebnisse sollen mit der Rechtslage in den USA verglichen werden, wo die arbeitsrechtliche Einordnung der Tätigkeit von Gigworkern schon seit längerem Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzung ist und in neuerer Zeit auch neue gesetzgeberische Ansätze und Initiativen hervorgebracht hat. In einem vergleichenden Teil wird zu überprüfen sein, inwieweit die im US-amerikanischen Recht entwickelten Lösungsansätze auch für das deut-

sche Recht fruchtbar gemacht werden können. Dies wird unter anderem auch davon abhängen, wie man die Schutzbedürftigkeit der Gigworker beurteilt und inwiefern sich diese Ansätze in die bestehende gesetzgeberische Systematik einpassen lassen.

DAS BUNDESSOZIALGERICHT ALS „BREMSE“ DER REPROFESSIONALISIERUNGSTENDENZEN (HONORAR)ÄRZTLICHER TÄTIGKEIT? – EINE INTERDISZIPLINÄRE UNTERSUCHUNG – (ZUSAMMEN MIT ALEXANDER SCHNEIDER UND RONNY EHLEN)

Mit viel beachteten Urteilen vom 4.6.2019 hat das Bundessozialgericht (*BSG*) die honorarärztliche Tätigkeit als abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV eingestuft und damit zugleich eine lange Diskussion um deren sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beendet. Das Honorararztwesen ist zudem seit längerem Gegenstand soziologischer Forschung. So wurde in der Soziologie vorgetragen, die ärztliche Profession habe mit der Möglichkeit der selbständigen ärztlichen Tätigkeit auf Honorarbasis eine Reprofessionalisierung erfahren. Mit der Einstufung von „Honorarärzten“ als abhängig Beschäftigte in den Entscheidungen des *BSG* vom 4.6.2019 könnte diese „Reprofessionalisierungstendenz“ nun womöglich einen Dämpfer erhalten haben.

In einem interdisziplinären Forschungsprojekt gehen die wissenschaftlichen Mitarbeiter Treppschuh, Schneider (beide IAAEU) und Ehlen (Lehrstuhl für Soziologie, Prof. Dr. Caroline Ruiner, Universität Hohenheim) der Frage nach, ob aufgrund der besagten neuen *BSG*-Judikate vom 4.6.2019 aus juristischer wie aus soziologischer Sicht tatsächlich eine Schwächung solcher „Reprofessionalisierungstendenzen“ festzustellen ist. Die Ergebnisse dieses interdisziplinären Forschungsprojekts sind Gegenstand des gleichnamigen Beitrags in Heft 1/2020, S. 1-26 der *Vierteljahresschrift für Sozial- und Arbeitsrecht (VSSAR)*.

REF. JUR. MAIKE WEBER



- 2007 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- 2009 bis 2010 Studium der Rechtswissenschaften an der Université Paul Verlaine in Metz (Frankreich) im Rahmen des Erasmus-Programms
- seit September 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier

ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER? INSTRUMENTE ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN JENSEITS DER ALTERSGRENZE UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER LÖSUNGSVORSCHLÄGE AUS DER SCHWEDISCHEN PRAXIS

Viele ältere Beschäftigte streben an, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter erwerbstätig zu bleiben. Bei einigen Beschäftigten resultiert dies aus dem bloßen Wunsch, ihrem Beruf weiter nachzugehen, andere Beschäftigte müssen aus wirtschaftlichen Gründen weiter berufstätig bleiben, da die gesetzliche Altersversorgung nicht ausreicht. Ebenso trifft die Rentnerbeschäftigung auch bei immer mehr Unternehmen nicht mehr grundsätzlich auf Ablehnung, im Gegenteil, in einigen Branchen wird sie aufgrund des Demographieproblems sogar begrüßt.

Alle derzeit in Deutschland diskutierten Gestaltungsformen der Rentnerbeschäftigung (bspw. Rentnerbeschäftigung als „freier Mitarbeiter“ o.ä.) bieten allerdings bislang keine Lösung, um die Flexibilitätsinteressen der Unternehmen mit den Erwartungen der Beschäftigten hinreichend zu vereinbaren, sodass bessere Beschäftigungschancen jenseits der Altersgrenze entstehen könnten. Vor allem die fehlende Rechtssicherheit für beide Parteien in diesem Bereich scheint ein entscheidendes Hindernis für ein verbessertes Angebot an Rentnerbeschäftigungsverhältnissen zu sein. Für die Unternehmen bleibt oftmals die Angst vor möglicherweise plötzlich nachlassender Arbeitsleistung der Rentnerbeschäftigten sowie anderen Altersstereotypen (bspw. fehlende Flexibilität o.ä.) und den damit verbundenen nachteiligen wirtschaftlichen Folgen im Vordergrund. Daher werden Unternehmen eine Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der Praxis meist nur anbieten, wenn ihre rechtssichere Beendbarkeit garantiert ist.

Im Gegensatz zu Deutschland hat Schweden bereits praktische Erfahrungen mit der Beschäftigung von Altersrentnern. Bei einem Rechtsvergleich mit dem schwedischen Arbeitsrecht in diesem Bereich sollen daher die schwedischen Lösungsvorschläge analysiert werden und auf ihre Übertragbarkeit in die deutsche Rechtsordnung sowie ihre Praxistauglichkeit hin überprüft werden. Es soll dabei auch untersucht werden, welche Schwierigkeiten bei der Umsetzung in Schweden aufgetreten sind und welche Hindernisse bei einer Übertragung auf die deutsche Rechtsordnung zu erwarten wären.

6.1.2. LAUFENDE EXTERNE DISSERTATIONSPROJEKTE

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

- **Michael Hoffmann**
Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsendegesetzes nach der Laval-Entscheidung des EuGH – zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskampfrecht

- **Thomas Jaron**
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben

- **Melanie Klauk**
Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Spartengewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts

- **Michael Kraus**
Die nationale Umsetzung der Massenentlassungsrichtlinie als „Frühwarnsystem“ für den Arbeitsmarkt und ihre faktische Wirkung als Kündigungshindernis

- **Anja Liebhäuser**
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder

- **Sopio Sachaleli**
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte der Arbeitnehmer, ein Rechtsvergleich zwischen den im Übereinkommen Nr. 87 und Übereinkommen Nr. 98 von der Internationalen Arbeitsorganisation sowie in der Europäischen Sozialcharta vorgeschlagenen Rechten und der Verwirklichung dieser Rechte im georgischen Arbeitsrecht

- **Natalia Hebold**
Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung der Arbeit durch Moderne Kommunikationsmedien

6.1.3. EUROPADATENBANK UND NEWSLETTER

EUROPADATENBANK

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

Im IAAEU wird seit ca. 1997 ein juristisches Fundstellenverzeichnis von Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum europäischen Arbeitsrecht geführt.

Diese Sammlung bezweckt, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu dokumentieren, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hervorrufen. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wird den Entscheidungen in verschiedenen Ländern auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Weiter werden nationale Entscheidungen mit Bezug zum Europäischen Arbeitsrecht sowie die entsprechende arbeitsrechtliche Aufsatzliteratur erfasst. Als Grundlage der Auswertung dienen die in der Bibliothek kontinuierlich geführten in- und ausländischen Periodika. Das seitdem entstandene Fundstellenverzeichnis ist ein wichtiges Informationssystem der rechtsvergleichenden Forschung.

Bisher konnte diese Datenbank von Wissenschaftlern aber nur lokal während ihrer Forschungsaufenthalte in den Räumlichkeiten unserer Bibliothek genutzt werden. Um externen Forschern als Serviceleistung bei der Literaturrecherche zur Verfügung zu stehen, wurden die Daten aufbereitet und das bereits bestehende Datenmaterial in eine internetfähige Datenbank migriert. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat 2011 die Finanzierung der Rückergänzung dieser Datenbank übernommen, in die die bislang händisch geführten Auswertungen eingepflegt werden müssen. Die Förderung lief im Mai 2014 aus. Seit Ende 2012 steht die neue Europadatenbank des IAAEU Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus aller Welt kostenlos online zur Verfügung. Sie unterstützt eine Recherche in Deutsch, Englisch und Französisch.

NEWSLETTER „ARBEITSRECHT AKTUELL“

Start: 2003

Ende: fortlaufend

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und im Jahre 2011 vom IAAEU übernommen. Er bietet seinen Abonnenten einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur. Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe des IAAEU regelmäßig ausgewertet: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (NZA-RR), Der Betrieb (DB), Betriebs-Berater (BB), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), Neue Juristische Wochenschrift (NJW), Arbeit und Recht (AuR) und Soziales Recht (SR). Unter der Rubrik „Gesetzgebung“ findet sich ein aktueller Überblick über Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Arbeitsrechts auf nationaler und europäischer Ebene. Eine Erörterung der wichtigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik „Rechtsprechung“. Hierbei wird sowohl die nationale als auch die europäische Rechtsprechung berücksichtigt. Unter der Rubrik „Literatur“ sind Zusammenfassungen aktueller Aufsätze aus den oben aufgeführten Fachzeitschriften zu finden.

Der jeweils aktuelle Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ sowie alle bisherigen Ausgaben sind auf der Homepage des IAAEU unter www.iaaeu.de bzw. unter <http://iaaeu.de/de/juristische-abteilung/newsletter> abrufbar. Hier ist auch ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Anündigung des Newsletters möglich.

6.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. DR. H. C. MONIKA SCHLACHTER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Streiks in der Daseinsvorsorge in rechtsvergleichender Betrachtung, in: *EuZA* 1/2019, S. 81-98.
- Drittwirkung von Grundrechten der EU-Grundrechtecharta, in: *ZESAR* 2/2019, S. 53-58.
- Die Europäische Sozialcharta als Mittel zur Auslegung von EU-Grundrechten, in: *Soziales Recht* 3/2019, S. 165-174.
- Trade union representation for new forms of employment, in: *European Labour Law Journal (ELLJ)* 2019, Vol. 10 (3), S. 229-239.
- Kopftuchverbot auf "Kundenwunsch"? – die Religionsfreiheit als notwendiger Bestandteil der Rechtfertigungsprüfung im Diskriminierungsrecht, in: *EuZA* 2018, S. 173-186.
- Strikes in Essential Services under International LWS, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations* 2018, Vol. 100, S. 113-124.
- Replacement of Striking Workers by Temporary Workers: In Violation of International Standards, in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, S. 543-554.

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

- AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 19. Aufl., C.H. Beck Verlag, München 2019.
- Schlachter/ Heuschmid/ Ulber, *Arbeitsvölkerrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen 2019.
- Mironi/ Schlachter, *Regulating Strikes in Essential Services – A comparative "law in action" perspective*, Kluwer Law International, Köln 2019.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK

URTEILSANMERKUNGEN

- Vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 23.01.2019 – 7 AZR 212/17, in: *jurisPR-ArbR* 24/2019 Anm. 3.
- Kein Anspruch des Betriebsrates auf Übergabe oder Einsichtnahme in Personalumsatzstatistik des Arbeitgebers nebst Anlage, Anmerkung zu LArbG Kiel, Beschluss vom 26.02.2019 – 2 TaBV 14/18, in: *jurisPR-ArbR* 35/2019 Anm. 3.
- Umfang des Vorlageanspruchs des Betriebsrates bei Personalplanung, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 12.02.2019 – 1 ABR 43/17, in: *jurisPR-ArbR* 36/2019 Anm. 5.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei kirchlichen Arbeitgebern – Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nach den Urteilen in den Rs. Egenberger und IR, in: *ZESAR* 2019, S. 18-26 (zusammen mit Ammar Bustami).
- Gesetzliche Tarifeinheit: Nachgebessert und dennoch mangelhaft? – Änderung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG, in: *Der Betrieb (DB)* 2019, S. 545-551.
- Die Änderung der Entsenderichtlinie, in: *Soziales Recht (SR)* 2019, S. 21-36 (zusammen mit Alexander Schneider).
- Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, in: *Soziales Recht (SR)* 2019, S. 72-87 (zusammen mit Alexander Schneider).
- Primärrechtskonformität der revidierten Entsende-Richtlinie, in: *EuZW* 2019, S. 673-679.
- Die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, in: *ZESAR* 2019, S. 365-372 (zusammen mit Dominik Leist).
- EU law requires working time recording: Consequences of the ECJ-ruling in the case 'CCOO' for member states and especially Germany, Dispatch No. 19 des *Comparative Labor Law & Policy Journal*, in: <http://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (zusammen mit Dominik Leist).
- Effizienterer Menschenrechtsschutz durch Vorabbefassung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte? Chancen einer Ratifikation des 16. Zusatzprotokolls zur Europäischen Menschenrechtskonvention, in: *KritV* 2019, S. 253-274 (zusammen mit Katrin Treppschuh).

URTEILSANMERKUNGEN

- Voraussetzungen für Ausschluss vom Vergabeverfahren wegen Verstoßes gegen Bestimmungen aus Tarifvertrag, Anmerkung zu VK München, Beschluss vom 21.12.2018 – Z3-3-3194-1-32-09/18, in: *jurisPR-ArbR 14/2019 Anm. 2*.

KOMMENTIERUNGEN

- Kommentierung zu § 185 SGB III, in: Gagel (Begr.), SGB II/SGB III Kommentar, 75. Ergänzungslieferung.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, in: *ZESAR* 2019, S. 365-372 (zusammen mit Thomas Klein).

URTEILSANMERKUNGEN

- Auslegung einer Bezugnahme auf Tarifverträge: Unbeachtlichkeit eines zusätzlichen Verweises auf einschlägige Betriebsvereinbarungen, Anm. zu BAG, Urteil vom 11.07.2018 - 4 AZR 533/17, in: *jurisPR-ArbR 8/2019 Anm. 5*.
- Unionsrecht gebietet Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18 („CCOO“), in: *jurisPR-ArbR 22/2019, Anm. 1*.
- Umfang des unionsrechtlich gebotenen Viktimisierungsschutzes zugunsten von Unterstützern einer diskriminierten Person, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 20.06.2019 - C-404/18 ("Hakelbracht u.a."), in: *jurisPR-ArbR 33/2019, Anm. 2*.
- EU law requires working time recording: Consequences of the ECJ-ruling in the case 'CCOO' for member states and especially Germany, Dispatch No. 19 des Comparative Labor Law & Policy Journal, in: <http://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (zusammen mit Thomas Klein)

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Die Heranziehung der EMRK in der juristischen Fallbearbeitung nach dem Vorbild der Rechtsprechung – dargestellt am Beispiel der Rechtsprechung zum Beamtenstreikrecht, in: *JA 2019*, S. 9-15 (zusammen mit Thomas Spitzlei).
- Die Änderung der Entsenderichtlinie, in: *Soziales Recht (SR) 2019*, S. 21-36 (zusammen mit Thomas Klein).
- Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, in: *Soziales Recht (SR) 2019*, S. 72-87 (zusammen mit Thomas Klein).
- Das Bundessozialgericht als „Bremse“ der Reprofessionalisierungstendenzen (honorar)ärztlicher Tätigkeit? – Eine interdisziplinäre Untersuchung, in: *VSSAR 2020*, S. 1-26 (zusammen mit Katrin Treppschuh und Ronny Ehlen).

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Effizienterer Menschenrechtsschutz durch Vorabbeurteilung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte? Chancen einer Ratifikation des 16. Zusatzprotokolls zur Europäischen Menschenrechtskonvention, in: *KritV 2019*, S. 253-274 (zusammen mit Thomas Klein).
- Das Bundessozialgericht als „Bremse“ der Reprofessionalisierungstendenzen (honorar)ärztlicher Tätigkeit? – Eine interdisziplinäre Untersuchung, in: *VSSAR 2020*, S. 1-26 (zusammen mit Alexander Schneider und Ronny Ehlen).

6.1.5. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. DR. H. C. MONIKA SCHLACHTER

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Durchsetzung und Verwirklichung von Rechten aus der Europäischen Sozialcharta“, Tagung: Arbeitsvölkerrecht in Wissenschaft und Praxis, Halle/ Saale, 15.04.2019.
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mutterschutz und Elternzeit im Unionsrecht“, Tagung: EU-Gleichstellungsrecht, ERA, Trier, 20.04.2019.
- „Ageing Workers in Germany – Challenges and Opportunities in Comparative Perspective“, Tagung: A Global Conversation on Labour Law, LLRN, Valparaiso, Montenegro, 22.-26.06.2019.
- „Better implementation of social rights and national level – through the European Social Charter“, Tagung: Precarious Work – empowering trade unions to address the new challenges, Europarat-CESI, Palermo, 19.-20.09.2019.
- „Hundert Jahre ILO – 100 Jahre Arbeitsvölkerrecht: Die Suche nach sozialer Gerechtigkeit“, Tagung: 100 Jahre ILO – Globalisierung und menschenwürdige Arbeit, Halle/ Saale, 26.-27.09.2019.
- „Der Einfluss der EU-Grundrechtecharta auf das deutsche Arbeitsrecht“, Tagung: Der EuGH im Arbeitsrecht – Motor der Integration oder Kompetenzkrake? DArbGV Landestagung, Saarbrücken, 24.10.2019.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Der Europäische Rechtsraum – Grundlagen, Herausforderungen, Perspektiven, München, 25.01.2019.
- Tarifverträge 4.0 – Tarifautonomie als Gestaltungsinstrument für die Zukunft der Arbeit, BMAS, Berlin, 31.01.2019.
- Verbesserung der Erwerbsbedingungen von (Solo-) Selbstständigen, BMAS, Berlin, 07.03.2019.
- Wiesbadener Seminar, Wiesbaden, 12.04.2019.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 09.05.-10.05.2019.
- Rechtsfragen plattformbasierter Arbeit, Salzburg, 15.07.2019.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Kolloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Erfurt, 07.-08.02.2019.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Verbesserung der Erwerbsbedingungen von (Solo-) Selbstständigen“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin, Vortrag mit dem Titel „Verbesserung der Erwerbsbedingungen von (Solo-) Selbstständigen – Anknüpfungspunkte im Vergabe- und Entsenderecht“, Fachworkshop, BMAS, Berlin, 07.03.2019.
- „Zivilrechtliche Fragen plattformbasierter Arbeit“, informeller Austausch zu Rechtsfragen plattformbasierter Arbeit, Universität Salzburg, 15.07.2019.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Tarifsymposium der Bauwirtschaft, BMAS, Berlin, 31.01.2019.
- Kolloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 07.-08.02.2019.
- Lab zur Plattformökonomie, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, 19.-23.05.2019.
- Fachsymposium anlässlich des 80. Geburtstags von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Frankfurt am Main, 17.5.2019.
- 11. Landestagung Saarland des Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V., Saarbrücken, 24.10.2019.
- Kolloquium und Konferenz „Moderne Arbeitswelt – Modernes Arbeitsrecht“, Luxemburg, 06.-07.11.2019.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Kollektivrechtliche Fragen plattformbasierter Arbeit aus deutscher Perspektive“, Rechtsfragen plattformbasierter Arbeit, Universität Salzburg, 15.07.2019.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Tarifsymposium der Bauwirtschaft, BMAS, Berlin, 31.01.2019.
- Kolloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Erfurt, 07.-08.02.2019.
- Verbesserung der Erwerbsbedingungen von (Solo-) Selbstständigen, BMAS, Berlin, 07.03.2019.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 09.05.-10.05.2019.
- Kolloquium und Konferenz „Moderne Arbeitswelt – Modernes Arbeitsrecht“, Luxemburg, 06.-07.11.2019.

REF. JUR. DANIEL POLZIN

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 09.05.-10.05.2019.

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Kolloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Erfurt, 07.-08.02.2019.
- „Wer will was von wem woraus? – Akteure, Interessen und Rechtsverfolgung beim Sozialversicherungsregress 11. Tagung der Reihe „Blickpunkt Sozialrecht in der Privatrechtspraxis“, Georg-August-Universität Göttingen, 04.04.2019.
- „Einzelfallgerechtigkeit versus Gemeinwohlinteresse? – Gemeinsame Tagung des Deutschen Sozialgerichtstages e.V. und des Deutschen Sozialgerichtsverbandes e.V., Bundessozialgericht, Kassel, 05.04.2019.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 09.05.-10.05.2019.
- 9. AssistentInnentagung im Arbeitsrecht: „Arbeitsrecht im Zeitalter der Digitalisierung“, Berlin, 25.-27.07.2019.

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Individualarbeitsrechtliche Fragen plattformbasierter Arbeit“, informeller Austausch zu Rechtsfragen plattformbasierter Arbeit, Universität Salzburg, 15.07.2019.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Kolloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 07.-08.02.2019.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 09.05.-10.05.2019.
- Deutsch-Chinesischer Workshop: Herausforderungen und Chancen der Plattformökonomie in arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive, Göttingen, 16.-19.07.2019.
- 9. AssistentInnentagung im Arbeitsrecht: „Arbeitsrecht im Zeitalter der Digitalisierung“, Berlin, 25.-27.07.2019.

6.1.6. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

AKTUELLE UNTERSUCHUNG ZUR ÄNDERUNG DER EUROPÄISCHEN ENDSENDER- RICHTLINIE VERÖFFENTLICHT

In einem in der Zeitschrift *Soziales Recht (SR)* veröffentlichten Beitrag (Jg. 2019, Ausgabe 1, S. 21-36) haben Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider, beide wissenschaftliche Mitarbeiter der juristischen Arbeitsgruppe des IAAEU, die Änderung der unionsrechtlichen Entsenderichtlinie (Richtlinie 71/96/EG) durch die im Sommer 2018 in Kraft getretene Richtlinie 2018/957/EU sowie die sich daraus ergebenden Rechtsfragen grundlegend untersucht. Thematisiert werden in der Abhandlung insbesondere die Erweiterung des Katalogs der zu erstreckenden Arbeitsbedingungen, die branchenunabhängige Erstreckung allgemeinverbindlicher Tarifverträge und die Erstreckung allgemein wirksamer sowie repräsentativer Tarifverträge. Zudem werden die neuen Regelungen zur grenzüberschreitenden Leiharbeit, die weitere Annäherung der Beschäftigungsbedingungen nach einjähriger Entsendungsdauer sowie die im Zusammenhang der Entsendung relevanten Vorschläge zur Revision der Koordinierungsregelungen im Sozialrecht (= Verordnung (EG) 883/2004 und Verordnung (EG) 987/2009) eingehend beleuchtet. Klein und Schneider sind der Auffassung, dass die einzelnen Änderungen in der Sache nur zum Teil wirkliche Neuerungen mit sich bringen; andere Regelungen bestätigten dagegen lediglich die Rechtslage, von der der EuGH bereits auf Grundlage der alten Richtlinie ausgegangen war. Von einer Gleichbehandlung im Sinne „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sei die Entsenderichtlinie nach Inkrafttreten der Richtlinie 2018/957/EU nach wie vor weit entfernt. Diesbezüglich hätten zwar die Änderung des Entgeltbegriffes und die Möglichkeit zur Erstreckung nicht allgemeinverbindlicher Tarifverträge Verbesserungen gebracht. Dieser vom Unionsgesetzgeber eingeschlagene Weg zur Verbesserung des Schutzes entsandter Arbeitnehmer sei auch begrüßenswert. Für eine tatsächliche Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Ortskräften bedürfe es jedoch weiterer Anstrengungen. Einen Beitrag hierzu könne neben dem Gesetzgeber vor allem der EuGH leisten, indem er der Arbeitnehmerfreizügigkeit in seiner Rechtsprechung zu Entsendefällen mehr Bedeutung beimesse und sie in der Abwägung mit Beeinträchtigungen der Dienstleistungsfreiheit höher gewichte.

PROF. DR. DR. H. C. MONIKA SCHLACHTER ALS MITHERAUSGEBERIN EINES BUCHES ÜBER ARBEITSVÖLKERRECHT

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. Mit Inkrafttreten der Grundrechtecharta ist in der Union ein Grundrecht auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) wird ein stärkerer Einfluss des internationa-

len Arbeitsrechts auf die unionale Rechtsordnung möglich. Damit bietet sich eine systematische Erörterung des Verhältnisses des Unionsrechts zum Arbeitsvölkerrecht an, begleitet von einer Diskussion der Einflüsse dieser Rechtsquellen auf das nationale Recht.

VORSCHLÄGE ZUR REFORM DES ARBEITNEHMERENTSENDEGESETZES

Im Sommer 2018 wurde auf europäischer Ebene die Richtlinie (2018/957/EU) zur Änderung der Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 (Richtlinie 96/71/EG) beschlossen. Mit der Richtlinie soll der Schutz von Arbeitnehmern verbessert werden, die aus einem EU-Mitgliedstaat zur Arbeitsleistung in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden. Die Änderungen sind von den Mitgliedstaaten bis Juli 2020 in nationales Recht umzusetzen. Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider haben die Neuregelungen auf europäischer Ebene eingehend untersucht und hierzu bereits in Ausgabe 1/2019 der Zeitschrift Soziales Recht (SR 2019, S. 21-36) ihre ersten Ergebnisse veröffentlicht. In der im Mai erschienenen Ausgabe 2/2019 der Zeitschrift Soziales Recht (SR 2019, S. 72-87) wurde nun der zweite Teil der Untersuchung veröffentlicht, in dem Klein und Schneider die Auswirkungen der geänderten Richtlinie für das deutsche Recht darstellen und Vorschläge zur Umsetzung der Richtlinie unterbreiten. Der Beitrag ist bereits vor seiner Veröffentlichung auf reges Interesse gestoßen (z.B. Zimmer, Arbeit und Recht 2019, S. 152 ff.) und dürfte auch im Rahmen des anstehenden Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der Änderungen ins Arbeitnehmerentsendegesetz weitere Aufmerksamkeit erlangen. Darüber hinaus dürfte der Beitrag auch in den Ländern auf Interesse stoßen, denn Klein und Schneider sehen nicht bloß Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitnehmerentsenderecht, sondern auch eine neue Grundlage für Tariftreueklauseln in den Vergabegesetzen der Länder.

DR. THOMAS KLEIN ALS EXPERTE BEIM LAB ZUR PLATTFORMÖKONOMIE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Die „Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hat vom 20.-23. Mai 2019 in Berlin zwei parallel arbeitende Labs zur Plattformökonomie durchgeführt. In den Labs kam jeweils eine interdisziplinär ausgerichtete Gruppe von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zusammen, um gemeinsam Empfehlungen zur Politikgestaltung im Bereich der Plattformarbeit zu entwickeln. Die Ergebnisse wurden am 23. Mai 2019 dem Staatssekretär im BMAS Björn Böhning präsentiert und sollen in den weiteren Diskussionsprozess des BMAS einfließen. Dr. Thomas Klein nahm auf Einladung des BMAS an einem der Labs teil und brachte seine Expertise zur Ausgestaltung der Plattformbeschäftigung in die Diskussion ein. Dr. Klein forscht am IAAEU im Rahmen seines Habilitationsvorhabens zu den zivilrechtlichen Grundlagen der Plattformökonomie und begleitet das DFG-Forschungsprojekt „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“.

IAAEU BEIM INFORMELLEN AUSTAUSCH „RECHTSFRAGEN PLATTFORMBASIERTER ARBEIT“ AM 15.7.2019 AN DER UNIVERSITÄT SALZBURG

Am 15.7.2019 trafen sich an der Universität Salzburg Wissenschaftler aus Trier und mehreren österreichischen Universitäten zu einem informellen Austausch zum Thema „Rechtsfragen plattformbasierter Arbeit“. Das IAAEU war mit Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Dr. Thomas Klein, Katrin Treppschuh und Dominik Leist vertreten. Auf der Veranstaltung wurden zu verschiedenen Gesichtspunkten des Oberthemas jeweils kurze Impulsvorträge aus deutscher und österreichischer Sicht präsentiert, woran sich jeweils eine länderübergreifende Diskussion anschloss. Über zivilrechtliche Fragen plattformbasierter Arbeit referierte Dr. Thomas Klein. Den arbeitsrechtlichen Fokus aus deutscher Perspektive setzten Katrin Treppschuh mit einem Beitrag zu individualrechtlichen und Dominik Leist mit einem Beitrag zu kollektivarbeitsrechtlichen Fragen plattformbasierter Arbeit. Die sozialrechtlichen Aspekte beleuchtete aus deutscher Perspektive Dr. Thomas Spitzlei (Universität Trier). In der Diskussion zeigten sich vor allem in Bezug auf die zivilrechtlichen und individualarbeitsrechtlichen Fragen ähnliche Probleme im deutschen und im österreichischen Recht. Im kollektiven Arbeitsrecht stellen sich angesichts der unterschiedlichen System auf nationaler Ebene zwar unterschiedliche Fragen. Auf europäischer Ebene werden diese aber gleichermaßen durch wettbewerbsrechtliche Aspekte überlagert, so dass auch insofern gemeinsame Anknüpfungspunkte vorhanden sind.

IAAEU BETEILIGT SICH MIT MEHREREN BEITRÄGEN AN DER AKTUELLEN DISKUSSION ZUR ARBEITSZEITERFASSUNGS-RECHTSPRECHUNG DES EUGH

Am 14.05.2019 hat der EuGH (Rs. C-55/18 „CCOO“) entschieden, dass das Unionsrecht eine an Arbeitgeber gerichtete allgemeine Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten verlangt. Da das deutsche Recht eine solche Pflicht bisher jedenfalls nicht ausdrücklich vorsieht, sorgt das Urteil für andauernde Diskussionen. Mitarbeiter des IAAEU haben sich an diesen Diskussionen in mehrfacher Hinsicht beteiligt: Unmittelbar nach Erscheinen kommentierte Dominik Leist das Urteil in einer Anmerkung, die im *Juris-Praxisreport Arbeitsrecht* Nr. 22/2019 als Anm. 1 veröffentlicht wurde. Im Anschluss erfolgte eine breiter angelegte Untersuchung der Entscheidung im Hinblick auf ihre dogmatischen Hintergründe und den aus ihr folgenden Umsetzungsbedarf für das deutsche Recht, die Dr. Thomas Klein und Dominik Leist gemeinsam vornahmen. Die Autoren kamen zu dem Schluss, dass zur Einhaltung der vom EuGH aufgestellten Vorgaben eine gesetzgeberische Anpassung des deutschen Rechtes notwendig sei. Zwar bestünden zur Durchsetzung der Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung bereits de lege lata zivilrechtliche Handlungsmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers sowie Initiativrechte des Betriebsrates, beides genüge jedoch nicht zur Erfüllung der unionsrechtlichen Pflichten. Die Untersuchung wurde nun in der aktuellen Ausgabe der *Zeitschrift für Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (ZESAR)*, Heft 9/2019, S. 365-373 veröffentlicht.

6.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.2.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

PROF. DR. LASZLO GOERKE



- 1986 bis 1991 Studium der Volkswirtschaftslehre, Politik- und Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg und an der University of Warwick (Vereinigtes Königreich)
- 1995 Promotion an der Universität Hamburg
- 2000 Habilitation an der Universität Konstanz
- 2003 bis 2006 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 2006 bis 2011 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwissenschaft an der Eberhard Karls Universität Tübingen
- seit Januar 2012 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalökonomik an der Universität Trier
- seit Januar 2012 Direktor des IAAEU

Laszlo Goerke ist Research Fellow am IZA (Institute of Labor Economics, Bonn) und im CESifo Forschungsnetzwerk (München) sowie Mitglied des Herausbergremiums des Journal for Labour Market Research und Associate Editor der Public Finance Review.

FORSCHUNGSPROJEKT: WARUM SIND BESCHÄFTIGTE MITGLIEDER VON GEWERKSCHAFTEN?

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Goerke und Pannenberg (2015) verdeutlichen mit Hilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass Gewerkschaftsmitglieder andere Anreize haben, krankheitsbedingt der Arbeit fern zu bleiben und stärker auf eine Reduktion in der Höhe der Lohnfortzahlung zu reagieren als Nicht-Mitglieder. Goerke et al. (2015) zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In diesem Kontext werden auch Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, untersucht. So ist denkbar, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Als Grundlage für die Untersuchung von Goerke und Schultze (2020) dienen ebenfalls

Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die beiden Autoren zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich mit Nichtmitgliedern im Durchschnitt weniger Überstunden pro Woche arbeiten. Dieses Ergebnis trifft auch zu, wenn man für individuelle Heterogenität kontrolliert. In einer weiteren, diesem Forschungsprojekt zuzuordnenden Untersuchung analysieren Chadi und Goerke (2017) empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Referenzen:

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2017): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, in: *IZA Journal of Labor Economics*, 4 (17): 1-26.

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, in: *Labour Economics*, 33: 13-25.

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2020): Trade Union Membership and Overtime in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT BETRIEBSRÄTE

In Deutschland gibt es viele Betriebe, in denen die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung durch Tarifverträge geregelt sind und in denen Betriebsräte existieren. Aber es gibt auch einen hohen Anteil von Betrieben, in denen nur einer der beiden Institutionen vorhanden ist. Daher ist es bedeutsam, die Wirkungen der Tarifvertragsbindung und der betrieblichen Mitbestimmung zu unterscheiden und auch ihr Zusammenwirken zu betrachten.

In Goerke und Jeworrek (2020) ergänzen wir Goerke et al. (2015), die sich mit Gewerkschaften auseinandersetzen, und betrachten die Wirkungen, die das Vorhandensein eines Betriebsrats auf die Ausnutzung von Urlaubsansprüchen hat. Es zeigt sich, dass die Anzahl der genommenen Urlaubstage deutlich höher ist. Dieser Betriebsratseffekt ist allerdings fast ausschließlich bei Männern zu beobachten. Goerke und Pannenberg (2020) nehmen eine Debatte vor allem in der Tagespresse, aber auch der juristischen Fachliteratur auf und untersuchen die Entlohnung von (freigestellten) Betriebsräten. So schreibt das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass Betriebsräte ehrenamtlich tätig sind und daher aufgrund ihrer Tätigkeit nicht anders entlohnt werden dürfen als es ohne diese Tätigkeit der Fall wäre.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Sabrina Jeworrek (2020), Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, erscheint in: *Economic and Industrial Democracy*.

Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, in: *IZA Journal of Labor Economics*, 4 (17): 1-26.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITS- UND GÜTERMARKTUNVOLLKOMMENHEITEN

Nicht nur Arbeitsmärkte sind häufig durch unvollkommenen Wettbewerb gekennzeichnet. Auch auf Gütermärkten existieren vielfach Marktunvollkommenheiten. Einerseits ist vorstellbar, dass sich die Wirkungen von Marktmacht auf beiden Märkten gegenseitig verstärken, also bspw. von Gewerkschaften durchgesetzte Lohnerhöhungen umso stärker die Produktionsmenge verringern, je weniger Firmen das betrachtete Produkt erstellen. Andererseits ist denkbar, dass Marktmacht auf dem Gütermarkt die Konsequenzen gewerkschaftlicher Lohnbestimmung abschwächt oder Gewerkschaften dazu beitragen, die Konsequenzen von Gütermarktunvollkommenheiten zu verringern.

Im Rahmen dieses theoretisch orientierten Forschungsprojektes wird eine oligopolistische Struktur des Gütermarktes angenommen, in der alle Produzenten ein homogenes Gut produzieren und über den Eintritt in den Markt entscheiden. Für eine solche Struktur lässt sich zeigen, dass sowohl die Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. De Pinto und Goerke (2020) untersuchen, wie sich kollektive Lohnverhandlungen auf die Markteintrittsentscheidungen, die Produktionsmengen und die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt auswirken. Sie zeigen, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsreize verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2019). Schließlich untersuchen de Pinto et al. (2020) die Interaktionen zwischen externen Effekten auf oligopolistischen Märkten und unvollständiger Information, die Arbeitsverträge prägen. In weiteren Forschungsvorhaben wird die Möglichkeit der Steuerhinterziehung durch Firmen analysiert sowie die Wirkung von internationalem Wettbewerb (Goerke 2017b, 2020a).

Referenzen:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2020): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, in: *The Manchester School*, 88(1): 60-90, siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 03/2016.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2019): Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(4), siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 07/2018.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020): Information Asymmetry in Oligopolistic Markets: A Theoretical Assessment, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo (2017b): Tax Evasion in a Cournot Oligopoly with Endogenous Entry, in: *International Tax and Public Finance*, 24(5): 754-779.

Goerke, Laszlo (2020a): A Political Economy Perspective on Horizontal FDI in a Dynamic Cournot-Oligopoly with Endogenous Entry, erscheint in: *European Journal of Political Economy*. Siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 03/2020.

FORSCHUNGSPROJEKT: VERGLEICHENDE PRÄFERENZEN UND ARBEITSMARKTERGEBNISSE

Ausgangspunkt dieses Projektes ist die Einsicht, dass das Verhalten vieler Individuen nicht nur von der eigenen, gegenwärtigen Situation bestimmt wird, sondern auch von inter- und intrapersonellen Vergleichen.

Auf der einen Seite vergleichen sich Beschäftigte mit anderen Individuen. Es wird untersucht, wie vergleichende Präferenzen von Beschäftigten und Arbeitsmarktinstitutionen oder andere Abweichungen vom wettbewerblichen Lehrbuchmodell interagieren. So betrachten Goerke und Neugart (2017) die Wirkung sozialer Präferenzen in einem Modell horizontaler Differenzierung von Arbeitsplatzeigenschaften. In diesem Oligopsonansatz führen Vergleiche der Beschäftigten derart, dass diese ihre Kollegen imitieren, dazu, dass Löhne und Wohlfahrt ansteigen. Zudem wird die Einkommensverteilung gleich. In Goerke und Neugart (2020) wird angenommen, dass es keinen Wettbewerb der Oligopsonisten um die Beschäftigten gibt, sondern nur einen Nachfrager nach Arbeitskraft. Vergleichende Präferenzen führen dazu, dass das traditionelle Unterbeschäftigungsergebnis im Monopson zumindest abgemildert, wenn nicht umgekehrt wird. Weiterhin werden die Wohlfahrtswirkungen von verschiedenen wirtschaftspolitischen Instrumenten untersucht, wie beispielsweise die eines Mindestlohns oder einer Lohnobergrenze sowie von Steuern oder Subventionen. Ebenfalls diesem Forschungsprojekt zuzuordnen ist die theoretische Analyse von Goerke (2019). Sie untersucht den Ausgangspunkt der Analysen von Goerke und Neugart (2017, 2020), dass nämlich das Arbeitsangebot in einem wettbewerblichen Arbeitsmarkt bei imitierendem Verhalten höher ist als bei Abwesenheit entsprechender Präferenzen. Goerke (2019) weist nach, dass diese Wirkung von sozialen Präferenzen nicht mehr resultieren muss, wenn Individuen neben den vertraglichen Arbeitsstunden auch über Fehlzeiten entscheiden können. Das bedeutet, dass die Existenz weiterer Anpassungskanäle, wie beispielsweise von krankheitsbedingten Fehlzeiten, die Wirkung von vergleichenden Präferenzen auf Arbeitsmarktergebnisse umkehren kann, die sich bei weniger Wahlmöglichkeiten ergeben.

Auf der anderen Seite gibt es umfangreiche Evidenz dafür, dass die zeitliche Entwicklung ihres eigenen Konsums und Einkommens das Verhalten von Individuen beeinflusst. Ein ansteigender Konsumpfad führt zu einem Nutzengewinn, ein abnehmender Verlauf zu einem Nutzenverlust. Für solche Präferenzen wird von Goerke und Hartmann (2019) untersucht, wie sie kollektive Lohnverhandlungen beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Gewerkschaft berücksichtigt, dass eine hohe Lohnforderung heute ihre Möglichkeiten verringert, in der Zukunft Lohnerhöhungen durchzusetzen. Goerke (2020b) analysiert die Wirkungen entsprechender vergleichender Präferenzen in einem mehrperiodigen Effizienzlohnansatz auf Firmenebene.

Referenzen:

Goerke, Laszlo (2019): Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 33(2): 187-211. Siehe auch: *IAAEU Discussion Paper 12/2018*.

Goerke, Laszlo (2020b): Habit Formation and Wage Determination, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo und Sven Hartmann (2019): Habit Formation and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2017): Social Comparisons in Oligopsony, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 141: 196-209.

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2020): Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, erscheint in: *Canadian Journal of Economics/ Revue Canadienne d'Économique*. Siehe auch IAAEU Discussion Paper 01/2020.

M. SC. FENET BEDASO



- 2006 bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Jimma in Äthiopien (Abschluss: Bachelor of Art)
- 2013 bis 2014 Studium des Finanz- und Rechnungswesens an der Universität Cavendish in Uganda (Abschluss: Master of Business Administration)
- 2016 bis 2019 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science)
- 2018 bis 2019 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier
- seit Oktober 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: DIE ARBEITSMARKTLEISTUNG VON AFRIKANISCHEN IMMIGRANTEN IN DEUTSCHLAND

Die internationalen Migrationsströme des letzten Jahrzehnts haben signifikante Auswirkungen auf die gegenwärtige Bevölkerungsgröße in ganz Europa und dies besonders in Deutschland. In 2017 waren 23,6% der in Deutschland lebenden Personen entweder Migranten oder direkte Nachkommen von Migranten. Laut Destatis machen Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund 4,3% der absoluten Migration aus. Außerdem hat Deutschland kürzlich eine erhebliche Zahl von Asylbewerbern und Flüchtlingen aus Nicht-EU-Ländern aufgenommen.

Die Studie soll empirische Evidenz der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Wirtschaftsmigranten, die zwischen 1995 und 2016 in Deutschland aufgenommen wurden, erfassen. Insbesondere soll durch die Nutzung der Daten des Deutschen Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) die Wahrscheinlichkeit der Einstellung von afrikanischen Flüchtlingen und Migranten im Vergleich zu gebürtigen Deutschen und zentral- und osteuropäischen Migranten aufgezeigt werden. Hierdurch soll die Studie drei wichtige Fragen ansprechen: (i) Erklärt die erhaltene Bildung im Heimatland die Beschäftigungslücke zwischen Flüchtlingen, Wirtschaftsmigranten und gebürtigen Deutschen? (ii) Inwieweit können Unterschiede in der Beschäftigung auf unterschiedliche Bildung, die in Deutschland vermittelt wurde, zurückgeführt werden? (iii) Inwieweit spielen Kenntnisse der deutschen Sprache eine Rolle für die Beschäftigungslücke zwischen afrikanischen Migranten und zentral- und osteuropäischen Migranten und gebürtigen Deutschen?

DR. MARCO DE PINTO



- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom I)
- 2007 bis 2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom II)
- 2008 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Geld, Kredit und Währung
- 2012 Promotion mit dem Thema: "International Trade and Unemployment: A Theoretical Analysis" an der Universität Kassel
- 2012 bis 2019 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Postdoktorand) am IAAEU sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier
- seit 2019 Professor an der IUBH Internationale Hochschule

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITSMARKTEFFEKTE DER GLOBALISIERUNG

Welche Arbeitsmarkteffekte ergeben sich aus der zunehmenden internationalen Integration? Eine Vielzahl von empirischen Studien hat diese Frage untersucht – mit durchaus unterschiedlichen Ergebnissen. Dies wirft die Frage auf, welche theoretischen Mechanismen hinter den Arbeitsmarkteffekten der Globalisierung stehen und ob diese Mechanismen eine Erklärung für die nicht eindeutige empirische Evidenz geben können.

In meiner Dissertation und den daraus entstandenen Weiterentwicklungen stand bzw. steht eben diese Frage im Mittelpunkt. Als Hauptergebnis kann konstatiert werden, dass der durch Handel ausgelöste Firmenselektionseffekt (höherer Wettbewerb impliziert, dass Firmen mit niedriger Produktivität den Markt verlassen) einen Arbeiterselektionseffekt nach sich zieht. Dieser reduziert (erhöht) die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Arbeitern mit niedriger (hoher) Qualifikation. Betrachtet man nur den Arbeiterselektionseffekt, so kann eine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosigkeit durch Außenhandel festgestellt werden (vgl. de Pinto und Michaelis 2014). Neben der Bedeutung des Arbeiterselektionseffektes wurde auch die Rolle der Gewerkschaften für die Arbeitsmarkteffekte von Außenhandel untersucht. Im einfachsten Setting (Firmengewerkschaften, identische Lohnverhandlungsmacht aller Gewerkschaften) zeigt sich, dass gewerkschaftliche Lohnverhandlungen per se zwar die Arbeitslosigkeit erhöhen, allerdings die Arbeitsmarkteffekte von Außenhandel nicht entscheidend beeinflussen (vgl. ebd.).

In einer Anschlussstudie (de Pinto und Michaelis 2016) wurde der Arbeiterselektionseffekt ausgeblendet und auf eine andere Modellierung der gewerkschaftlichen Lohnverhandlung abgestellt. Kernannahme war, dass Gewerkschaften nicht nur Lohnverhandlungsmacht besitzen, sondern auch politische Macht, mit welcher sie den Grad der Handelsliberalisierung steuern können. Durch diesen Kanal ist es – für bestimmte Parameterwerte – möglich, dass stärkere Gewerkschaften eine Reduktion der Arbeitslosigkeit bewirken können, sofern sie

erfolgreich eine Handelsliberalisierung durchsetzen. In de Pinto und Michaelis (2019) wird untersucht, welche Arbeitsmarkteffekte Gewerkschaften auf der einen Seite und die Globalisierung (bei Existenz von Gewerkschaften) auf der anderen Seite haben, wenn die Lohnverhandlungsmacht sich von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterscheidet. Geplant ist weiterhin, (theoretische) Arbeitsmarkteffekte der internationalen Integration zu untersuchen, falls a) Firmen eine Gewinnbeteiligung anbieten oder b) der Nutzen der Gewerkschaftsmitglieder nicht nur von der Lohnhöhe, sondern auch von der Lohnverteilung abhängig ist.

Referenzen:

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2014): International Trade and Unemployment – The Worker-selection Effect, in: *Review of International Economics*, 22(2): 226-252.

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2016): The Labor Market Effects of Trade Unions – Layard meets Melitz, in: *International Economics and Economic Policy*, 13(2): 223-232.

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2019): The Labor Market Effects of Trade Union Heterogeneity, in: *Economic Modelling*, 78: 60-72.

FORSCHUNGSPROJEKT: UMVERTEILUNG VON HANDELSGEWINNEN

Die Liberalisierung des Handels generiert Verlierer und Gewinner. Eine solche Ungleichverteilung kann dafür sorgen, dass der politische Widerstand gegen Freihandel wächst und daher protektionistische Maßnahmen (wieder) eingeführt werden. Um ein solches Szenario zu vermeiden, wird häufig eine entsprechende Umverteilungspolitik gefordert. Angenommen, der Staat entscheidet sich für eine Umverteilungspolitik und wählt als Instrument die Zahlung von (erhöhtem) Arbeitslosengeld. Dieses Arbeitslosengeld kann annahmegermäßig entweder durch eine Lohn-, eine Lohnsummen- oder eine Gewinnsteuer finanziert werden. Welche dieser drei Umverteilungssysteme sollte der Staat wählen?

Die Beantwortung dieser Frage ist Gegenstand von zwei Studien. In de Pinto (2016) wird unterstellt, dass die Wohlfahrt durch die absolute Höhe des Einkommens approximiert werden kann. Jedes der drei Umverteilungssysteme führt dann dazu, dass die Wohlfahrt sinkt. Der Staat wählt entsprechend das Umverteilungssystem, bei welchem die Wohlfahrtsverluste für ein bestimmtes, vorgegebenes Niveau des Arbeitslosengeldes am geringsten sind. Interessanterweise zeigt sich, dass die Lohnsteuerfinanzierung das in diesem Sinne beste Umverteilungssystem darstellt. In de Pinto (2015) wurde als Weiterentwicklung Wohlfahrt nicht nur durch die absolute Einkommenshöhe, sondern auch durch die Lohnverteilung gemessen. Als Ergebnis zeigte sich, dass der Staat wiederum die Lohnsteuerfinanzierung wählen sollte, wobei dadurch nun sogar ein Anstieg der Wohlfahrt (durch die Reduktion der Lohnungleichheit) erreicht werden kann.

Referenzen:

de Pinto, Marco (2015): The Redistribution of Trade Gains When Income Inequality Matters, in: *Economies*, 3(4): 186-215.

de Pinto, Marco (2016): Redistribution of Trade Gains in the Presence of Firm and Worker Heterogeneity, in: *The World Economy*, 39(9): 1360-1383.

FORSCHUNGSPROJEKT: OFFSHORING UND GEWERKSCHAFTEN

Offshoring, also die Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland, wird häufig durch hohe Lohnkosten im Inland hervorgerufen. Hohe Lohnkosten wiederum werden nicht zuletzt durch Gewerkschaften verursacht. Warum aber sollten Gewerkschaften eine Lohnerhöhung durchsetzen wollen, wenn sie damit riskieren, dass ein Teil der Produktionskette ins Ausland verlagert wird und damit Zahlungen an ihre Mitglieder verloren gehen? Dies erscheint auf den ersten Blick kontraintuitiv. In der Literatur werden eine Reihe möglicher Erklärungen für dieses Phänomen präsentiert, meistens mit Fokus auf die veränderte Outside Option von international agierenden Firmen.

In der Studie de Pinto und Lingens (2019) wird ein bisher noch nicht betrachteter Mechanismus diesem Literaturstrang hinzugefügt: die Rollen von asymmetrischer Information. Falls die Firma besser über ihre Gewinnsituation informiert ist als die Gewerkschaft, muss Letztere der Firma eine sogenannte Informationsrente zahlen, damit diese ihren wahren Gewinn offenlegt und sich die Gewerkschaft via Lohnzahlung einen Teil dieser Gewinne aneignen kann. Die Höhe der Informationsrente hängt aber davon ab, wie viele Firmen im Inland produzieren. So kann es durchaus nutzenmaximierend für die Gewerkschaft sein, ein Teil der Firmen im Ausland produzieren zu lassen, denn dies reduziert die Zahlungen von Informationsrenten an die im Inland verbleibenden Firmen.

Referenz:

de Pinto, Marco und Jörg Lingens (2019): Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, in: *Canadian Journal of Economics/ Revue Canadienne d'Économique* 52(4): 1782-1823. Siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 12/2014.

FORSCHUNGSPROJEKT: FIRMEN- VS. SEKTORENGEWERKSCHAFTEN

Einen „oldie but goldie“ stellt die Calmfors/Driffill-Hypothese dar. Sie besagt, dass Sektorengewerkschaften – im Vergleich zu Firmen- oder Zentralgewerkschaften – zu höheren Löhnen und damit zu niedrigerer Beschäftigung führen. Zahlreiche empirische Studien haben daraufhin den Versuch unternommen, diese Hypothese zu bestätigen, konnten sie aber zumeist lediglich widerlegen. Wie ist es folglich zu erklären, dass in der Empirie, entgegen der Vorhersage von Calmfors/Driffill, Firmengewerkschaften höhere Löhne zahlen?

In de Pinto (2019) wird ein möglicher Mechanismus präsentiert: die Existenz sogenannter Rent-sharing Präferenzen. Diese besagen, dass Individuen einen direkten Nutzen daraus ziehen, wenn sie einen Teil der Rente einer Referenzgruppe erhalten. Eine Firmengewerkschaft wird eine solche Präferenzstruktur nutzen, um sehr ‚hart‘ zu verhandeln und damit die Löhne, insbesondere von Beschäftigten in Firmen mit hohen Gewinnen, in die Höhe zu treiben. Eine Sektorengewerkschaft berücksichtigt die Präferenzstruktur hingegen nur im Aggregat, was c.p. zu weniger ‚harten‘ Lohnverhandlungen führt. Dieser Effekt interagiert mit dem Standard Calmfors/Driffill-Effekt, so dass auf theoretischer Ebene nicht klar ist, ob eine Firmen- oder eine Sektorengewerkschaft zu höheren Lohnzahlungen führt.

Ein weiterer empirischer Fakt ist, dass sich die Verhandlungsebenen zwischen verschiedenen Ländern unterscheiden. Welche Arbeitsmarkteffekte des Handels könnten sich nun ergeben, wenn zwei Länder mit divergierenden Verhandlungsebenen miteinander Handel treiben? Diese Frage soll in einer Anschlussstudie im Mittelpunkt stehen.

Referenz:

de Pinto, Marco (2019): The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 121(1): 298-325.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITSMARKTIMPERFEKTIONEN UND MARKTEINTRITT

In der (theoretischen) Literatur zur Effizienz von Marktergebnissen kann gezeigt werden, dass in einem oligopolistischen Markt, auf welchem ein homogenes Gut gehandelt wird und bei dem der Markteintritt endogen und mit Kosten verbunden ist, sowohl Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. Ursache dafür ist der sog. „business stealing effect“: Eintretende Firmen berücksichtigen bei ihrer Eintrittsentscheidung nicht, dass bei zunehmender Firmenzahl die Nachfrage für die Produkte der etablierten Firmen sinkt. Da diese negative Externalität nicht internalisiert wird, treten zu viele Firmen in den Markt ein. Diese Vorhersage wird als Excess-entry Ergebnis bezeichnet.

In dem zugehörigen Literaturstrang wird allerdings vereinfachend Arbeit als Produktionsfaktor zumeist ignoriert und ansonsten ein wettbewerblicher Arbeitsmarkt vorausgesetzt. Diese Wettbewerbsannahme steht im deutlichen Konflikt mit der empirischen Evidenz. Beispielsweise spielen für die Bestimmung der Entlohnung Gewerkschaften (sowohl direkt als auch indirekt) eine zentrale Rolle. In dem Papier de Pinto und Goerke (2020) wird daher untersucht, welchen Einfluss gewerkschaftliche Lohnverhandlungen für das Excess-entry Resultat haben. In diesem Zusammenhang wird auch analysiert, ob von Gewerkschaften eine Wohlfahrtserhöhung ausgehen kann. Es zeigt sich, dass Gewerkschaften durch Lohn erhöhungen den Markteintritt unattraktiver machen, was aufgrund der oben beschriebenen Ineffizienz c.p. wohlfahrtsteigernd wirkt. Weiterhin können Bedingungen identifiziert werden, die einen global positiven Wohlfahrtseffekt von Gewerkschaften gewährleisten. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2019).

Referenzen:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2019): Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(4), Siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 07/2018.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2020): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, in: *The Manchester School*, 88(1): 60-90. Siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 03/2016.

M. SC. JONAS FELD



- Von 2010 bis 2015 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Science)
- Von 2011 bis 2015 Studium der Politikwissenschaft an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Arts)
- Von 2015 bis 2017 Studium der Volkswirtschaftslehre (International Economics) an der Universität Warschau in Polen (Abschluss: Magister)
- Von 2015 bis 2017 Studium der Volkswirtschaftslehre (Economics - European Economic Integration) an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science)
- seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND MIGRATION

Der Ruf nach der Senkung sozialstaatlicher Leistungen für Migranten ist Teil der aktuellen politischen Debatte. Grund der Diskussion ist die Frage ob, (zu) großzügige Wohlfahrtsstaaten vornehmlich geringqualifizierte oder sogar arbeitsunwillige Einwanderer anlocken. Empirisch belegbar ist diese These bisher nicht, stattdessen gilt aber als erwiesen, dass die Suche nach Arbeit ein zentraler Aspekt von Migrationsbewegungen ist. Insofern sind Mindestlöhne für diesen Themenbereich sehr interessant: Sie können einerseits als Bestandteil des sozialen Wohlfahrtsstaates, andererseits aber auch als Teil des (nationalen) Arbeitsmarktsettings verstanden werden. Außerdem sind Mindestlöhne potentiell attraktiv für Migranten: Sie offerieren für den ersten Job im Zielland einen garantierten minimalen Lohnsatz, der als mögliche Referenz für ein anfänglich zu erwartendes Einkommen herhält. Bislang existiert allerdings wenig Forschung, die untersucht, ob Mindestlöhne tatsächlich relevant für die Entscheidung bezüglich des Zielorts von Migranten sind. Mehrere Forschungsarbeiten mit Fokus auf die USA ergeben hier ein uneinheitliches Bild.

Die EU-Staaten mit ihren offenen Grenzen für interne Arbeitsmigration sind in Bezug auf das Thema besonders interessant, bisweilen ist dieser geografische Raum hierzu jedoch noch nicht untersucht worden. Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen und analysiert, ob Mindestlohnveränderungen relevant für die Zielortentscheidung inhereuropäischer Migranten sind. Erste Ergebnisse des Projekts zeigen, dass Mindestlöhne sich in der Tat auf die Standortentscheidung auswirken, jedoch anders als vielleicht zunächst zu erwarten: Eine Erhöhung des Mindestlohns hat einen negativen Effekt auf die Immigrationsrate in den Zielregionen. Grund hierfür könnte sein, dass Migranten bei steigendem Mindestlohn schlechtere Jobchancen auf dem Zielarbeitsmarkt für sich ausma-

chen, da auch mehr Einheimische – mit Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes – dadurch aktiviert werden und in stärkere Konkurrenz zu Einwanderern treten. Trifft diese Argumentation zu, schützen Mindestlöhne nicht nur vor Lohndumping (wie in politischen Debatten oft suggeriert), sondern auch vor potentieller ausländischer Konkurrenz. Gleichzeitig haben sie das Potential, die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes zu beeinflussen, sofern unterschiedlich qualifizierte Gruppen an Einwanderern verschieden auf Mindestlöhne reagieren. Eine genauere Untersuchung der Zusammensetzung von Immigration sowie eine präzisiertere Eruiierung der Gründe für den negativen Einfluss von Mindestlöhnen auf Immigrationsraten ist derzeit Forschungsschwerpunkt im skizzierten Projekt.

Referenz:

Feld, Jonas (2019): Are Minimum Wages Affecting Immigration? Evidence from EU Countries, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: SPRACHLICHE NÄHE UND ARBEITSMARKTERFOLG VON EINWANDERERN (ZUSAMMEN MIT MARIOLA PYTLIKOVA UND JOANNA TYROWICZ)

Weltweit ist zu beobachten, dass Einheimische mehr verdienen als Einwanderer und dies nicht auf Unterschiede im individuellen sozioökonomischen Hintergrund zurückgeführt werden kann. Eine häufig in der Literatur zu findende Erklärung ist, dass Einwanderer das Einwanderungsland und dessen Eigenheiten schlechter kennen und somit Nachteile verschiedenster Art erfahren. Insbesondere geringere Sprachkenntnisse zählen zu den maßgeblichen Hindernissen, verhindern sie doch, dass individuelle Fähigkeiten und Kenntnisse vollständig und gewinnbringend auf dem Zielarbeitsmarkt kommuniziert und eingebracht werden. Auch Bildungsabschlüsse liefern somit einen geringeren Ertrag.

Es gibt empirische Evidenz, dass Sprachkenntnisse in der dominanten Sprache des Ziellandes positiv auf die Arbeitsmarktperformance von Einwanderern wirken. Ebenso ist bekannt, dass eine relative sprachliche Nähe zweier Sprachräume das Erlernen der jeweils anderen Sprache erleichtert. Der direkte Zusammenhang zwischen sprachlicher Nähe und Arbeitsmarkterfolg ist jedoch weitgehend unerforscht – die wenigen Forschungspapiere zu dem Thema können landes- und sprachspezifische Besonderheiten als Effektmechanismus nicht gänzlich ausschließen. Das Forschungsprojekt versucht diese Lücke zu schließen.

Derzeit werden im Projekt acht verschiedene Einwanderungsländer (Zielländer), mit sechs unterschiedliche Sprachräumen auf drei Kontinenten untersucht. Die vorläufigen Ergebnisse des Projekts zeigen, dass es in der Tat wichtig ist, verschiedene Sprachräume in die Untersuchung einzubeziehen – ein erheblicher Anteil der Variation in den Daten kann auf fixe institutionelle Faktoren in den Zielländern zurückgeführt werden. Die sprachliche Nähe zwischen Heimat- und Zielland hat erheblichen Einfluss auf die Lohnhöhe: So ist die Lohnlücke von Einwanderern aus sprachlich näher gelegenen Ländern bedeutend geringer als diejenige für Personen aus sprachlich weiter entfernten Ländern. Ebenso kann nachgewiesen werden, dass Bildung bei sprachlicher Nähe einen höheren Ertrag aufweist als bei sprachlicher Distanz.

Referenz:

Feld, Jonas, Mariola Pytlikova und Joanna Tyrowicz (2019): Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. SVEN HARTMANN



- Von 2011 bis 2017 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science Financial Management)
- seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: DER EINFLUSS VON WESTFERNSEHEN AUF FREMDENFEINDLICHKEIT (ZUSAMMEN MIT LARS HORNUF UND MARC OLIVER RIEGER)

Betrachtet man regionale Unterschiede bezüglich von Xenophobie fällt auf, dass Fremdenfeindlichkeit gerade in den Regionen Deutschlands besonders ausgeprägt ist, in denen der ausländische Bevölkerungsanteil am geringsten ist. Besonders auffallend ist hierbei der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. Die Intergroup-Contact-Theory versucht dieses Phänomen dadurch zu erklären, dass interkulturelle Kontakte die notwendige Voraussetzung für den Abbau von Vorurteilen darstellen. Besonders vor der Wiedervereinigung hatte die ostdeutsche Bevölkerung nur sehr begrenzte Möglichkeiten, in ihrem Alltagsleben auf Ausländer zu treffen. Gemäß dieser Theorie war es demnach nur schwer möglich, potenzielle Vorurteile abzubauen. In Hornuf et al. (2018) betrachten wir die Möglichkeit indirekter Kontakte via Medien. Vereinfacht stellt sich die Frage, ob Fernsehen Fremdenfeindlichkeit reduzieren kann. Um diese zu beantworten, greifen wir auf ein natürliches Experiment zurück, das vor der deutschen Wiedervereinigung in der DDR stattgefunden hat. Hierbei nutzen wir die Tatsache, dass die Bewohner einiger Gebiete Ostdeutschlands (ca. 11,5% der damaligen Kreise), aufgrund ihrer geographischen Lage, bis 1989 kein westdeutsches Fernsehen empfangen konnten. Das Westfernsehen stellte nicht nur einen Zugang zu freien Medien sicher, es übertrug auch ein positiveres Fremdenbild als das ostdeutsche Pendant.

Hornuf et al. (2018) zeigen, dass in Regionen, in denen westdeutsches Fernsehen empfangen werden konnte, rechte Parteien geringere Wahlergebnisse in den Bundestagswahlen zwischen 1994 und 2017 erzielten. Dieser Effekt ist robust und selbst 28 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung noch zu beobachten. Die Unterschiede zwischen Regionen mit und ohne westdeutschen Fernsehempfang können weder allein durch demographische Charakteristika noch durch die jeweilige ökonomische Situation, die geographische Nähe zu anderen ehemaligen sozialistischen Staaten, eine potentielle politische Unzufriedenheit oder eine inhärent „rechte Tradition“ erklärt werden. SOEP-Daten basierende Analysen zeigen zudem, dass Regionen ohne damaligen Westfernsehempfang eine durchschnittlich schlechtere Einstellung zu Flüchtlingen haben. Darüber hinaus können wir mit Hilfe von Daten der Antonius-Amadeus-Stiftung und des Fördervereins PRO ASYL e.V. nachweisen,

dass in diesen Regionen zwischen Januar 2015 und Dezember 2018 signifikant mehr Brandanschläge auf Flüchtlingsunterkünfte stattgefunden haben. Das gleiche Resultat finden wir auch für die Anzahl von Straftaten im Zusammenhang mit flüchtlingsfeindlichen Kundgebungen.

Referenz:

Hornuf, Lars, Marc Oliver Rieger und Sven Hartmann (2018): Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, in: *CESifo Working Paper*, No. 6632.

FORSCHUNGSPROJEKT: HABIT FORMATION UND GEWERKSCHAFTEN (MIT LASZLO GOERKE)

Die Annahme, dass Präferenzen separabel über die Zeit hinweg sind, gilt als Standard in der ökonomischen Literatur. Empirische Befunde legen jedoch nahe, dass Individuen einen zusätzlichen Nutzen aus der Entwicklung ihres Konsumniveaus erzielen. Ein ansteigender Konsumpfad führt somit zu einem zusätzlichen Nutzengewinn, eine abnehmende Entwicklung zu einem Nutzenverlust. Im Einklang mit diesen Beobachtungen steht die Annahme, dass der Nutzen eines Individuums nicht nur vom gegenwärtigen Konsum abhängt, sondern auch durch den intertemporalen Vergleich mit vergangenem Konsum beeinflusst wird. Das Interpretieren des vergangenen Konsumniveaus als einen Referenzpunkt (Habit) impliziert weitreichende Folgen, die nicht nur die Präferenzen von Individuen betreffen, sondern sich auch auf das Verhalten von Arbeitsmarktinstitutionen auswirken.

Goerke und Hartmann (2019) untersuchen daher in einem Zwei-Perioden-Modell, inwieweit sich vergleichende Präferenzen auf gewerkschaftliche Lohnverhandlungen auswirken und welche Konsequenzen sich hieraus ergeben. In einem solchen Modellrahmen führt eine heutige Lohnerhöhung nicht nur zu einem Rückgang der Beschäftigung, es impliziert gleichzeitig auch einen negativen Effekt auf den künftigen Nutzen der Gewerkschaftsmitglieder, basierend auf einem erhöhten Referenzpunkt. Dieser Effekt erhöht somit die Kosten einer Lohnerhöhung. Habit-Präferenzen führen dazu, dass eine Gewerkschaft in der ersten Periode einen niedrigeren und in der zweiten Periode einen höheren Lohn präferiert, verglichen mit einem Szenario ohne Habit-Präferenzen. Das gegenteilige Ergebnis ist in Bezug zum Beschäftigungsniveau zu beobachten.

Referenz:

Goerke, Laszlo und Sven Hartmann (2019): Habit Formation and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA



- Von 2010 bis 2013 Studium der Soziologie an der Universität Mannheim (Abschluss: Bachelor of Arts)
- Von 2013 bis 2016 Studium der Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier (Abschluss: Master of Arts)
- seit Mai 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: PERSONALÖKONOMISCHE EXPERIMENTE ZUR TEAMARBEIT (ZUSAMMEN MIT ADRIAN CHADI)

In der personalökonomischen Forschung haben verhaltenswissenschaftliche Experimente eine große Bedeutung. Phänomene wie die Auswirkungen von Kontrollmaßnahmen am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber wurden bisher betrachtet und hinsichtlich ihrer kausalen Effekte auf ökonomisch relevante Faktoren untersucht. In der Regel werden dazu Individuen in ihrem Verhalten analysiert und Faktoren einer aufkommenden Gruppendynamik außer Acht gelassen. Da Arbeitsaufgaben in der Betriebswelt nur in seltenen Fällen in Isolation ausgeführt werden, ist die Bedeutung dieses Aspekts in jüngerer Zeit zunehmend von der Forschung erkannt worden. Um einen Beitrag zur Analyse von Gruppenverhalten und zwischenmenschlichen Interaktionen am Arbeitsplatz zu leisten, wurde daher ein Team-Arbeitsplatzsetting am IAAEU konzipiert, welches die Durchführung kontrollierter Experimente ermöglicht. Verschiedene Forschungsfragen können dabei unter Nutzung experimenteller Manipulationen betrachtet werden und hinsichtlich ihrer kausalen Wirkungen für ökonomisch relevante Faktoren überprüft werden. Die Durchführung kontrollierter Experimente am IAAEU bietet sich auch deshalb an, da sich die Beobachtung und Analyse des Verhaltens in echten Unternehmen als schwierig darstellen dürfte. Um natürliche Aspekte des Arbeitsplatzgeschehens weitestgehend zu belassen, stehen in diesem Setting realistische Arbeitsaufgaben – wie sie auch studentischen Hilfskräften am Institut aufgegeben werden – im Mittelpunkt der Teamarbeit.

Im Fokus des ersten Forschungsprojektes steht das Thema Betrugsverhalten am Arbeitsplatz. Dies ist im dargestellten Forschungssetting in besonderem Maße sinnvoll, da unethische Verhaltensweisen im Feld aus verschiedenen Gründen nicht experimentell untersucht werden können. Vor allem in Laborexperimenten widmet sich die Forschung dem heutzutage als besonders relevant erachteten Thema, wann Individuen die Möglichkeit zum Betrug nutzen, um sich selbst oder anderen einen Vorteil zu verschaffen. So gut wie keine Aufmerksamkeit hat in dieser Literatur bisher die Frage nach den Implikationen des Betrugsverhaltens gespielt. Naheliegend ist die Vermutung, dass sich Betrugsverhalten am Arbeitsplatz auf die Arbeitsmotivation einer Belegschaft auswirken kann. Diese Ansicht wird von Praktikern, aber auch in der betriebswirtschaftlichen Forschung vertreten. Ein

empirischer Nachweis der Hypothese, dass ehrliches Verhalten am Arbeitsplatz positive Effekte auf die Arbeitsmoral anderer haben kann, fehlt jedoch. Bei genauerer Betrachtung der Frage muss unterschieden werden, inwiefern Personen potenziell negativ wahrgenommene Informationen in ihrem Verhalten berücksichtigen oder ob derlei unangenehme Erkenntnisse gemieden werden. Die Resultate des Experiments bestätigen in der Tat die Forschung in diesem Bereich, die nach individuellen Einstellungen gegenüber Informationen unterscheidet. Anhand von Befragungsdaten können Individuen, die den Erhalt negativer Informationen präferieren von Personen, die negative Informationen vermeiden, unterschieden werden. Während Betrugsverhalten bei Letzteren mit positiven Effekten auf die Arbeitsmotivation einhergeht, reagieren Individuen mit einer hohen Präferenz für unangenehme Informationen vergleichsweise negativ auf das Betrugsverhalten von anderen am Arbeitsplatz. Mit dieser Erkenntnis leistet das Projekt einen Beitrag zur Erklärung, warum Betrugsverhalten häufig ohne Konsequenzen für die Arbeitseinstellung einhergeht.

In einem zweiten Projekt wird die Rolle der Gruppengröße für die Arbeitsleistung von Teams betrachtet. Ob größere oder kleinere Teams aus ökonomischer Sicht vorteilhaft sind, ist bisher nur wenig empirisch untersucht worden, trotz der offensichtlich hohen praktischen Relevanz dieser Frage. Aus theoretischer Sicht spricht der Nachteil des möglichen Trittbrettfahrens in größeren Gruppe für ein kleines Team. Um mögliche weitere relevante Faktoren in diesem Kontext zu untersuchen, werden in diesem Experiment randomisiert Individuen in Zweier- bzw. Dreier-Teams eingeteilt und mögliche Determinanten der Arbeitsleistung untersucht. Speziell ist der Fokus hierbei auf einem möglichen psychologischen Druck zur höheren Arbeitsleistung, der durch die Arbeitsleistung anderer im Team ausgelöst werden kann. Das Thema der sogenannten „Peer-Effekte“ erfährt derzeit große Aufmerksamkeit in der Forschung und verdient daher eine umfassende Betrachtung im Kontext von Teamarbeit und deren jeweiligen Größe des Teams.

In einer weiteren empirischen Untersuchung auf Basis der Daten aus dem zuvor umschriebenen Teamprojekt steht der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Attraktivität und Produktivität im Mittelpunkt. Bereits erforscht ist die Wirkung der eigenen Attraktivität auf den Arbeitsmarkterfolg, wohingegen nur wenige Erkenntnisse über den möglichen Einfluss der wahrgenommenen Attraktivität anderer auf die eigene Arbeitsleistung vorliegen. Auf Basis psychologischer Forschungsergebnisse lassen sich hierbei Hypothesen für das Verhalten in einem Arbeitsplatzkontext aufstellen und insbesondere die Betrachtung von geschlechtsspezifischen Effekten erscheint vielversprechend. So ist bereits erforscht, dass kognitive Kapazitäten von Männern und Frauen von der Attraktivität des anderen Geschlechts unterschiedlich beeinflusst werden. Zur Erklärung der Befunde sollen unter anderem mögliche emotionale Reaktionen untersucht werden.

FORSCHUNGSPROJEKT: DER EINFLUSS EINES KARTENLESEGERÄTS AUF SPENDENEINNAHMEN (ZUSAMMEN MIT ADRIAN CHADI, SABRINA JEWORREK, LASZLO GOERKE)

Obwohl bargeldlose Zahlungsmöglichkeiten weit verbreitet sind, werden sie bei Spendensammlungen mit persönlicher Ansprache selten eingesetzt. Ob das Anbieten einer zusätzlichen, unmittelbaren bargeldlosen Spendenoption sowohl die Höhe als auch die Anzahl der Spendenbeträge positiv beeinflussen kann, soll daher dieses Projekt klären. Im Rahmen

einer Kunstausstellung wird hierbei pro Besuchergruppe zufallsrandomisiert um reine Bargeldspenden oder zusätzlich mit einem Kartenlesegerät um Spenden gebeten. Des Weiteren wird untersucht, inwiefern das Darstellen des Spendenakts als sogenanntes „*Pay what you want (PWYW)*“, also als Geben für die Dienstleistung der besuchten Führung, die Wahrnehmung des Kartenlesegeräts und die dadurch hervorgerufene Höhe und Anzahl der Spenden beeinflusst. Um zugrundeliegende Ursachen analysieren zu können, wird zudem am Ende jeder Führung ein Fragebogen an die Besuchergruppen verteilt. Erste Ergebnisse legen nahe, dass das Kartenlesegerät sowohl im Spenden- als auch im PWYW-Szenario selten genutzt wird, jedoch auch die Anzahl und Höhe von Bargeldspenden nicht negativ beeinflusst werden. Insbesondere für eine Besuchergruppe scheint die Möglichkeit der bargeldlosen Spende sogar die Anzahl der Bargeldspenden zu erhöhen. Es wird diskutiert, ob dieser Befund durch psychologische Mechanismen, die das Kartenlesegerät auslöst, erklärt werden kann.

DR. ALBERTO PALERMO



- 2006 Laurea in Volkswirtschaftslehre an der Federico II Universität Neapel, Italien
- 2006 bis 2007 Master in Volkswirtschaftslehre und Finance an der Federico II Universität Neapel, Italien
- 2010 bis 2011 Promotion (Ph.D.) Vorprüfung an der Goethe Universität Frankfurt a. M.
- 2013 bis 2016 Promotion (Ph.D.) in Volkswirtschaftslehre an der Panthéon-Assas University, Paris, Frankreich
- 2012 bis 2016 Forschungsassistent im Bereich Ökonomie an der EBS Business School, Wiesbaden
- 2016 bis 2017 Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) im Bereich Ökonomie an der EBS Business School, Wiesbaden
- seit 2018 Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

FORSCHUNGSPROJEKT: UNTERNEHMEN MIT FEHLEINSCHÄTZUNGEN AUF MÄRKTEN MIT KOMPLEMENTÄREN PRODUKTEN. EINE ANMERKUNG ZU WOHLFAHRTSEFFEKTEN.

In letzter Zeit erlangte die Analyse verschiedener Arten von Fehleinschätzungen auf Seiten von Wirtschaftsakteuren verstärkt Aufmerksamkeit. Einerseits kommt dies von der Notwendigkeit, mehr psychologische Evidenz darüber zu erbringen, dass Menschen unrealistische Erwartungen an die Zukunft haben können. Andererseits und entgegen der traditionellen Ansicht, dass Fehleinschätzungen zu Marktaustritten führen, können fehleinschätzende Unternehmen trotz des evolutionären Drucks bestehen bleiben. In diesem Aufsatz (Buchen und Palermo, 2020) analysieren wir ein Duopol mit komplementären Produkten, in dem ein Unternehmen ihren absoluten Vorteil fehleinschätzt. Wir zeigen, dass Fehleinschätzungen teils negative Externalitäten internalisieren kann, die durch die Komplementarität der Güter auftritt. Dies geht mit einer höheren Produzentenrente einher. Zudem zeigen wir Bedingungen auf, die zu einer höheren Konsumentenrente führen. Daraus resultierend zeigen wir, dass die Präsenz von Fehleinschätzungen zu positiven Wohlfahrtseffekten führen kann.

Referenz:

Buchen, Clemens und Alberto Palermo (2020): A Biased Firm in a Market With Complementary Products. A Note on the Welfare Effects, erscheint in: Scottish Journal of Political Economy.

FORSCHUNGSPROJEKT: ANREIZ-ZAHLUNGEN UND LEISTUNG?

Arbeiter in Organisationen führen Arbeiten durch, die einen Überschuss generieren. Aber dabei unterscheiden sich die Interessen von Organisationen und ihren Arbeitern häufig und sind außerdem falsch ausgerichtet. Zwei Projekte hierzu studieren die Effekte von gezielten Anreiz-Zahlungsschemen auf die Leistung der Arbeiter.

Der erste Aufsatz (Fumarco et al., 2019) betrachtet die gezielten Anreize und Ablenkungen der Arbeiter, wenn das Anreizsystem auf einem Vertrag mit fester Laufzeit basiert. Die Literatur präsentiert unterschiedliche Ergebnisse über die Effekte eines solchen Vertrags auf die Leistung der Arbeiter über ein mehrjähriges Beschäftigungsverhältnis. Hierzu entwickeln wir ein einfaches Modell, um die Effekte dieser *statischen Verträge* auf die Leistung der Arbeiter zu erforschen, wenn diese unterschiedliche Outside-Optionen haben. Wir verwenden dazu einen einzigartigen, großen Paneldatensatz, der Daten zu Spielern der National Hockey League (NHL) über einen Zeitraum von zehn Saisons umfasst. Über die festgesetzte Laufzeit ändern sich die Verträge zwischen Arbeitsgebern und Arbeitnehmern nicht (statische Verträge). Wie wir theoretisch angenommen haben, finden wir empirische Evidenz dafür, dass sich die Leistung der Arbeitnehmer als eine Funktion der Wahrscheinlichkeit weiterer Job-Angebote ändert. Unsere Diskussion erklärt, warum verschiedene kontrastierende Resultate beobachtet werden können.

Der zweite Aufsatz (Buchen et al., 2019) bezieht sich auf einen Multitasking-Aufbau, in dem die Aufgaben Substitute oder Komplemente darstellen können und Arbeiter nach ihrem Grad der Spezialisierung unterschieden werden. Wir bezeichnen einen Arbeiter als *Generalist (Spezialist)*, wenn er mehrere (un)gleiche Fähigkeiten besitzt. Ziel ist es aufzuzeigen, wann ein weniger befähigter Arbeiter leichter mit gezielten Anreizen angesprochen werden kann und so die beste Option für Organisationen darstellt. Die Entscheidung der Einstellung ist einerseits von einem Vergleich der Grenzkosten und Grenzerträge der Incentivierungskosten abhängig. Andererseits hängt die Entscheidung auch von der Gesamtheit der individuellen Beiträge und von Synergieeffekten der Person ab. Basierend auf dem Grad der Spezialisierung wird nachgewiesen, dass ein Arbeiter, der durchschnittlich weniger befähigt ist, dennoch bevorzugt und effizienter sein kann. Interessanterweise ist dieses Ergebnis auch gültig, wenn die Aufgaben Substitute oder Komplemente darstellen.

Referenzen:

Fumarco, Luca, Alberto Palermo und Giambattista Rossi (2019): Multi-year Contracts and Workers' Performance - Evidence from the National Hockey League, unveröffentlichtes Manuskript.

Buchen, Clemens, Jenny Kragl und Alberto Palermo (2019): Specialist v Generalist: On the Efficiency in Multitasking, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: ASYMMETRISCHE INFORMATIONEN IN OLIGOPOLISTISCHEN MÄRKTEN

Märkte sind nicht vollkommen und die prädominante Marktstruktur ist oligopolistisch, so dass Wettbewerb (oft) in negativen externen Effekten resultiert. Außerdem werden

Märkte durch weitere Imperfektionen charakterisiert. Dies gilt insbesondere für Arbeitgeber-Arbeitsnehmer-Beziehungen, da Unternehmen nicht in der Lage sind, das Verhalten der Arbeiter am Arbeitsplatz genau zu beobachten.

In ihrer aktuellen Forschung untersuchen De Pinto et al. (2020) die Interaktionen zwischen externen Effekten, die in oligopolistischen Märkten entstehen, und unvollständiger Information, die Arbeitsverträge prägen. Insbesondere betrachtet die Studie die Trennung zwischen Eigentumsverhältnissen und Management und deren Effekte auf den Wettbewerb in unvollkommenen Märkten. Hierzu entwickeln wir ein Modell, um beide Unvollkommenheiten gleichzeitig zu erforschen. Es zeigt sich, dass *der Rent-Efficiency Trade-off*, der oft in einer ein-Prinzipal/ein-Agenten-Beziehung betrachtet wird, durch zusätzliche Überlegungen erweitert wird. Unterscheidet man also zwei Informationsstrukturen (vollkommen und unvollkommen), können wir daraus wirtschaftspolitische Implikationen und Wohlfahrtseffekte ableiten.

Referenz:

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020): Information Asymmetry in Oligopolistic Markets: A Theoretical Assessment, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. GABRIEL SCHULTZE



- 2007 bis 2011 Studium der Volkswirtschaftslehre mit dem Nebenfach Politikwissenschaft an der Leuphana Universität Lüneburg (Abschluss: Bachelor of Science)
- 2011 bis 2014 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Abschluss: Master of Science)
- seit 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: UNTERSCHIEDE IN DER ARBEITSZEIT AUFGRUND INDIVIDUELLER GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT (ZUSAMMEN MIT LASZLO GOERKE)

Ein Vorteil der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Beschäftigte kann sein, dass sie besser als Nicht-Mitglieder ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen durchsetzen können. Goerke et al. (2015) zeigen beispielsweise, dass Mitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. In diesem Sinne sind auch Unterschiede hinsichtlich der faktisch geleisteten Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, denkbar. Hierbei wird angenommen, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Entsprechend untersuchen Goerke und Schultze (2020) den Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Bereitschaft und den Umfang von Überstunden. Auf Grundlage der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird gezeigt, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mit einer geringeren Inzidenz, überhaupt Überstunden zu leisten, einhergeht. Jedoch leisten Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich mit Nichtmitgliedern im Durchschnitt weniger Überstunden pro Woche. Dieses Ergebnis ist robust, wenn man für individuelle Heterogenität kontrolliert.

Referenzen:

Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, in: *IZA Journal of Labor Economics*, 4(17): 1-26.

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2020): The Impact of Trade Union Membership on Overtime in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: DETERMINANTEN VON STUDIERVERHALTEN (ZUSAMMEN MIT ADRIAN CHADI UND MARCO DE PINTO)

Das Verhalten von Studierenden im Hinblick auf ihren Studienerfolg wird meist als ein Abwägen von Studienzeit und Freizeit modelliert. Relativ unerforscht ist der Zusammenhang zwischen der individuellen Kompetenz und der Anstrengung, also der Intensität des Lernprozesses. Strengen sich begabtere Studierende eher an, weil es ihnen leichter fällt, oder

kompensieren sie einen geringeren Einsatz durch ihre höhere Begabung? Des Weiteren unterscheiden sich die Arbeitsmarktaussichten zwischen den einzelnen Studiengängen beträchtlich. Die einfache Modellierung, wonach der Studienerfolg das zukünftige Einkommen bestimmt, missachtet die Möglichkeit, dass pessimistische Erwartungen die in das Studium investierte Zeit sowie die Anstrengung der Studierenden mindern können. Mit der Analyse dieser Aspekte liefert das Forschungsprojekt einen Beitrag, Unterschiede hinsichtlich der Lernintensität von Studierenden besser zu verstehen. Als Grundlage dient das nationale Bildungspanel (NEPS), das seit dem Jahr 2010 umfassende Daten von tausenden Studierenden in Deutschland bietet. Die Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstrengungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2019): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *Economics of Education Review*, 72: 66-79.

FORSCHUNGSPROJEKT: RELATIVES ALTER, SELBSTEINSCHÄTZUNG UND ZEITALLOKATION (ZUSAMMEN MIT LUCA FUMARCO)

Relative Alterseffekte bezeichnen den Einfluss von Altersunterschieden aufgrund verschiedener Geburtsmonate auf diverse Lebensbereiche, beispielsweise innerhalb von Schulklassen oder anderen Gruppierungen. Es ist bereits ausgiebig erforscht worden, dass relativ junge Kinder in derselben Schulklasse leistungsschwächer sind und daher schlechtere Noten als ältere Mitschüler/innen erlangen. Es liegt nahe, dass ein geringerer Schulerfolg mit einer geringeren wahrgenommenen Selbsteinschätzung der Schulleistung und einer höheren Schulbelastung verbunden ist. Zudem kann ein unterschiedliches Niveau an Selbstorganisation eine Erklärung für das schwächere Abschneiden liefern, beispielsweise wenn relativ junge Schüler mehr Zeit für Freizeitaktivitäten und weniger Zeit für Hausaufgaben aufbringen. Aus den Daten der internationalen Umfrage „Health Behaviour in School Aged Children“ geht hervor, dass relativ jungen Kindern bewusst ist, dass sie in der Schule schlechter abschneiden, und eine höhere Belastung hierdurch verspüren. Dennoch verbringen relativ junge Kinder mehr Zeit mit Fernsehen als ältere Altersgenossen, während sich in Bezug auf die Zeit für Hausaufgaben keine Unterschiede finden lassen.

Referenz:

Fumarco, Luca und Gabriel Schultze (2019): Does Relative Age Make Jack a Dull Student? Evidence from Students' Schoolwork and Playtime, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. JOANNA TYROWICZ



- 1999 bis 2002 Abschlüsse Bachelor of Arts und Master of Arts an der Universität Warschau, Polen, zum Thema “Welfare and Growth Aspects of the International Transfers”
- 2002 bis 2004 Abschluss Master of Science an der Universität Leuven, Belgien, zum Thema “Institutions, Technology Diffusion and Growth”
- 2006 Promotion mit dem Thema “Institutional Determinants of Investment Processes in Poland – Selected Issues” an der Universität Warschau, Polen
- 2006 bis 2017 Associate Professor an der Universität Warschau, Polen
- 2009 bis 2017 Temporäre Beraterin bei der Weltbank
- 2012 bis 2017 Grape – Group for Research in Applied Economics, Polen
- seit November 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

FORSCHUNGSPROJEKT: MODELLIERUNG UNVOLLSTÄNDIGER RATIONALITÄT BEI RUHESTANDESENTSCHEIDUNGEN

Dieses Projekt wird weiter geführt aus vorangegangenen Jahren. Unser Ziel ist es, die Anreize zum Sparen für das Alter (wie z.B. VBL) im Kontext von unvollständig rational agierende Personen, also Personen, die mangelnde finanzielle Kompetenz besitzen (d.h. die keinen Marktzinssatz verdienen können) und die zeitliche Inkonsistenz erfahren (also sich mit Problemen des Engagements konfrontiert sehen) zu analysieren. Wir untersuchen, ob fiskalische Anreize wirksam zur Erhöhung der Alterssparleistung und zur Begrenzung des Altersarmutsrisikos eingesetzt werden können. Unsere Studie wird mit Hilfe eines Generationenmodells durchgeführt und auf das Fallbeispiel Deutschland kalibriert.

Referenz:

Makraski, K., Puhani P., Rutowski A. und Tyrowicz Joana: Förderung des Alterssparens bei unvollständiger Rationalität, laufende Arbeit.

FORSCHUNGSPROJEKT: KANN DAS WOHLFAHRTSSYSTEM DURCH PRO-NATALISTISCHE FINANZTRANSFERS VERBESSERT WERDEN?

Viele Länder betrachten die Erhöhung der Fertilitätsraten durch eine familienfreundliche Politik als Lösung für den durch die höhere Lebenserwartung entstehenden fiskalischen

Druck. Eine höhere Geburtenzahl bedeutet jedoch unmittelbare private Kosten und verzögerte öffentliche Leistungen für jüngere und größere Bevölkerungsgruppen. Wir verwenden ein Generationenmodell mit einer weit ausdifferenzierten Familienstruktur, um die Auswirkungen der simulierten Erhöhung der Geburtenraten zu quantifizieren. Wir konzentrieren uns auf die öffentlichen Kosten und die positiven Aspekte des Kinder-Habens. Wir stellen fest, dass die fiskalischen Auswirkungen positiv sind, aber nicht die natalistischen Ausgaben in vielen Ländern erreichen. Die Effektrichtung und die Effektstärke, sowohl der Wohlfahrts- als auch der fiskalischen Effekte hängen von den Mustern der erhöhten Fruchtbarkeitsraten ab.

Referenz:

Malec, M., Makarski, K. und Tyrowicz Joana: Fiscal and Welfare Effects of Raised fertility in Poland: Overlapping Generations Model Estimates, in: *Population and Development Review*, 4: 795-818.

FORSCHUNGSPROJEKT: GESCHLECHTERVIELFALT IN VERWALTUNGSRÄTEN

Es wird seit langem argumentiert, dass in geschlechterfreundlichen Ländern eine größere Geschlechtervielfalt in Verwaltungsräten beobachtet werden kann. Wie Adams und Kirchmaier (2013) mit Bezug auf einen der Schlüsselindikatoren für die Geschlechterfreundlichkeit zusammenfassten: “[f]emale labor force participation has some explanatory power for executive director participation, the magnitude of the effect is roughly one third of the effect for non-executive directors”. Mit anderen Worten, die Assoziationen zwischen gesellschaftlichen Institutionen und weiblicher Präsenz in Verwaltungsräten sind bei Aufsichts- und Management-Direktoraten ähnlich, werden aber bei Letzteren durch die geringe Vertretung in den Ersteren abgeschwächt. Wir halten solche Aussagen für einen logischen Bruch, der in den Daten nicht begründet ist. Um die Richtigkeit dieser Behauptung zu untersuchen, entwickeln wir eine umfassende Datenbank, die 20 Jahre lang öffentliche (z.B. börsennotierte) und private (z.B. nicht börsennotierte) Unternehmen aus einer großen Auswahl von fortgeschrittenen und aufstrebenden Volkswirtschaften auf dem europäischen Kontinent umfasst. Unsere Stichprobe umfasst über 100 Millionen Personen-Jahr Beobachtungen von Aufsichts- und Vorstandsmitgliedern und deckt einen erheblichen Teil des Outputs und der Beschäftigung in den analysierten Ländern ab. Wir verwenden Theorien zur institutionellen und Ressourcenabhängigkeit, um zu untersuchen, wie die Vertretung von Frauen in Aufsichts- und Verwaltungsräten durch länder- und branchenspezifische Faktoren beeinflusst wird. Wir nutzen theoretische Ansätze der institutionellen und Ressourcenabhängigkeit, um zu zeigen, dass nur wenige systematische Faktoren mit einer größeren Geschlechtervielfalt sowohl in Aufsichts- und Verwaltungsräten privater als auch öffentlicher Unternehmen in Verbindung gebracht werden: derselbe Faktor kann eine positive Korrelation mit einem Vorstand und eine negative Korrelation mit einem Aufsichtsrat aufweisen oder umgekehrt. Wir interpretieren diese Ergebnisse als Beleg dafür, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter und kulturelle Institutionen auf Länderebene differenzierte Korrelationen mit der Präsenz von weiblichen Direktoren in Führungs- und Aufsichtsräten aufweisen. Wir finden auch kaum Hinweise darauf, dass Wettbewerb und Innovationsfähigkeit auf Branchenebene systematisch mit der Präsenz von Frauen in den

Vorständen und Aufsichtsräten der beiden Firmengruppen in Verbindung gebracht werden.

Referenz:

Terjesen, S., Mazurek, J. und Tyrowicz Joanna: All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of European Firms, in: European Management Journal, erscheint demnächst.

6.2.2. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Paid Vacation Use – The Role of Works Councils, in: *Economic and Industrial Democracy*, erscheint demnächst (zusammen mit Sabrina Jeworrek).
- Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, in: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 33 (2): 187-211.
- Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(4) (zusammen mit Marco de Pinto).
- Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, in: *The Manchester School*, 88(1): 60-90 (zusammen mit Marco de Pinto).
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, in: *Journal of Public Economic Theory*, Vol. 21(2), 310-331.
- A Political Economy Perspective on Horizontal FDI in a Dynamic Cournot-Oligopoly with Endogenous Entry, erscheint in: *European Journal of Political Economy*.
- Goerke, Laszlo, Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, erscheint in: *Canadian Journal of Economics/ Revue Canadienne d'Économique* (zusammen mit Michael Neugart).

DR. MARCO DE PINTO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 121(1): 298-325.
- The Labor Market Effects of Trade Union Heterogeneity, in: *Economic Modelling*, 78: 60-72 (zusammen mit Jochen Michaelis).
- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decision, in: *Economic of Education Review*, 72: 66-79 (zusammen mit Adrian Chadi und Gabriel Schultze).
- The Impact of Organization Costs when Firm-selection Matters, in: *Labour Economics*, 60: 50-63 (zusammen mit Jörg Lingers).
- Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(4): 1935-1682 (zusammen mit Laszlo Goerke).
- Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, in: *Canadian Journal of Economics/ Revue Canadienne d'Économique*, 52(4): 1782-1823 (zusammen mit Jörg Lingers).

DR. ALBERTO PALERMO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

-
- Stigmatization, Liability and Public Enforcement Law, in: *Revue d'économie politique*, 129: 235-259 (zusammen mit Clemens Buchen und Bruno Deffains).
 - A Biased Firm in a Market With Complementary Products. A Note on the Welfare Effects, in: *Scottish Journal of Political Economy*, erscheint demnächst.

DR. GABRIEL SCHULTZE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

-
- Young, Gifted and Lazy? The role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decision, in: *Economic of Education Review*, 72: 66-79 (zusammen mit Adrian Chadi und Marco de Pinto).

DR. JOANNA TYROWICZ

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

-
- All on board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of Firms, in: *European Management Journal*, erscheint demnächst (zusammen mit Siri Terjesen, Jakub Mazurek, Michal Krawczyk und Wojciech Hardy).
 - A Cautionary Note on the Reliability of the Online Survey Data – The Case of Wage Indicator, in: *Sociological Methods and Research*, erscheint demnächst (zusammen mit Magdalena Smyk und Lucas van der Velde).
 - Why is Online Piracy Ethically Different from Theft? A Vignette Experiment, in: *Behaviour and Information Technology*, erscheint demnächst, (zusammen mit Michal Krawczyk und Wojciech Hardy)
 - "Thou shalt not leech", File Sharing as Conditional Cooperation: Evidence from a Framed Field Experiment, in: *Applied Economics Letters*, vol. 26(2): 91-96 (zusammen mit Michal Krawczyk und Wojciech Hardy).
 - Wage Inequality and Structural Change, in: *Social Indicators Research*, 141: 503-538 (zusammen mit Magdalena Symk).
 - On Welfare Effects of Increasing Retirement Age, in: *Journal of Policy Modelling*, 41(4): 718-746 (zusammen Krzysztof Makarski).
 - A Regression Discontinuity Evaluation of Reducing Early Retirement Eligibility in Poland, in: *International Journal of Manpower*, 40(2): 286-303 (zusammen mit Oliwia Komada und Pawel Strzelecki).
 - Fiscal and Welfare Effects of Raised Fertility in Poland: Overlapping Generations Model Estimates, in: *Population and Development Review*, 4: 795-818.
 - *Labor Markets Kapitel in: Social and Economic Development in Central and Eastern Europe*, Hrsg.: Grzegorz Gorzelak, Palgrave Macmillan (zusammen mit Peter Szewczyk).

6.2.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Overtime and Trade Union Membership", Forschungsseminar Universität Ham-
burg, 28.01.2019.
- "Thorsten Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social
Preferences, Monopsony, and Government Intervention.", Tagung des Bevölke-
rungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik an der Universität
Würzburg, 14.-16.02.2019.
- "Habit Formation and Wage Determination", 22. Colloquium on Personnel Eco-
nomics, Universität Augsburg, 14.-15.03.2019.
- "Thorsten Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social
Preferences, Monopsony, and Government Intervention.", CESifo Area Conference
on Employment and Social Protection, CESifo Konferenzzentrum München, 26.-
27.04.2019.
- "Thorsten Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social
Preferences, Monopsony, and Government Intervention.", International Confer-
ence on Public Economic Theory 2019, PET 2019, Straßbourg, Frankreich, 08.-
11.07.2019.
- "Cost Uncertainty and the Welfare Effects of Market Power", Singapore Economic
Review Conference 2019, Singapur, 05.-07.08.2019.
- "The Impact of Trade Union Membership on Overtime in Germany", 34. Confer-
ence of the Italian Association of Labour Economists, Università del Piemonte Ori-
entale, Novara, Italien, 12.-13.09.2019.
- "Habit Formation and Wage Determination", XX. Symposium zur ökonomischen
Analyse der Unternehmung, WHU – Otto Beisheim School of Management, 19.-
20.09. 2019.
- "Thorsten Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social
Preferences, Monopsony, and Government Intervention.", Jahrestagung des Ver-
eins für Socialpolitik 2019, Universität Leipzig, 22.-25.09.2019.
- "FDI in a Cournot-oligopoly with Endogenous Entry", The Political Economy of In-
ternational Conflict and Cooperation, Insel Reichenau, 26.-28.09.2019.
- "Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention", Asian and Aus-
tralasian Society of Labour Economics, National University of Singapore, 12.-
14.12.2019.

KONFERENZBESUCHE DURCH KOAUTOREN:

- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", 11. Interdisciplinary
Ph.D. Workshop, IAB Nürnberg, 17.-18.01.2019.
- Konstantin Homolka: "Do cashless payment options deter individuals from giving
money to the nonprofit sector", Vechta Workshop on Social Behavior, Universität
Vechta, 24.-25.01.2019.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", 22. Colloquium on Personnel Economics, Universität Augsburg, 14.-15.03.2019.
- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", Workshop on Labour Economics, IAAEU Trier, 12.-13.04.2019.
- Konstantin Homolka: "The Impact of Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", Workshop on Labour Economics, IAAEU Trier, 12.-13.04.2019.
- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", RES Symposium of Junior Researchers, Universität Warwick, Vereinigtes Königreich, 18.04.2019.
- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", 33rd Annual Conference of the European Society for Population Economics, Universität Bath, Vereinigtes Königreich, 20.-22.06.2019.
- Konstantin Homolka: "The Impact of Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", SABE IAREP 2019, Dublin City Universität, Irland, 01.-04.09.2019.
- Adrian Chadi: "Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", European ESA Meeting 2019, Burgundy School of Business, Dijon, Frankreich, 04.-08.09.2019.
- Sven Hartmann: "Habit Formation and Trade Unions", 34. Conference of the Italian Association of Labour Economists, Università del Piemonte Orientale, Novara, Italien, 12.-13.09.2019.
- Gabriel Schultze: "Overtime and Trade Union Membership", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2019, Universität Leipzig, 22.-25.09.2019.
- Sven Hartmann: "Habit Formation and Trade Unions", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2019, Universität Leipzig, 22.-25.09.2019.
- Alberto Palermo: "Does Rent Extraction affect Oligopoly Distortions? A Theoretical Assessment", Academic Seminar, Universität Aberdeen, Vereinigtes Königreich, 09.10.2019.

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRÄGE:

- "Fachkräftesituation in Trier und der Großregion – gemeinsame Herausforderungen, gemeinsame Lösungen?", Amt für Stadtentwicklung und Statistik Trier, 11.04.2019.
- "Crowdsourcing as a New Form of Organizing Labor Relations", 1st Crowdfunding Symposium, Universität Bremen, 04.-05.07.2019.

DR. MARCO DE PINTO

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Dr. Laszlo Goerke: "Cost Uncertainty and the Welfare Effects of Market Power", Singapore Economic Review Conference 2019, Singapur, 05.-07.08.2019.

- Alberto Palermo: "Does Rent Extraction affect Oligopoly Distortions? A Theoretical Assessment", Academic Seminar, Universität Aberdeen, Vereinigtes Königreich, 09.10.2019.

M. SC. JONAS FELD

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", ECSR Thematic Conference "Migration, Social Stratification and Inequality", Universität Mailand, Italien, 14.-15.03.2019.
- "Are Minimum Wages Affecting Immigration Rates? Evidence from EU Countries", Young Economists' Meeting 2019, Masaryk-Universität, Brünn, Tschechien, 10.-11.06.2019.
- "Are Minimum Wages Affecting Immigration Rates? Evidence from EU Countries", 33rd Annual Conference of the European Society for Population Economics, Universität Bath, Vereinigtes Königreich, 20.-22.06.2019.
- "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", PSE Summer School – Migration Workshop, Paris School of Economics, Frankreich, 24.-28.06.2019.
- "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", 95th Annual Conference Western Economic Association International, San Francisco, United States, 29.06.-02.07.2019.

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- "Fachkräftesituation in Trier und der Großregion – gemeinsame Herausforderungen, gemeinsame Lösungen?", Amt für Stadtentwicklung und Statistik Trier, 11.04.2019.

M. SC. SVEN HARTMANN

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of Eastern Germany", 2019 Meeting of the European Public Choice Society, Hebräische Universität Jerusalem, Israel, 01.-04.04.2019.
- "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of Eastern Germany", 24. Annual Meeting of the Society of Labor Economics, Arlington, USA, 03.-04.05.2019.
- "Television and Family-Stereotypes", Young Economists' Meeting 2019, Masaryk-Universität, Brünn, Tschechien, 10.-11.09.2019.
- "Television and Family-Stereotypes", SABE IAREP 2019, Dublin City Universität, Irland, 01.-04.09.2019.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- "Habit Formation and Trade Unions", 34. Conference of the Italian Association of Labour Economists, Università del Piemonte Orientale, Novara, Italien, 12.-13.09.2019.
- "Habit Formation and Trade Unions", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2019, Universität Leipzig, 22.-25.09.2019.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Prof. Dr. Marc Oliver Rieger: "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of Eastern Germany", CESifo Area Conference on Applied Microeconomics, CESifo Conference Centre, München, 22.-23.03.2019.
- Prof. Dr. Lars Hornuf: "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of Eastern Germany", Diginomics-Lunchtime, Universität Bremen, 23.10.2019.

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Do Cashless Payment Options Deter Individuals from Giving Money to the Non-profit Sector", Vechta Workshop on Social Behavior, Universität Vechta, 24.-25.01.2019.
- "The Impact of Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", Workshop on Labour Economics, IAAEU, Trier, 12.-13.04.2019.
- "Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups", Royal Economic Society Conference 2019, University Warwick, Vereinigtes Königreich, 14.-17.04.2019.
- "The Impact of Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", SABE IAREP 2019, Dublin City Universität, Irland, 01.-04.09.2019.
- "Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups", 31st EALE Conference 2019, Uppsala University, Schweden, 18.-21.09.2019.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Adrian Chadi: "Cashless Payment Options on Face-to-Face Fundraising-Evidence from a Field Experiment", European ESA Meeting 2019, Burgundy School of Business, Dijon, Frankreich, 04.-08.09.2019.

DR. ALBERTO PALERMO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Social Metacognition: A Correlational Device for Coordination", British Accounting and Finance Association, Birmingham, 08.-10.04.2019.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- "Why and When Family Firms are Doing the Right Thing when Hiring a Family Manager with Low Skills in Economic Tasks", 23rd Annual Conference of SIE, Stockholm School of Economics, Stockholm, Schweden, 27.-29.06.2019.
- "On the Excessive Entry in Markets with Moral Hazard", XXXI Annual Conference of the Italian Society of Public Economics, Universität Turin, Italien, 19.-20.09.2019.
- "Does Rent Extraction Affect Oligopoly Distortions? A Theoretical Assessment", Academic Seminar, Universität Aberdeen, Vereinigtes Königreich, 09.10.2019.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Luca Fumarco: "Multi-year Contracts and Workers' Performance – Evidence from the National Hockey League", Workshop on Labour Economics, Universität Trier, 12.13.04.2019.
- Luca Fumarco: "Multi-year Contracts and Workers' Performance – Evidence from the National Hockey League", 4th International Conference on Sport Economics & Sport Management, Berlin, 16.-17.05.2019.

PROF. DR. DIETER SADOWSKI

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- "Wissenschaftsjournalismus", Trier, 01.-02.02.2019.
- "Personalökonomie und -politik", Paderborn, 25.-27.02.2019.
- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 06.-09.03.2019.
- Colloquium on Personnel Economics, Augsburg, 13.-15.03.2019.
- Workshop on Labour Economics, IAAEU, 12.-13.04.2019.
- Netzwerk Personalökonomie, Salzburg, 06.-08.06.2019.
- Pfingsttagung des VHB Rostock, 12.-14.06.2019.
- Ideengeschichten der BWL, Hamburg, 10.-12.10.2019.
- Bistumsreform, Trier, 09.11.2019.
- Digitalisierung, Jahrestagung der Erich-Gutenberg AG, Köln, 02.12.2019.

M. SC. GABRIEL SCHULTZE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Overtime and Trade Union Membership", 11. Interdisciplinary Ph.D. Workshop, IAB Nürnberg, 17.-18.01.2019.
- "Overtime and Trade Union Membership", 22. Colloquium on Personnel Economics, Augsburg, 14.-15.03.2019.
- "Overtime and Trade Union Membership", Workshop on Labour Economics, IAAEU Trier, 12.-13.04.2019.
- "Overtime and Trade Union Membership", RES Symposium of Junior Researchers, Warwick, Vereinigtes Königreich, 18.04.2019.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- "Overtime and Trade Union Membership", 33rd Annual Conference of the European Society for Population Economics, Bath, Vereinigtes Königreich, 20.-22.06.2019.
- "Overtime and Trade Union Membership", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2019, Universität Leipzig, 22.-25.09.2019.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Prof. Dr. Laszlo Goerke: "Overtime and Trade Union Membership", Forschungsseminar Universität Hamburg, Hamburg, 28.01.2019.
- Prof. Dr. Laszlo Goerke: "The Impact of Trade Union Membership on Overtime in Germany", 34. Conference of the Italian Association of Labour Economists, Università del Piemonte Orientale, Novara, Italien, 12.-13.09.2019.

DR. JOANNA TYROWICZ

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Comprehensive Panel of Firms", ASSA Annual Meeting, Atlanta, USA, 04.-06.01.2019.
- "Efficiency Versus Insurance: The Role for Fiscal Policy in Social Security Privatization", Theories and Methods in Macroeconomics, Nürnberg, 22.-23.03.2019.
- "Political (In)Stability of Social Security", SNDE 2019, Federal Reserve Bank of Dallas, USA, 28.-29.03.2019.
- "Corporate Income Taxation and Firm Efficiency: Evidence from a Large Panel of European Firms", European Public Choice Society Annual Meeting, Hebrew University of Jerusalem, Israel, 01.-04.04.2019.
- "Migrants Returns to Human Capital: Evidence from High Skill Migration From CEECs to the UK", UHH: Labor Economics, Universität Hamburg, 08.04.2019.
- "Fertility, the Pill, and the Gender Board Diversity", Prague Workshop on Gender and Family in the Labor Market, Prag, Tschechien, 20.-21.05.2019.
- "Misallocation and Privatizing When Firms Value is Unknown", IOS Annual Conference, Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropa, Regensburg, 23.-25.05.2019.
- "Efficiency Versus Insurance: The Role for Fiscal Policy in Social Security Privatization", 2nd Baltic Economic Conference, Stockholm School of Economics in Riga, Lettland, 10.-11.06.2019.
- "Corporate Income Taxation and Firm Efficiency", LAGV 2019, Aix-Marseille School of Economics, Stockholm, Schweden, 27.-29.06.2019.
- "Women in Power Positions and Institutions", 23rd Annual Conference of SIOE, Stockholm School of Economics, Schweden, 27.-29.06.2019.
- "Gender Diversity on Management and Supervisory Boards", Western Economics Association International, San Francisco, USA, 28.06.-02.07.2019.
- "Corporate Income Taxation and Firm Efficiency", 8th Summer Workshop on Narodowy Bank Polski, Narodowy Bank Polski, Warschau, Polen, 08.-12.07.2019.
- "Gender Diversity on Management and Supervisory Boards", Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, USA, 08.-13.08.2019.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- "Stimulating old-age Savings Under Incomplete Rationality", RCEA Macro, Money and Finance, Balsillie School of International Affairs, Waterloo, Ontario, Kanada, 13.-14.09.2019.
- "Efficiency Versus Insurance: The Role for Fiscal Policy in Social Security Privatization", RCEA RCEA Macro, Money and Finance, Balsillie School of International Affairs, Waterloo, Ontario, Kanada, 13.-14.09.2019.
- "Gender Diversity on Boards", 31st EALE Conference 2019, Uppsala University, Schweden, 18.-21.09.2019.
- "Labor Market in the 21st Century: The Way Forward", Bank of Lithuania Annual Conference, Vilnius, Litauen, 14.-15.10.2019.
- "Reconstruction of Social Protection", Kastychnicki Ekonamičny Forum, Minsk, Weißrussland, 30.10.-01.11.2019.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Magda Malec: "Evaluating Effects of Changing Fertility", ASSA Annual Meeting, Atlanta, USA, 04.-06.01.2019.
- Pawel Strzelecki: "Simulations of Macroeconomic Effects Caused by Changes in Fertility and Health Status of Ageing Polish Population", Seminarium w Poznaniu, Wirtschaftsuniversität Posen, Polen, 05.03.2019.
- Jonas Feld: "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", ECSR Thematic Conference: "Migration, Social Stratification and Inequality, Universität Mailand, Italien, 14.-15.03.2019.
- Oliwia Komada: "Political Instability of Pension Systems, in Particular, When People are Not (Fully) Rational", 17th International Conference on Pensions, Insurance and Savings, Paris-Dauphine University, Paris, France, 27.-28.05.2019.
- Oliwia Komada: "Political (In)Stability of Social Security", LAGV 2019, Aix-Marseille School of Economics, Marseille, France, 13.-14.06.2019.
- Lucas van der Velde: "The Role of Joint Leisure in Retirement Decisions", RCEA Macro, Money and Finance, Balsillie School of International Affairs, Waterloo, Ontario, Kanada, 13.-14.09.2019.
- Krzysztof Makarski: "Stimulating Savings When Agents Are Not Fully Rational", Spanish Public Choice Workshop, Universität Navarra, Pamplona, Spanien, 24.-25.10.2019.

6.2.4. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2019 Huber, Stephan, Jochen Model und Silvio Städter: Ostracism in Alliances of Teams and Individuals: Voting, Exclusion, Contribution, and Earnings.
- 02/2019 Tyrowicz, Joanna, Krzysztof Makarski und Magda Malec: Evaluating Welfare and Economic Effects of Raised Fertility.
- 03/2019 Hett, Florian, Markus Kröll und Mario Mechtel: The Structure and Behavioral Effects of Revealed Social Identity Preferences.
- 04/2019 Tyrowicz, Joanna, Siri Terjesen und Jakub Mazurek: All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of Europeans Firms.

6.2.5. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- Applied Economics
- Applied Economics Letters
- Bulletin of Economic Research
- Carbon Management
- Comparative Economic Studies
- Demographic Research
- Economic Systems
- Economics and Business Letters
- European Journal of Law and Economics
- European Journal of Political Economy
- Fritz Thyssen Stiftung
- Gender & Society
- International Journal of Manpower
- International Review of Law and Economics
- IZA Journal of Labor Economics
- IZA Journal of Labor Policy
- Journal of Family and Economic Issues
- Labour Economics
- Managerial and Decision Economics
- Oxford Economic Papers
- Public Finance Review
- Scandinavian Journal of Economics
- Small Business Economics
- Swiss Journal of Economics and Statistics
- World Development

6.2.6. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

MARCO DE PINTO ERHIELT PROFESSOREN-URKUNDE

Das Selbstverständnis des IAAEU ist, interdisziplinär ausgerichtete, gesellschaftlich relevante Forschung zu betreiben und den Beschäftigten hierdurch hervorragende Bedingungen für die weiteren beruflichen Schritte zu eröffnen. Ein Erfolgsindikator für die Nachwuchsförderung sind die Positionen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAAEU im Anschluss an ihre Tätigkeit in Trier übernehmen. Der entsprechenden, auch in den Jahresberichten des Instituts dokumentierten Erfolgsgeschichte, kann nun ein weiteres Kapitel hinzugefügt werden. Seit dem 27.02.2019 ist Marco de Pinto Professor für Volkswirtschaftslehre an der IUBH Internationale Hochschule. Dieser Karriereschritt wurde unter anderem durch die vom IAAEU geforderten und geförderten Forschungs- und Lehraktivitäten ermöglicht. In der Forschung befasste sich Prof. Dr. Marco de Pinto mit Aspekten der Arbeitsmarktökonomik und des internationalen Handels sowie der Verbindung beider Themengebiete. Herr de Pinto hat eben zu dieser Schnittstelle gemeinsam mit Kollegen des ZEW, der Universität Münster und der Aix-Marseille School of Economics erfolgreich Drittmittel eingeworben. Darüber hinaus gab es zahlreiche Kooperationen mit Forscherinnen und Forschern, z. B. des IAAEU sowie der Universitäten Kassel, Konstanz und Münster. Diese resultierten in einer Vielzahl von Projekten und Veröffentlichungen. Als erfolgreichste Arbeit ist das im Scandinavian Journal of Economics veröffentlichte Papier „The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives“ zu nennen. Herr de Pinto hat außerdem zahlreiche Lehrveranstaltungen durchgeführt, wie z.B. Personalökonomik (Bachelor) und Arbeitskontrakte (Master), die stets sehr gut von den Studierenden evaluiert wurden. Eine Besonderheit gibt es im Fall von Prof. Dr. Marco de Pinto: Um das oben erwähnte Drittmittelprojekt abzuschließen, blieb er dem IAAEU für einen Teil des Jahres als Mitarbeiter erhalten und hat daher weiter zum Forschungsoutput des Instituts beigetragen.

JAHRESTAGUNG DER SOCIETY OF LABOR ECONOMISTS

Am 25. und 26.05.2019 fand zum 24. Mal die Jahrestagung der US-amerikanischen Gesellschaft für Arbeitsökonomik - Society of Labor Economists - in Arlington, Virginia statt. Die Veranstaltung gilt als eine der renommiertesten Konferenzen unter Arbeitsmarktökonomien weltweit. In diesem Jahr trafen sich rund 350 Forscherinnen und Forscher nicht nur aus den Vereinigten Staaten, sondern aus der ganzen Welt und diskutierten über aktuelle Fragestellungen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik. Die Themen der über 280 Präsentationen umfassten dabei sowohl „klassische“ Themengebiete als auch neuartige Forschungsbereiche. Zentrale Themengebiete waren beispielsweise die Auswirkung von Automatisierung und Robotik auf die aktuelle und zukünftige Arbeitswelt sowie die ökonomischen Ursachen von Populismus. Aufgrund der breiten Themenvielfalt wurde der Austausch von Wirtschaftswissenschaftlern mit verschiedensten Forschungsschwerpunkten gefördert. Somit bot die Jahrestagung eine optimale Gelegenheit für Networking. IAAEU-Forscher Sven Hartmann hat auf der Jahrestagung seine Arbeit zum Thema „Can

Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany" vorgestellt. Dank der hilfreichen Kommentare anderer Teilnehmer konnte er neue Einblicke sowie Ideen für zukünftige Forschungsprojekte erlangen. Das IAAEU freut sich, auf solch einer bedeutenden Konferenz vertreten gewesen zu sein.

94. JAHRESKONFERENZ DER WESTERN ECONOMIC ASSOCIATION INTERNATIONAL (WEAI)

Vom 28. Juni bis 2. Juli 2019 fand in San Francisco, Kalifornien, die 94. Jahreskonferenz der Western Economic Association International (WEAI) statt. Als eine der größten jährlichen Wirtschaftskonferenzen der Welt veranstaltete sie in diesem Jahr 379 Sitzungen, in denen mehr als 1308 wissenschaftliche Arbeiten präsentiert wurden. Die Konferenz zielt auf kein spezifisches Thema ab, sondern zeigt einen Querschnitt der aktuellen Forschungsschwerpunkte, die durch die teilnehmenden Gesellschaften vertreten sind, die die Konferenz veranstalten. Die Themen reichten von der Wirtschaftsgeschichte ("Kapitalismus und Sklaverei") über Themen zum Allgemeinwohl der Gesellschaft (Demographie, Familien- und Gesundheitsökonomie), Geld- und Handelspolitik, Infrastruktur, arbeitsmarktorientierte Themen (Mindestlöhne, Einkommenssteuer usw.) bis hin zu eher außergewöhnlichen Themen wie Medienökonomie, Verteidigungsökonomie und Verbraucherschutz. Der Hauptvortrag wurde von Raj Chetty gehalten über die Thematik „Improving equality of opportunity: New insights from big data“. Unter den 302 europäischen Teilnehmern, die eingeladen wurden, ihre Forschung auf der diesjährigen Konferenz vorzustellen, war auch der IAAEU-Doktorand Jonas Feld. Er präsentierte die neuesten Erkenntnisse aus seinem Projekt "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", das in Zusammenarbeit mit Joanna Tyrowicz (auch IAAEU) und Mariola Pytlikova (CERGE-EI) entstand. Sein Vortrag zog die Aufmerksamkeit anderer an der Konferenz teilnehmender Wissenschaftler auf sich, was ihm nicht nur viele nützliche und wertvolle Kommentare bot, sondern auch die Möglichkeit, sich mit anderen Forschern in seinem Interessengebiet auszutauschen. Darüber hinaus hatte die Möglichkeit, eine Reihe interessanter Vorträge zu hören und sich mit namhaften und führenden Ökonomen zu vernetzen, eine positive und nachhaltige Wirkung auf Jonas Feld. Das IAAEU freut sich, auf einer so wichtigen Konferenz vertreten gewesen zu sein.

JOANNA TYROWICZ BERICHTET ÜBER DIE JAHRESTAGUNG DER ACADEMY OF MANAGEMENT

Unsere Arbeit bezüglich Geschlechterzusammensetzung im Vorstand wurde im Rahmen der Jahrestagung der Academy of Management (AOM), der renommierten Konferenz in den Managementwissenschaften, vorgestellt. Eine ganze Woche lang gefüllt mit Meetings, Workshops zum Thema Paper-Entwicklung, Lehrworkshops, Q&A-Sitzungen mit den Redakteuren der wichtigsten Zeitschriften - und zuletzt die Paper-Sitzungen selbst. In diesem Jahr zog das AOM-Treffen in Boston 11.000 Menschen an!

Unsere Sitzung umfasste acht Forschungsprojekte zum Oberthema Frauen in der Unternehmensführung. 16 Referenten aus 9 Ländern und 13 Institutionen stellten ihre Arbeiten

vor. Das Symposium behandelte eine Vielzahl von Themen (z.B. Quoten und Codes des Vorstands, Ernennung von Direktoren), Theorien (z.B. soziale Kategorisierung, Wirtschaftstheorien), Daten und Methoden (z.B. Interviews und Fragebögen von weiblichen Führungskräften, Sekundärdaten von Boardex/Compustat, logistische Regression, Inhaltsanalyse) und länderspezifischen Begebenheiten (d.h. detaillierte Diskussion über Island, Spanien und den USA).

Nach der Präsentation begann eine intensive Debatte, in der Fragen bezüglich der Implementierung von Richtlinien sowie einige mehr oder weniger technische Aspekte der vorgestellten Studien behandelt wurden. Eventuell konnten wir mit unserer umfassenden Aufstellung überzeugen oder mit der Kontroverse, die mit unserem Thema einhergeht, sodass unser Symposium als Zweitplatziertes (Finalist) beim Emerald Best International Symposium Award ausgewählt wurde.

6.3. EHEMALIGE DIREKTOREN

6.3.1. PROF. EM. DR. DRES. H. C. ROLF BIRK



- Studium der Rechtswissenschaft in Tübingen und Erlangen
- 1966 Promotion
- 1971 Habilitation in Erlangen
- 1975 Wissenschaftlicher Rat und Professor in Erlangen
- 1976 o. Professor in Augsburg
- 1983 bis 2006 o. Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht an der Universität Trier
- 1983 bis 30.09.2008 Direktor des IAAEU

Mit seinem Ruf 1983 an die Universität Trier übernahm Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht und wurde gleichzeitig erster rechtswissenschaftlicher Direktor des damals neugegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). Viele Jahre residierte das IAAEG im Schloss Quint und ist heute auf Campus II der Universität Trier untergebracht. Herr Prof. Birk wurde am 30. September 2006 emeritiert.

Birk galt auf dem Gebiet des Internationalen und Europäischen Arbeitsrechts seit den 80er und 90er Jahren als einer der führenden Experten. Das Ministerkomitee des Europarats ernannte ihn 1994 zum Mitglied des Committee of Independent Experts, dem heutigen European Committee of Social Rights (ECSR), dem er von 1996 bis 1998 als Präsident vorstand. Dem Komitee obliegt die Überwachung der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta von 1961 durch die Mitgliedstaaten des Europarats.

Prof. Birk hatte weltweit zahlreiche Gastprofessuren: u.a. in den USA, Japan, Taiwan, Italien, Niederlande. Insbesondere mit Ungarn verband ihn ein langjähriges wissenschaftliches Interesse, das 1996 mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc und 2001 mit der Ehrendoktorwürde der Universität Pécs gewürdigt wurde.

Aufgrund der zahlreichen Kontakte zum Ausland ist das IAAEU heute eine Anlaufstelle für viele ausländische Wissenschaftler, die insbesondere im Europäischen Arbeitsrecht Forschung betreiben. Prof. Birk betreute daher neben deutschen Doktoranden zahlreiche ausländische Promovenden. Er ist Mitherausgeber der „Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft“, der „Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht“ (ZIAS) sowie der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ und "International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik" des IAAEU. Lange Jahre gehörte Birk dem Vorstand der Deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung sowie dem Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, IGRAS, an.

Das besondere wissenschaftliche Interesse Prof. Birks galt dem europäischen und internationalen Arbeitsrecht. Das Internationale Arbeitsrecht, das Arbeitsvölkerrecht und das europäische Arbeitsrecht kommentierte er im Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Hinzu kommt eine Kommentierung unter anderem zum internationalen Erbrecht im Münchener Kommentar zum BGB. Insgesamt kann Birk auf fast 300 Veröffentlichungen in angesehenen deutschen und ausländischen Fachblättern zurückblicken.

6.3.2. PROF. DR. DR. H. C. DIETER SADOWSKI



- Bis 1972 Studium der Volkswirtschaftslehre, Geschichte und Philosophie an den Universitäten Bochum, München, Dublin und Bonn
- 1976 Promotion an der Universität Bonn
- 1979 Habilitation an der Universität Bonn
- 1981 bis 2011 o. Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 1988 bis 2011 Direktor des IAAEU

Dieter Sadowski ist Mitglied der Beiräte der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research, Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft in Köln und Mitglied des Expertengremiums „Weiterbildung“ der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz ZIRP. Er leitet gemeinsam mit W. Matiaske die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Außerdem war Dieter Sadowski bis Februar 2019 Vorsitzender des Lokale Agenda 21 Trier e.V. Für die Pflingsttagung des VHB in Rostock war er Track Chair für Symposien. Er ist Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trierer Energiegenossenschaft TRENAG e.V. und gewählter Sprecher der emeritierten und pensionierten ProfessorInnen der Universität Trier seit Juni 2018.

„DER EHRBARE KAUFMANN“ – EIN IRONISCHER TOPOS DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Das Manuskript ist abgeschlossen, die Veröffentlichung für 2020 vorgesehen.

LEHRBUCH „PERSONALÖKONOMIE UND PERSONALPOLITIK - GRUNDLAGEN EINER EVIDENZBASIERTEN PRAXIS“

(Zusammen mit Bernd Frick, Martin Schneider und Susanne Warning sowie Kai Kühne)

Die wissenschaftliche Durchdringung der Personalentscheidungen in Unternehmen hat in den letzten drei Jahrzehnten einen enormen Aufschwung erlebt. Drei Entwicklungsschübe sind dafür verantwortlich. In den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts hat sich „das Personalwesen“ auch theoretisch dem strengen Charme der Mikroökonomie geöffnet. In einem zweiten Schritt sind die institutionenfreien Vereinfachungen um die Analyse von Normen und Machtdifferenzen in Arbeitsbeziehungen erweitert worden. Mit der Institutionenökonomie ist der Behandlung von Interessenkonflikten und des Einflusses staatlicher Institutionen der Platz geschaffen worden, der ihnen internationalen Vergleichen zufolge

zukommen muss. Der dritte große Impuls ist die Öffnung der Personalwirte für die empirische Prüfung ihrer Hypothesen, und zwar nicht nur in Fallstudien, sondern mit großen Datensätzen, die „Humanressourcen-Analytik“.

Der Titel unseres Buches hält mit den drei Stichworten „Personalökonomie“, „Personalpolitik“ und „Evidenz“ den Anspruch fest, alle drei Entwicklungsimpulse zu integrieren. Er zeigt darüber hinaus unser Ziel an, methodische Instrumente bereitzustellen, die von allen in einem Unternehmen für Personalentscheidungen verantwortlichen Personen beherrscht und zum Wohl des Unternehmens in der „Praxis“ eingesetzt werden können. Wir wollen sowohl bei denjenigen, die Entscheidungen treffen, als auch bei denjenigen, welche die von den Entscheidungen Betroffenen repräsentieren, die Vorliebe für evidenzbasierte Argumente entwickeln und ihnen selbst die notwendigen theoretischen und empirischen Kompetenzen vermitteln. Wir haben nicht Methodenspezialisten für Stabsstellen im Auge, daher konzentrieren wir uns auf die „Grundlagen“.

Fertigstellung für 2020 geplant.

STELLUNG UND UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT VON PROFESSOR*INNEN NACH DEM RUHESTAND

Während in den USA seit langem das mandatory retirement gesetzlich aufgehoben ist, sind in Deutschland Tendenzen beobachtbar, Ruhestandsprofessoren auf Abstand zu bringen oder zu halten, von gewissen Ausnahmen für Seniorprofessoren in Forschung oder Lehre abgesehen. Das Projekt will auch international vergleichendes Material bereitstellen und untersuchen, warum für diesen Berufsstand die allgemeine Tendenz zur Ausweitung der Arbeitslebenszeit nicht gelten soll und ob das verfügbare Humankapital nicht phantasievoller genutzt werden könnte – wie es beispielsweise mit dem Emeritus-Status ja auch schon einmal der Fall war.

Laufendes Projekt

IDEENGESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Gemeinsam mit Wenzel Matiaske, HSU Hamburg, leitet Dieter Sadowski die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des VHB. Nachdem Band 1 in 2018 erschienen ist, wird 2019 eine internationale Redaktionskonferenz stattfinden, auf der Beiträge zu den folgenden Feldern erwartet werden: Innovation, Produktion, Nachhaltigkeitsmanagement, Non-Profit/Öffentliche Organisationen, Marketing, Finanzierung, Internationales Management.

Laufendes Projekt

HOCHSCHULEN UND DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON ABSOLVENTEN IN UGANDA

(gemeinsam mit Annette Barkhaus, Köln; Gabriele Gien, Eichstätt)

Das Instrument der Potenzialanalyse ist in Deutschland mehrfach zur Weiterentwicklung universitärer Standorte erfolgreich eingesetzt worden. Mit dem Projekt wird erstmals der Einsatz des Instruments an einer Universität in der Subsahara erprobt. Im subsaharischen Afrika finden derzeit erhebliche technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozesse statt, zu deren Bewältigung die Universitäten des Landes einen Beitrag leisten können und müssen. Die Wahl ist auf Uganda und die private Uganda Martyrs University (UMU) gefallen, weil sowohl Erfahrungen in der Kooperation mit ugandischen Partnern vorliegen als auch die Universität selbst Interesse an einer solchen Potenzialanalyse bekundet hat. Als eine Universität mit einem starken gesellschaftlichen Bezug und entsprechenden Studienangeboten stellt sich die UMU den Transformationsprozessen im Land.

Einsatz und Erfolg des Instruments der Potenzialanalyse sollen von Anfang an forschend begleitend werden, um den Nutzen dieses Instruments für die Weiterentwicklung der Universität und in der Folge für das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld auch empirisch analysieren zu können. Auch in diese Begleitforschung soll wie in allen Schritten der Potenzialanalyse Partner aus westlichen Universitäten mit Partnern aus afrikanischen Universitäten als Expertinnen und Experten zusammenarbeiten.

Laufendes Projekt

7. BIBLIOTHEK

Mit ihrem seit Institutsgründung in 1983 auf über 83.000 Bände angewachsenen Bestand arbeitsrechtlicher und arbeitsökonomischer Literatur dient die Institutsbibliothek nicht nur als Grundlage für die wissenschaftliche Forschung am IAAEU, sondern wird ebenso von StudentInnen der Universität und der Hochschule Trier, aber auch von WissenschaftlerInnen anderer Hochschulen genutzt. So arbeiteten unter anderem, wie jedes Jahr im März und September, TeilnehmerInnen der arbeits- und sozialrechtlichen Seminare der Universität Trier in der Bibliothek, um in einem Zeitraum von 4 Wochen ihre Seminararbeiten anzufertigen.

Neben 185 NutzerInnen aus Deutschland waren es 15 ausländische JuristInnen, etwa aus Danzig, Istanbul, Leiden, Lund, Manisa/Türkei sowie Wien, die die einzigartigen Bestände ebenso schätzten wie die intensive Unterstützung durch ein kleines Bibliotheksteam sowie den direkten Kontakt zu den WissenschaftlerInnen des IAAEU. Eine Juristin aus Budapest arbeitete für 13 Wochen, eine weitere aus Istanbul für 24 Wochen in der IAAEU-Bibliothek.

Die Bibliothekarinnen weisen die Bibliotheksbestände gemäß aktuellem Regelwerk RDA nicht nur im „Online Public Access Catalogue“ (OPAC) des IAAEU, sondern über DigiBib auch in einem gemeinsamen Katalog der Trierer Bibliotheken nach. Die z.T. in keiner anderen deutschen Bibliothek nachgewiesenen Zeitschriftenbestände werden überregional in der Zeitschriftendatenbank erfasst; so können NutzerInnen anderer Bibliotheken über Fernleihe Kopien von einzelnen Aufsätzen anfordern. Neben der Erschließung der Bestände für die BibliotheksnutzerInnen und der Unterstützung bei ihrer Literaturrecherche haben die Bibliothekarinnen auch die Pflege der Systematik im Blick und passen sie ständig an veränderte Forschungsschwerpunkte und –themen an. So wurden z.B. die neuen Systematikgruppen Crowdwork, Happiness und Klimawandel eingefügt.

Um den Bestand an arbeitsrechtlicher und arbeitsökonomischer Literatur möglichst umfassend und aktuell zu halten, lag ein weiterer Schwerpunkt der bibliothekarischen Arbeit darin, relevante Neuerscheinungen aus allen EU-Staaten zusammenzustellen. Als Grundlage für die Literatúrauswahl durch die WissenschaftlerInnen forderten die Bibliothekarinnen nicht nur Prospekte von einschlägigen Verlagen an, sondern recherchierten auch mit relevanten Schlagwörtern in Nationalbibliographien, werteten Neuerwerbungslisten von Institutionen mit ähnlichen Forschungsschwerpunkten aus und sichteten Erwerbungsunterlagen der Lieferanten aus dem In- und Ausland.

Für die Auswahl der juristischen Literatur war von Januar bis September 2019 die Juristin Katrin Treppschuh zuständig. Ab Oktober übernahm Alexander Schneider diese Aufgabe, die er zuvor schon einmal innehatte. Für die wirtschaftswissenschaftliche Literatur war Konstantin Homolka verantwortlich. Die inhaltliche Erschließung der Bibliotheksbestände erfolgt durch die Zuordnung der Bücher zu entsprechenden Gruppen der im IAAEU entwickelten Aufstellungssystematik. So wird eine inhaltliche Suche direkt am Regal möglich. Insbesondere die einheitliche Untergliederung des nationalen Rechts aller Länder erleichtert den NutzerInnen das rechtsvergleichende Forschen.

Für die Arbeit der Bibliothekarinnen und auch der BibliotheksnutzerInnen ist es wichtig, die EDV auf aktuellem Stand zu halten. So erfolgte eine Umstellung aller PCs auf das Betriebssystem Windows 10. Zwei neue Bildschirme sowie leistungsstärkere PCs für Bibliotheksrecherchen und das Scannen wurden installiert.

In Vorbereitung auf die bevorstehenden Sanierungsarbeiten am Gebäude haben die Bibliothekarinnen die Unterlagen und Arbeitsmittel in ihren Büro- und Archivräumen gesichtet und nach den Vorgaben für die Archivierung und Aussonderung von Akten neu sortiert bzw. entsorgt.

ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2019

- Geschäftsbeziehungen zu 24 inländischen und 35 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 566 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 653 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 385 Geschenken und 8 Tauschgaben
- Erstellen von 681 Titelaufnahmen (zzgl. 386 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 519 Autorensätzen (zzgl. 34 Korrekturen), 20 Körperschaftssätzen (zzgl. 3 Korrekturen) und 86 Serientiteln (zzgl. 69 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.113 Bänden (543 inländische und 351 ausländische Monographien, 63 inländische und 156 ausländische Zeitschriften)
- Verwalten von 36 inländischen und 11 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 238 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 15 Ländern: 78 deutsche Titel (32,8 %) und 160 ausländische Titel (67,2 %)
- Bearbeiten von 1.866 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 5 Neuauflagen, 56 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 152 Bände (zzgl. 6 Korrekturen)
- Betreuen von 185 inländischen und 15 ausländischen Bibliotheksbenutzern

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Monographien	247	261	258	274	500	535
Fortsetzungen	6	10	0	3	6	13
Zeitschriften	54	49	92	102	146	151
CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien	1	0	3	3	4	3
Gesamtsumme	308	320	348	382	656	702

Zugang 2019 (2018 zum Vergleich)

BE = Bibliographische Einheiten

8. GASTFORSCHER, VORTRÄGE UND VERANSTALTUNGEN AM IAAEU

8.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.1.1. GASTFORSCHER

- Özden Sahin, Istanbul Kültür Universität, Türkei, 30.04.-27.07.2019.
- Dr. Anri Botes, North West University, Südafrika, 13.05.-24.05.2019.
- Annamaria Westregård, Lund Universität, Schweden, 14.05.-23.05.2019.
- Dr. Miriam Kullmann, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 27.05.-29.05.2019.
- Hande Heper, Galatasaray-Universität Istanbul, Türkei, 01.07.-01.12.2019.
- Dr. Kuba Szmit, Universität Danzig, Polen, 14.07.-27.07.2019.
- Dr. Bettina Kiss, Universität Budapest, 01.09.-31.12.2019.
- Weidong Zhang, Hochschule Emden-Leer, Deutschland, 25.11.-08.12.2019.

8.1.2. VORTRÄGE AM IAAEU

- RA Antonius Allgaier (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Tarifverträge für Solo-Selbstständige, Trier, 16.01.2019.
- Prof. Dr. Jürgen Treber (Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht und Honorarprofessor an der Universität Trier): Streikmobilisierung auf dem Firmengelände, Trier, 11.07.2019.

8.1.3. KONFERENZEN UND SEMINARE

ARBEITSRECHTLICHES PRAKTIKERSEMINAR IN KASSEL

Am 9.5.-10.5.2019 fand das diesjährige arbeitsrechtliche Praktikerseminar unter Leitung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter am Bundessozialgericht in Kassel statt. Eröffnet wurde das Seminar durch die Referentin Dr. Karen Vahl, die in ihrem Vortrag die arbeitsrechtlichen Implikationen des Verkaufs einer Unternehmenssparte beleuchtete. Anschließend gab Dr. Boris Alles einen Einblick in zwei Fälle aus der betriebsverfassungsrechtlichen Praxis. Abgeschlossen wurde das Seminar von Prof. Dr. Thomas Weiss, der anhand eines praktischen Beispiels strategische und taktische Überlegungen sowie mögliche rechtliche Konstruktionen der Verhandlungsergebnisse bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen darstellte. Im Anschluss eines jeden Vortrags wurde die Gelegenheit für interessante und mitunter auch kontroverse Diskussionen genutzt.

Vorträge:

- Dr. Karen Vahl: Unilever trennt sich vom Margarinegeschäft – Das Herauslösen eines Produktsegmentes unter arbeitsrechtlichen, Projektsteuerungs- und Personalmanagementaspekten.
- Dr. Boris Alles: Aktuelles aus der Praxis des Betriebsverfassungsrechts.
- Prof. Dr. Thomas Weiss: Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen: Strategische und taktische Überlegungen sowie mögliche rechtliche Konstruktion der Verhandlungsergebnisse.

8.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.2.1. GASTFORSCHER

- Clemens Buchen, EBS Universität Oestrich-Winkel, März, Juni und Oktober 2019.
- Salwan Saif, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 28.05.-11.06.2019.
- Sabrina Genz, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 04.-15.11.2019.

8.2.2. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM AM IAAEU

WINTERSEMESTER 2018/19

- 08.01.2019 Tor Eriksson (Aarhus University): Organizational Structure and Firms' Demand for HRM Practices.
- 15.01.2019 Romain Espinosa (CNRS, CREM – University of Rennes 1): Scamming and the Reputation of Drug Dealers on Darknet Markets.
- 29.01.2019 John. D. Skåtun (University of Aberdeen): Banking on Gravy? Base Wages, Bonus Spreads and Noise.

SOMMERSEMESTER 2019

- 23.04.2019 Michel Beine (University of Luxembourg): Climate Change Adaption through Voicing.
- 07.05.2019 Mira Fischer (WZB Berlin Social Science Center): Peer Matching and Educational Performance: Evidence from a Field Experiment.
- 14.05.2019 Nicolas Ziebarth (Cornell University, PAM, IZA Bonn, DIW Berlin, RWI Essen): Mandated Sick Pay: Coverage, Utilization, and Substitution Effects.
- 28.05.2019 Iga Magda (Warsaw School of Economics and IBS): Firms and Wage Inequality in Central and Eastern Europe.
- 04.06.2019 Melanie Arntz (ZEW Mannheim und Heidelberg University): Automation, Employment, and Wages: Is This Time Different?
- 18.06.2019 Beatrix Eugster (University of St. Gallen): Peers with Special Needs: Effects and Policies.
- 25.06.2019 Ekaterina Skoglund (Leibniz Institute of East and Southeast European Studies (IOS Regensburg)): Emigration and Trust: Evidence from Eastern Europe and Central Asia.
- 02.07.2019 Claudine Desrieux (CRED, University Paris 2): Arbitration: Committee Preferences and Information Acquisition.

WINTERSEMESTER 2019/20

- 29.10.2019 Claude Fluet (Laval University and CRED): Adversial Persuasion with Cross-Examination.
- 05.11.2019 Patrick Kampkötter (University of Tübingen): Paying Gig Workers – Evidence from a Field Experiment.
- 12.11.2019 Terry Gregory (IZA und ZEW): Technology and Jobs in the 4th Industrial Revolution – Firm-Level Evidence.
- 19.11.2019 Debasmita Basak (Nottingham University Business School): Wage Bargaining and Product Innovation: Relevance of the Preference Function.
- 26.11.2019 Julien Prat (CNRS, CREST and Ecole Polytechnique): The Detrimental Effect of Job Protection on Employment: Evidence from France.
- 17.12.2019 Luise Görge (LISER): Wage Earners, Homemakers & Gender Identity – Using an Artefactual Field Experiment to Understand Couples' Specialization Choices.
- 07.01.2020 Michael Oberfichtner (IAB Nuremberg): Just Windfall Gains? The Effects of a Home Care Subsidy on Child Care Choices and Maternal Employment.
- 14.01.2020 Sergio Pietro Destefanis (University of Salerno and CIRET, Rome): Assessing Cohesion Policies in the CEE Economies: A Control Function Approach.
- 21.01.2020 Johanna Rickne (Stockholm University): Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market.
- 28.01.2020 Yukihiro Nishimura (Graduate School of Economics, Osaka University): Old Age or Dependence. Which Social Insurance?
- 04.02.2020 Michaela Slotwinski (University of Basel and ZEW): Gender Norms and Income Misreporting within Households.
- 11.02.2020 Ronnie Schöb (Free University Berlin and CESifo Munich): Vorschläge für eine neue solidarische Grundsicherung.

8.2.3. BROWNBAG SEMINAR

WINTERSEMESTER 2018/19

- 07.02.2019 Joanna Tyrowicz: How to Make a Country Look Equal?
- 05.03.2019 Jonas Feld: Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills.
- 06.03.2019 Sven Hartmann: Habit Formation and Trade Unions.

SOMMERSEMESTER 2019

- 04.06.2019 Salwan Saif: The Effect of Relaxed Dismissal Protection on Small German Establishments.
- 06.06.2019 Jonas Feld: Minimum Wages and Immigration in the European Union.
- 25.06.2019 Konstantin Homolka: Sharing of Private Data.

WINTERSEMESTER 2019/20

- 07.11.2019 Sven Hartmann: Television and Gender Stereotypes.
- 14.11.2019 Sabrina Genz: Digging into the Digital Divide – Workers’ Exposure to Digitalization and its Consequences for Individual Employment.
- 21.11.2019 Gabriel Schultze: Does Relative Age Make Jack a Dull Student?
- 28.11.2019 Daniel Polzin: Night Work.
- 05.12.2019 Clemens Buchen: Institutional Reform Paths.
- 30.01.2020 Konstantin Homolka: Private Information Sharing.
- 06.02.2020 Joanna Tyrowicz: Stimulating Old-Age Savings Under Incomplete Rationality.

8.2.4. WORKSHOPS AM IAAEU

WORKSHOP ON LABOUR ECONOMICS

Insgesamt knapp 50 Gäste, viele interessante Präsentationen sowie wissenschaftlicher Austausch auf höchstem Niveau – das ist die Bilanz des Workshops on Labour Economics, der am 12. und 13. April 2019 am IAAEU in Trier stattgefunden hat. Bereits zum elften Mal organisierte die ökonomische Arbeitsgruppe des IAAEU die Konferenz, welche sich mittlerweile im Feld der Personal- und Arbeitsmarktökonomik im europäischen Raum als eine bekannte Größe etabliert hat. Gefördert wurde die Veranstaltung durch das Graduiertenzentrum der Universität Trier.

Insgesamt konnten 34 Forscherinnen und Forscher – davon 19 NachwuchswissenschaftlerInnen – ihre neuesten Erkenntnisse präsentieren. Das Themenspektrum der diesjährigen Konferenz umfasste neben den klassischen Themen der Personal- und Arbeitsmarktökonomik auch eng verwandte Bereiche: So behandelte ein Vortrag etwa die Auswirkungen von Jobunsicherheit auf die Gesundheit, ein anderer Beitrag untersuchte, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Umfang regionaler Zuwanderung und der Lebenszufriedenheit der lokalen Bevölkerung gibt.

Mit seinem Fokus auf NachwuchswissenschaftlerInnen bietet die Konferenz speziell für Promovierende eine Möglichkeit des fachlichen Austauschs und der persönlichen fachlichen Weiterbildung: Den jungen Teilnehmenden werden vorab *Seniors*, erfahrene Forscherinnen und Forscher, zugeteilt, welche die der Präsentation zugrundeliegenden Arbeiten begutachten. Eine sich an den Vortrag anschließende kurze Diskussion durch die *Seniors* ermöglicht es den jungen WissenschaftlerInnen, neue Perspektiven auf ihren Forschungsgegenstand zu erlangen. Unklarheiten und methodische Schwierigkeiten werden gezielt diskutiert, und die Arbeit der *Juniors* kann somit nachhaltig qualitativ verbessert werden. Weiterhin verfolgt die Veranstaltung das Ziel, Kooperationen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu fördern, insbesondere auch zwischen *Juniors* und *Seniors*. Die Auszeichnung für den besten Konferenzbeitrag ("Best Paper Award") wurde dieses Jahr gleich doppelt vergeben: Zunächst für einen theoretischen Aufsatz, der analysierte, wie sich die Entlohnung hoch- und niedrigqualifizierter Arbeitskräfte durch technologischen

Fortschritt und zunehmendem Kapitaleinsatz kurz- und langfristig ändert. Der Autor des Beitrags - Michael Knoblach von der Technischen Universität Dresden - freute sich sichtlich über die Auszeichnung: „Eine solche Auszeichnung für die eigene Arbeit zu bekommen ehrt mich natürlich sehr!“. Ähnlich begeistert zeigte sich Nicolas Apfel von der Universität Regensburg, dessen methodischer Beitrag zur Verbesserung von Schätzergebnissen bei unklarer Kausalität ebenfalls ausgezeichnet wurde: „Ich freue mich über diese Auszeichnung und hoffe, dass die Ergebnisse meiner Arbeit auch anderen Forscherinnen und Forschern helfen.“ Herr Apfel erhielt die Auszeichnung unter anderem auch für die von ihm programmierte Statistikanwendung, mit der seine Forschungsleistung relativ einfach auch auf andere Fragestellungen übertragen werden kann.

Die Attraktivität des Trierer Workshops wird auch dieses Jahr wieder durch die hohe Zahl an Einreichungen unterstrichen. Insgesamt gab es knapp 90 Bewerbungen, mehr als drei Bewerbungen auf jeden der zur Verfügung stehenden Präsentationsplätze.

Vorträge:

- Apfel, Nicolas: "Relaxing the Exclusion Restriction in Shift-Share IV Estimation" (Diskutant: Bossler).
- Barseghan, Gayene: "Child Care Policy, Maternal Labor Supply and Household Welfare: Evidence from a Natural Experiment".
- Berton, Fabio: "Do Unions Affect Innovation in Italy? Evidence from Firm-Level Data".
- Bömer, Miriam: "The Importance of Non-Monetary Determinants in the Job Search Process: Theory and Empirical Evidence" (Diskutant: Lepinteur).
- Borga, Liyousew: "Whoever Has Will be Given More: Child Endowment and Human Capital Investment".
- Bossler, Mario: "Measurement Error, Treatment Effect Dilution and Data Aggregation: Implications for Minimum Wage Evaluations".
- Brébion, Clément: "The 'Strategic Discrimination' of Works Councilors in Germany: New Evidence of the Demise of a Model?" (Diskutant: Sonedda).
- Gerten, Elisa: "Digitalization, Workplace Organization and Employee Motivation: A Casual Mediation Analysis".
- Gomes, Pedro: "You're the One that I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcome".
- Gyöngyösiy, Gyozo: "Financial Distress and Student Performance".
- Homolka, Konstantin: "Face-to-Face Fundraising and the Option to Pay Cashless – Evidence from a Field Experiment".
- Knoblach, Michael: "Skill-Biased Technological Change, Endogenous Labor Supply and the Skill Premium" (Diskutant: Banuri).
- Kopp, Daniel: "Screening Recruiters at Work: Determinations of Ethnic Discrimination on an Online Recruitment Platform" (Diskutant: Fumarco).
- Kroeger, Thilo: "Servitization, Wages, and Inequality" (Diskutant: Nevoux).
- Kyzyma, Iryna: "Education-Health Relationship: New Evidence from a Distributional Perspective".
- Lammers, Alexander: "Employee Representation and Innovation – Disentangling the Effect of Legal and Voluntary Representation Institutions in Germany" (Diskutant: Berton).

- Liesen, Bernd Josef: "Refugees on the German Rental Housing Market and the Integration Potential of Permanent Employment, Prosocial Alternatives to Employment and Local Supporters" (Diskutant: Kyzyma).
- Menta, Giorgia: "Boys Don't Cry (Nor do the Dishes): Family Size and the Housework Gender Gap".
- Mitkova, Mariya: "Optimal Promotions of Competing Firms in a Frictional Labor Market with Organizational Hierarchies" (Diskutant: Vetter).
- Nevoux, Sandra: "Local Diffusion of Short-Time Work".
- O'Connor, Kelsey: "The Effect of Immigration on Natives' Well-Being in Europe".
- Pape, Astrid: "Daycare Fees and Parental Labor Supply: Evidence from a Fee Abolition Reform" (Diskutant: Barseghyan).
- Pettinger, Maxime: "Cross-Country Differences in Terms of Labor Market Polarization: The Role of Institutions" (Diskutant: Gomes).
- Popp, Martin: "The Demand for Labor by Skills and Tasks: Scale Effects and Job Polarization" (Diskutant: Gyöngyösi).
- Puhani, Patrick A.: "Fair but Imperfect: Functional Discrimination in a Procedurally Fair Hiring Process".
- Schottke, Alessa: "The Effects of Status Concerns on Labor Markets" (Diskutant: Borga).
- Sonedda, Daniela: "Getting Out of the Starting Gate on the right Foot: Employment Effects of Investment in Human Capital".
- Valeyathepillay, Madhinee: "On the Anatomy of a Refugee Dispersal Policy: Neighborhood Integration and Dynamic Sorting" (Diskutant: O'Connor).
- Vetter, Henrik: "Wage Contracts as a Collusive Practice".
- Walter, Christian: "Better a Woman than a Skilled Man? A Field Experiment on Gender Based Discrimination in the Childcare Market".
- Wirp, Christoph: "The Impact of Technological Age".

9. MITARBEITERÜBERSICHT (STAND: 31.12.2019)

<u>Mitarbeiter:</u>	<u>Raum:</u>	<u>Telefon:</u> +49-(0)651-201-	<u>E-Mail:</u>
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
Ass. jur. Jan Aufterbeck	713	4185	aufterbeck@iaaeu.de
Ref. jur. Thomas Lehnart	711	4763	lehnart@iaaeu.de
Ass. jur. Dr. Thomas Klein	728	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	718	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Daniel Polzin	713	4771	polzin@iaaeu.de
Ref. jur. Alexander Schneider	716	4758	schneider@iaaeu.de
Ass. jur. Katrin Treppschuh	711	4763	treppschuh@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
M. Sc. Fenet Bedaso	715	4759	bedaso@iaaeu.de
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
M. A. Konstantin Homolka	717	4757	homolka@iaaeu.de
Dr. Alberto Palermo	632	4774	palermo@iaaeu.de
M. Sc. Gabriel Schultze	719	4755	schultze@iaaeu.de
Dr. Joanna Tyrowicz	729	4746	tyrowicz@iaaeu.de
Bibliothek:			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kramer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
EDV-Abteilung:			
Leitung EDV (Gabriel Schultze)	719	4755	schultze@iaaeu.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeu.de

