



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2022
und
Forschungsplan 2023 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

Direktorium

Prof. Dr. Dres. 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, Satz, Layout und Ansprechpartner:

Georg Kuhs, kuhs@iaaeu.de

2. INHALTSVERZEICHNIS

1. Impressum.....	1
2. Inhaltsverzeichnis.....	2
3. Vorwort.....	4
4. Das IAAEU.....	5
4.1. Geschichte.....	5
4.2. Gremien.....	8
4.2.1. Das Kuratorium.....	8
4.2.2. Der Beirat.....	8
4.2.3. Das Direktorium.....	9
4.3. Mitarbeiter/-innenübersicht (Stand 31.12.2022).....	10
5. Forschung am IAAEU.....	11
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	11
5.1.1. Projekte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	11
5.1.2. Fortlaufende Projekte der Arbeitsgruppe.....	26
5.1.3. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	27
5.1.4. Veröffentlichungen.....	28
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	31
5.2.1. Projekte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	31
5.2.2. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	50
5.2.3. IAAEU Discussion Paper Series in Economics.....	55
5.2.4. Veröffentlichungen.....	56
5.2.5. Auszeichnungen und Erfolge.....	58
5.2.6. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.....	59
6. Forschungsdienstleistungen.....	61
6.1. Bibliothek.....	61
6.2. Konferenzen, Workshops, Seminare, Vorträge.....	64
6.2.1. Ökonomisches Kolloquium.....	64
6.2.2. Brownbag Seminar.....	65
6.2.3. TriECON.....	66
6.2.4. Workshop on Labour Economics.....	67
6.2.5. Vorträge der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe.....	67
6.3. Gastforscher und Gastforscherinnen.....	67
6.4. Newsletter „Arbeitsrecht Aktuell“.....	68

Inhaltsverzeichnis

6.5.	Arbeitsrechtlicher Podcast	68
6.6.	Gutachtertätigkeiten	69
6.7.	Politikberatung	69

3. VORWORT

Im Jahre 2023 stehen einige Veränderungen ins Haus. Die Direktorin Monika Schlachter wird mit Ablauf des Sommersemesters pensioniert und ihre Tätigkeit an der Universität Trier beenden. Sobald eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger den Dienst antritt, wird sie dann auch als Direktorin des IAAEU abgelöst werden. Monika Schlachter hat mit ihren vielfältigen Aktivitäten und ihrer Forschung das Institut für anderthalb Dekaden geprägt. Dieser Jahresbericht dokumentiert diesen Einfluss erneut in ausgeprägter Weise. Er informiert nicht nur über die Arbeiten der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe, sondern natürlich auch die der ökonomischen Teammitglieder.

Viel Spaß bei der Lektüre

März 2023

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

4. DAS IAAEU

4.1. GESCHICHTE

Das Institut wurde 1983 als Stiftung des Öffentlichen Rechts des Landes Rheinland-Pfalz gegründet. Zu einer Zeit, in der die heutige Europäische Union „Europäische Gemeinschaft“ hieß, lautete der Name des Instituts noch „IAAEG“. Als Forschungsinstitut soll es das Arbeiten in Europa untersuchen, den Vergleich zwischen den Mitgliedstaaten fördern und den Einfluss der Gemeinschaft auf die Entwicklungen herausarbeiten. Bei Gründung des Instituts umfasste diese Perspektive zunächst vor allem die rechtlichen Rahmenbedingungen. Daher war Prof. Dr. Rolf Birk, Professor für Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung und Internationales Privatrecht an der Universität Trier, der erste Direktor des neugegründeten Instituts.

Ein bei der Gründung vielfach erwähntes Argument für den Bedarf nach einer solchen Einrichtung war denn auch, dass ein Max-Planck-Institut zur Erforschung des Arbeitsrechts, anders als etwa für das Sozialrecht, nie geschaffen worden ist. Am Vorbild der Max-Planck-Institute, wenn auch in viel kleinerem Rahmen, wurde das neue Institut orientiert. Es sollte einen Schwerpunkt auf die Forschung setzen, diese durch Projektarbeit und Einwerbung von Drittmitteln personell auf breite Basis stellen und internationale Sichtbarkeit erreichen. Wichtigstes Arbeitsmittel war die Bibliothek, die mit einem Bestand von derzeit über 80.000 Monographien und 300 Zeitschriften aus allen Mitgliedstaaten exzellente Forschungsmöglichkeiten bietet, nicht nur den Institutsangehörigen, sondern auch zahlreichen ausländischen Gästen.

Inhaltlich wurde der Forschungsauftrag bald um ökonomische Fragestellungen erweitert. Mit der Ernennung von Prof. Dr. Dieter Sadowski im Jahre 1988, seit 1981 Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, wurde die endgültige Institutsstruktur etabliert: Zwei Forschungsgruppen, eine juristische und eine wirtschaftswissenschaftliche, die jeweils von einem Direktor geleitet werden, die gemeinsam die Institutsleitung bilden und zugleich eine Professur an der Universität Trier bekleiden. Die Forschungsthemen orientieren sich auf die wirtschaftlichen Funktionsbedingungen der Arbeitsmärkte der EU und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen und Strukturprinzipien einschließlich der gewerkschaftlichen und mitbestimmungsrechtlichen Elemente. Beide Arbeitsgruppen erfüllen ihren Forschungsauftrag mit den jeweiligen fachspezifischen Instrumenten und ergänzen sich dabei in ihren thematischen Schwerpunkten. Die Nachwuchsforscher beider Arbeitsgruppen werden durch gemeinsame Veranstaltungen mit interdisziplinären Sichtweisen vertraut gemacht und erwerben so die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit der jeweils anderen Fachkultur.

Zugleich soll das Institut eng mit der Universität Trier kooperieren und sie bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung von Absolventen unterstützen, denen der Einstieg in wissenschaftliches Arbeiten oder in eine wissenschaftliche Laufbahn erleichtert wird. So hat das IAAEU federführend an mehreren Graduiertenkollegs mitgewirkt. Über zwanzig ehemalige Institutsangehörige, davon rund 40 % Frauen, sind später Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen geworden.

Das Institut, ursprünglich im spätbarocken Schloss Quint auf der linken Moselseite beheimatet, bezog 2003 neue Räumlichkeiten im Hochtrakt auf Campus II der Universität Trier

am Petrisberg. Im Jahr 2013 wurde es in Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) umbenannt. Momentan hat das IAAEU rund 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Darunter sind vier Post-Docs, die eine Hochschulkarriere anstreben.

Die ersten Direktoren, Professor Birk und Professor Sadowski, prägten mit ihren Arbeitsschwerpunkten die Forschungsthemen des Instituts. Rolf Birks ausgewiesener Schwerpunkt auf der Rechtsvergleichung setzte sich in zahlreichen Gastprofessuren fort, die er im In- und Ausland übernahm, etwa in Italien, Frankreich, Polen, Ungarn, Taiwan, Japan und Südafrika, und kulminierte in der Auszeichnung mit zwei Ehrendoktorwürden. An der ihm gewidmeten Festschrift beteiligten sich 56 Autoren aus dem In- und Ausland.

Seine Nachfolge trat 2008 Professor Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter an, deren Forschungsschwerpunkte im EU-Arbeitsrecht und der Grundrechtecharta sowie im Arbeitsvölkerrecht die Projekte der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe partiell neu ausgerichtet haben. Wichtige Projekte betreffen das Diskriminierungsrecht, die grenzüberschreitende Arbeit, gewerkschaftliche Betätigungs- und Arbeitskampffreiheit, Altersgrenzen sowie Whistleblowing, jeweils in rechtsvergleichender oder arbeitsvölkerrechtlicher Perspektive, und Crowdfunding, in enger Kooperation mit der ökonomischen Arbeitsgruppe. Die Forschungsthemen der Mitglieder der juristischen Arbeitsgruppe werden zum Teil durch ihre Beteiligung an der Projektarbeit geprägt, gehen aber auch darüber hinaus. Durch regelmäßige wissenschaftliche Veröffentlichungen, den auflagenstarken arbeitsrechtlichen Newsletter und den neuen Arbeitsrechts-Podcast stärken sie die Position des Instituts als gefragter Ansprechpartner für Wissenschaft und Praxis. Fortgesetzt wurde die Tradition des internationalen Austauschs, insbesondere in der Projektarbeit, die regelmäßig durch eingeworbene Drittmittel unterstützt wird. Ausländische Nachwuchsforscher und Nachwuchsforscherinnen, die die Institutsbibliothek zur Abrundung ihrer Qualifikationsarbeiten nutzen, etwa aus Ungarn, Polen, Norwegen, Schweden, Österreich, den Niederlanden und Italien, setzen die Zusammenarbeit mit dem Institut auf ihren anschließend erworbenen Positionen in Wissenschaft und Forschung fort.

Der Forschungsschwerpunkt von Dieter Sadowski war die mikroökonomische Analyse des „Personalwesens“, zunehmend als ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen mit ökonometrischer Prüfung, im Austausch und in Auseinandersetzung mit alternativen sozialwissenschaftlichen Perspektiven. Professor Sadowski war Gründungsherausgeber der Zeitschrift "Industrielle Beziehungen", ist Verfasser eines Lehrbuchs zur Personalökonomie, das inzwischen zusammen mit drei ehemaligen Institutsangehörigen grundlegend überarbeitet und neu veröffentlicht wurde, und hat die internationalen Kontakte des Instituts über zahlreiche Gastaufenthalte an anderen Universitäten gefördert.

Nach der Emeritierung von Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski wurde Professor Dr. Laszlo Goerke 2012 wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts. Er hat gleichzeitig die Professur für Personalökonomik an der Universität Trier inne. Der Forschungsschwerpunkt von Professor Goerke liegt in der Analyse von Arbeitsmarktinstitutionen und ihren Auswirkungen auf personalpolitische Entscheidungen und Arbeitsmarktergebnisse in Deutschland und Europa. Zu den betrachteten Institutionen gehören Gewerkschaften, einen Forschungsstrang seines Vorgängers fortsetzend, die Mitbestimmung sowie arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften. Dieses Themenspektrum umgrenzt auch die Forschungsaktivitäten der Mitglie-

der der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe, mit denen sie das IAAEU als führendes Forschungsinstitut im Bereich der Personal- und Arbeitsmarktökonomik etabliert haben. Des Weiteren hat sich das IAAEU zu einem herausragenden Ort des internationalen Austauschs in Europa und auch darüber hinaus in diesen Themenfeldern entwickelt. Das seit 1986 geführte Gästebuch, in dem die Besucher und Besucherinnen des Instituts ihren Aufenthalt kommentieren, bietet hierfür ein eindrucksvolles Zeugnis.

4.2. GREMIEN

4.2.1. DAS KURATORIUM

Sinn und Zweck des Kuratoriums 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 Wissenschaft und Gesundheit berufen. Für die Zeit ab 01.03.2021 bis 28.02.2024 wurden folgende Personen 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 College Dublin, Irland
- 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
- Dr. Daniel Hay, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- 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
- Kerstin Kummermehr, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Universität Regensburg und ehemaliger Direktor des Instituts 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
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, ehemaliger Vorsitzender der Geschäftsführung des Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

4.2.2. DER BEIRAT

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

Folgende Professoren und Professorinnen der Universität Trier wurden ab dem 01.01.2021 bis 31.12.2023 für eine dreijährige Amtszeit vom Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit 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

4.2.3. DAS DIREKTORIUM

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

4.3. MITARBEITER/-INNENÜBERSICHT (STAND 31.12.2022)

<u>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:</u>	<u>Raum:</u>	<u>Telefon:</u> +49-(0)651-201-	<u>E-Mail:</u>
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. 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:			
Dr. Jan Aufterbeck	713	4185	aufterbeck@iaaeu.de
Ref. jur. Jana Hagenmüller	712	4185	hagenmueller@iaaeu.de
Ass. jur. Joshua Kern	716	4758	kern@iaaeu.de
Dr. Thomas Klein	728	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Georg Kuhs	713	4771	kuhs@iaaeu.de
Ref. jur. Thomas Lehnart	711	4763	lehnart@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	718	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Daniel Polzin	713	4771	polzin@iaaeu.de
Ass. jur. Katrin Treppschuh	711	4763	treppschuh@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
M. Sc. Björn Becker	717	4757	becker@iaaeu.de
M. Sc. Fenet Bedaso	715	4759	bedaso@iaaeu.de
M. Sc. Marco Clemens	719	4755	clemens@iaaeu.de
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Theresa Geißler	636	4762	geissler@iaaeu.de
Dr. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
Dr. Yue Huang	729	4756	huang@iaaeu.de
Dr. Alberto Palermo	632	4774	palermo@iaaeu.de
Dr. Nora Paulus	727	4744	paulus@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 (Björn Becker)			
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Homepage			
Homepage			http://www.iaaeu.de

5. FORSCHUNG AM IAAEU

5.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

5.1.1. PROJEKTE DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN

PROF. DR. DRES. 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
- seit 2011 Doctor honoris causa der Universität Miskolc
- seit November 2021 Doctor et Professor honoris causa der Universität Pécs
- im Jahr 2021 Trägerin des „Bob Hepple Award for Lifetime Achievements in Labour Law“ des Labour Law Research Network

LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

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.

ENZYKLOPÄDIE EUROPARECHT, BD. 7, EUROPÄISCHES ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Dieser von Schlachter/ Heinig herausgegebene 7. Band, der auf insgesamt 12 Bände angelegten Enzyklopädie zum Europarecht ordnet das Europäische Arbeits- und Sozialrecht in den Gesamtzusammenhang des Europarechts ein. In 37 Kapiteln wird jeweils ein spezifisches Regelungsinstrument der EU aus dem Arbeits- und Sozialrecht dargestellt, insbeson-

dere seine Entwicklung und Konkretisierung durch die Rechtsprechung des EuGH. Der bereits in zweiter Auflage erschienene Band setzt sich mit den unionsrechtlichen Regelungen grundsätzlich auseinander und ist auf großes Interesse in der Fachwelt gestoßen.

SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

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.

Bereits 2020 wurde ein Projekt zur Einkommenssicherung für Soloselbständige beantragt, das sich gemeinsam mit der Central European University in Wien als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt um eine Förderung nach dem D-A-CH Programm beworben hat. Im Frühjahr 2022 wurde die Förderung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterposition (50 %) für eine Laufzeit von zwei Jahren bewilligt und der Projektstart auf Bitten der österreichischen Kooperationspartnerin auf das Frühjahr 2023 verschoben. Inhaltlich geht es um die völker- und menschenrechtliche Sicherstellung von Mindestentgelten für Soloselbständige 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.

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 aufwertet 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. Im Jahre 2022 wurden die zulässigen Grenzen von Standortsicherungsvereinbarungen herausgearbeitet, die sich aus Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht ergeben.

MINDESTLOHN-RICHTLINIE

Seit Verabschiedung der Mindestlohn-RL wird der Umsetzungsbedarf im deutschen Recht diskutiert. Ein internationales Herausgaberteam (Luxembourg/Wien) bereitet ein Handbuch zum Umsetzungsbedarf in den Mitgliedstaaten nebst Kommentierung des Richtlinienartikels vor, zu dem Frau Schlachter den deutschen Länderbericht beiträgt.

Daneben ist ein Beitrag zu der in der RL geschaffenen Verpflichtung auf staatliche Förderung der Tarifbindung getreten. Mit welchen Instrumenten der Staat tatsächlich eingreifen kann, ohne die Tarifautonomie zu beschädigen, soll rechtvergleichend untersucht werden, wie eine mögliche Konkretisierung der Förderungspflichten durch völkerrechtliche Verträge (ESC/ ILO-Übereinkommen). Die Ergebnisse werden auf der Internationalen Konferenz des Labour Law Research Network in Warschau vorgetragen.

EVALUIERUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Neben die richterrechtliche Konkretisierung der Diskriminierungsverbote ist eine Einigung auf Unionsebene auf eine neue Richtlinie zur Entgelttransparenz getreten. Diese soll der trotz aller Diskriminierungsverbote fortbestehenden Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern entgegenwirken. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz, dessen Evaluierung eine bisher nur unzureichende Beeinflussung der Entgeltpraxis ergeben hat, wird bis zum Ablauf der Umsetzungspflicht angepasst werden müssen. Aktuell wird untersucht, welcher Anpassungsbedarf durch die RL entsteht.

DR. JAN AUFTERBECK



- 2011 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2016 bis 2018 Rechtsreferendar am OLG Düsseldorf
- seit Januar 2019 selbstständiger Rechtsanwalt
- Dezember 2018 bis April 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

DISSERTATIONSPROJEKT: „MOBBING“ IN DER DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN RECHTSORDNUNG – ANALYSE DER VERFASSUNGSRECHTLICHEN VORGABEN, DER VORHANDENEN GESETZLICHEN REGELUNGEN NEBST RECHTSPRECHUNG UND ENTWICKLUNG EINES VERBESSERUNGSVORSCHLAGES

Mobbing am Arbeitsplatz ist gesellschaftlich, politisch und rechtlich von wachsender Bedeutung. Im Rahmen seiner Dissertation widmet sich Jan Aufterbeck der verfassungsrechtlichen Schutzpflicht des parlamentarischen Gesetzgebers für Fälle des Mobbing am Arbeitsplatz. Gegenstand der Untersuchung ist erstens die Frage, ob sich aus der deutschen Verfassung die Pflicht der Legislative ableiten lässt, Mobbing am Arbeitsplatz gesetzlichen Regeln zu unterwerfen. In diesem Teil wird Mobbing am Arbeitsplatz insbesondere im Lichte der Art. 12 GG und Art. 1 Abs. 1 GG untersucht. Dazu werden diese Normen mit europa- und völkerrechtlichen Rechtserkenntnis- und Rechtsquellen in Zusammenhang gesetzt. Von übergeordneter Relevanz ist dabei Art. 26 Nr. 2 der revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC), da die Norm durch die Ratifikation der RESC zu verbindlichem Völkerrecht wurde. Aufbauend auf den so gewonnenen Erkenntnissen wird zweitens bewertet, ob die aktuelle gesetzliche Lage dem erarbeiteten Schutzauftrag genügt oder nicht. Jan Aufterbeck nimmt sich der Grundproblematik an, dass das Mobbing am Arbeitsplatz keiner speziellen gesetzlichen Regelung unterworfen ist. Darin unterscheidet sich die deutsche Rechtsordnung von den Rechtsordnungen anderer europäischer Länder, in denen spezielle „Anti-Mobbing-Gesetze“ bestehen. Das BAG hat Mobbing am Arbeitsplatz dem § 3 Abs. 3 AGG zugeordnet. Das wird zum Anlass genommen, das AGG an den Anforderungen der herausgearbeiteten Schutzpflicht zu messen. Daneben werden allgemeine Vorschriften, vor allem § 241 Abs. 2 BGB sowie § 823 BGB, beleuchtet. Insgesamt muss Mobbing am Arbeitsplatz differenziert betrachtet werden. Die Frage, ob die aktuelle gesetzliche Lage der herausgearbeiteten Schutzpflicht entspricht, ist in der Folge ebenso kritisch wie differenziert zu beantworten. Auf der Grundlage der erarbeiteten Ergebnisse sollen Lösungsvorschläge entwickelt werden, mit denen etwaige Regelungsrückstände aufgehoben werden können. Die Dissertation ist als Band 281 in der Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse im Verlag Dr. Kovač erschienen.

REF. JUR. JANA HAGENMÜLLER



- 2017 bis 2022 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2018 bis 2022 Studentische Hilfskraft am IAAEU
- 2018 bis 2020 Studentische Hilfskraft an der Europäischen Rechtsakademie
- 2020 bis 2022 Studentische Hilfskraft am Lehrstuhl Prof. Dr. Rüfner, Universität Trier
- seit September 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU

DISSERTATIONSPROJEKT: ANPASSUNG DER MODALITÄTEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES IN ZEITEN DER KINDERERZIEHUNG

Der über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführte Diskurs ist in sozialer, politischer und rechtlicher Hinsicht von stetig wachsender Bedeutung. In jüngerer Vergangenheit hat die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 („Vereinbarkeitsrichtlinie“) die Thematik vermehrt in den sozial- und rechtspolitischen Fokus gerückt.

Die Richtlinie zielt insbesondere darauf ab, Sorgeleistenden besser als bisher zu ermöglichen, berufstätig zu bleiben und statuiert unter anderem ein Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen gegenüber dem Arbeitgeber.

Ausgehend davon hat sich Jana Hagenmüller die Frage gestellt, ob die Anpassung der Arbeitsmodalitäten in Zeiten der Kindererziehung nicht ohnehin bereits auf europäischer und nationaler Ebene gewährleistet wird und grundrechtlich verankert ist.

Im Rahmen des Dissertationsprojekts soll diese Frage beantwortet werden. Zudem soll erörtert werden, inwiefern eine solche Gewährleistung bei der Auslegung bestehender Rechtsnormen Berücksichtigung finden müsste und ob der (deutsche und/oder europäische) Gesetzgeber unter Umständen zu einer weitergehenden Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verpflichtet sein könnte.

ASS. JUR. JOSHUA KERN

- 2013 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2016 bis 2020 Tätigkeit als studentische Hilfskraft am IAAEU
- 2018 bis 2020 Rechtsreferendar beim Oberlandesgericht Koblenz
- seit Januar 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

DISSERTATIONSPROJEKT: DIE REICHWEITE DER BEREICHAUSNAHME FÜR ARBEITSENTGELT IN ART. 153 V AEUV

Mit Art. 153 V AEUV besteht im Bereich der Sozialpolitik eine Bereichsausnahme für das Arbeitsentgelt. Ungeachtet dieser Bereichsausnahme hat der Unionsgesetzgeber mittlerweile die Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union erlassen. Zuvor hatten der Europäische Rat, die Kommission und das Parlament die Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) proklamiert, in welcher auf das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine gerechte Entlohnung Bezug genommen wird. Aufgrund des sich aus Art. 5 I, II EUV ergebenden Grundsatzes der begrenzten Einzelermächtigung kann der Unionsgesetzgeber nur tätig werden, wenn die Mitgliedstaaten ihn ermächtigt haben. Vor dem Hintergrund der Bereichsausnahme für Arbeitsentgelt stellt sich daher die Frage, inwiefern dem Unionsgesetzgeber Kompetenzen im Bereich des Arbeitsentgelts übertragen wurden. Die erlassene Richtlinie gibt Anlass zur genauen Untersuchung der innerhalb des Art. 153 AEUV verlaufenden Kompetenzgrenze. Im Rahmen des Dissertationsvorhabens wird begutachtet, wie weit die Bereichsausnahme für Arbeitsentgelt reicht, beziehungsweise wie weit die damit korrespondierende Kompetenz zur Angleichung der Arbeitsbedingungen reicht. Um die Kompetenzgrenze im komplexen Gesamtgefüge der Verträge zu bestimmen, wird zunächst isoliert der Schutzzweck der sozialpolitischen Mindestharmonisierung und der Schutzzweck der Bereichsausnahme für Arbeitsentgelt untersucht. Erst wenn feststeht, welchen genauen Schutzzweck die voneinander abzugrenzenden Bereiche verfolgen, kann eine Abgrenzung gelingen. Unter Berücksichtigung dieser Schutzzwecke wird begutachtet, wie sich die zwischen den beiden Bereichen verlaufende Kompetenzgrenze bestimmen lässt, wobei die bisherige Praxis kritisch gewürdigt wird und einzelne Abgrenzungskriterien auf ihre Tauglichkeit hin überprüft werden. Durch diese Untersuchung lässt sich im Ergebnis feststellen, ob der Unionsgesetzgeber wie in der ESSR proklamiert bereits unter Heranziehung der bisherigen Kompetenzen ein Recht auf gerechte Entlohnung einführen könnte, oder ob dies den heutigen Kompetenzrahmen überschreiten würde und eine entsprechende Kompetenz erst durch eine Änderung der Europäischen Verträge geschaffen werden könnte.

AKAD. OBERRAT 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
- ab Mai 2023 Professor für Recht in der Sozialen Arbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Technik des Saarlandes

EUROPÄISCHER GRUNDRECHTSSCHUTZ UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRIVATRECHTSORDNUNG

Die Bedeutung der noch verhältnismäßig jungen Charta der Grundrechte der Europäischen Union nimmt sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene immer mehr zu. Diese Entwicklung geht am Privatrecht nicht spurlos vorüber. Das veranschaulicht nicht zuletzt die Rechtsprechungspraxis des Europäischen Gerichtshofs, insbesondere auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts. Die wissenschaftliche Durchdringung der Wirkung der Unionsgrundrechte in Privatrechtsverhältnissen steht noch am Anfang und erfolgt vor allem in den verschiedenen Teilbereichen der Privatrechtsordnung.

Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu den EU-Grundrechten und deren Auswirkungen auf das Privatrecht (dazu etwa: Klein, Kommentierung zur Charta der Grundrechte, in: Nomos-Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 2023; Klein, Unionsgrundrechtlicher Kinderrechtsschutz – Praktische Auswirkungen in der Rechtsprechung und Entwicklungspotentiale ua. im Wirtschafts- und Arbeitsrecht, Soziales Recht [SR] 2023, 20). Er arbeitet zudem an einer umfassenden und systematischen Untersuchung der Privatrechtsdimension der Unionsgrundrechte. Im Berichtszeitraum hat er insbesondere die Prinzipienwirkung der Unionsgrundrechte untersucht.

SONSTIGE LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES TARIFVERTRAGS- UND ARBEITSKAMPFRECHT

Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen im Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht und setzt sich dabei insbesondere auch mit den unions- und völkerrechtlichen Fragen auseinander. Die Ergebnisse seiner Forschungen finden Eingang in Kommentare und Handbücher sowie in Zeitschriftenaufsätze. Im Berichtszeitraum ist die 5. Auflage

des von Prof. Dr. Däubler herausgegebenen Kommentars zum Tarifvertragsgesetz erschienen (Nomos-Verlag, Baden-Baden 2022), in dem Dr. Klein Teile der Kommentierung zu § 1 TVG bearbeitet.

KOMMENTIERUNG ZUM ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Gemeinsam mit Dominik Leist hat Dr. Thomas Klein eine umfangreiche Kommentierung zu den §§ 11 und 11a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verfasst. Die Kommentierung knüpft u.a. an frühere Arbeiten zu dem in § 11 Abs. 5 AÜG geregelten Einsatzverbot von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben an. Die Kommentierung ist in der 6. Auflage des von Prof. Dr. Ulber herausgegebenen AÜG-Kommentars im Bund-Verlag erschienen.

SOZIALE NACHHALTIGKEIT IN GLOBALEN LIEFERKETTEN

Am 1. Januar 2023 ist in Deutschland das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz getreten. Das Gesetz soll die internationale Menschenrechtslage verbessern. Dazu verpflichtet es große deutsche Unternehmen, in ihren Geschäftsprozessen ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zu verankern. Das dem Gesetz zugrundeliegende Regelungskonzept führt zu einer eigenständigen Bindung privater Unternehmen an internationale Menschenrechtsstandards und wirft zahlreiche Fragen auf. Dr. Klein hat im Berichtszeitraum zu den Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und deren Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht geforscht. Die Ergebnisse seiner Forschung haben Eingang in zwei Beiträge gefunden, die im Laufe des Jahres 2023 veröffentlicht werden (Social Sustainability in Global Value Chains – New Supply Chain Act in Germany, erscheint in *Comparative Labor Law & Policy Journal* [CLLPJ]; Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als Alternative zum Verbandsklagerecht?, erscheint in: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* [ZIP]).

REF. JUR. GEORG KUHS



- 2015 bis 2021 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2017 bis 2022 Studentische Hilfskraft am IAAEU
- Dezember 2021 Erstes Juristisches Staatsexamen
- seit April 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

DISSERTATIONSPROJEKT: DIE EFFEKTUIERUNG DES ARBEITSRECHTS DURCH DEN EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF

Die Tatsache, dass Arbeitsrecht häufig nicht adäquat durchgesetzt wird, ist einschlägig belegt. Als Hauptursache hierfür wird die Durchsetzungsschwäche der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen. Individualarbeitsrecht ist primär auf private Rechtsdurchsetzung angewiesen, die jedoch aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur selten erfolgt. Eine Folge davon ist, dass zahlreiche Regelungen im Individualarbeitsrecht nicht durchgesetzt werden.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) ist diesem Umstand in den vergangenen Jahren teilweise entgegengetreten und hat das europäische Arbeitsrecht (beispielsweise im Arbeitszeit- und Urlaubsrecht) in unterschiedlichem Umfang bezüglich seiner Rechtsdurchsetzung effektuiert. Eine zentrale Rolle bei dieser Rechtsprechung spielte der Argumentationstopos des „Arbeitnehmers als schwächere Partei des Arbeitsvertrags“. Dieser Argumentationstopos des EuGH vom schwächeren Arbeitnehmer ist bisher noch weitestgehend unerforscht geblieben. Dies nimmt Georg Kuhs zum Anlass, die Rolle des Argumentationstopos vom schwächeren Arbeitnehmer in der Rechtsprechung des EuGH zu untersuchen. Dabei soll insbesondere der Frage nachgegangen werden, ob der Topos nur zufällig verwendet wird oder sich bestimmte Fallkonstellationen nachweisen lassen. Weiterhin soll untersucht werden, welche rechtliche Bedeutung dem Argumentationstopos zukommt und ob und wenn ja welche Schlussfolgerungen für zukünftige Fallgestaltungen möglich sind.

REF. JUR. THOMAS LEHNART



- 2014 bis 2019 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am IAAEU
- seit 2020 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

DISSERTATIONSPROJEKT: WHISTLEBLOWING IM ARBEITSRECHT – DIE HINWEISGEBERSCHUTZRICHTLINIE DER EUROPÄISCHEN UNION, UMSETZUNGSBEDARF IM DEUTSCHEN RECHT UNTER BEACHTUNG DATENSCHUTZRECHTLICHER ASPEKTE UND DES GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZES

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersucht Herr Lehnart den Schutz von Whistleblowern aus arbeitsrechtlicher Perspektive, speziell mit Blick auf die Anforderungen einer Umsetzung der europäischen Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Hinweisgeberschutz-Richtlinie).

Nach einer Analyse des bisherigen Status quo des Hinweisgeberschutzes im deutschen Recht sowie der zu ihm führenden über Jahrzehnte vollzogenen Rechtsentwicklung als erstem Schritt, werden im Anschluss die Vorgaben der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union in den Blick genommen. Hierbei wird zunächst ermittelt, welche Anforderungen die Richtlinie für einen unionsrechtskonformen Whistleblowerschutz im Einzelnen enthält. Hierzu wird auf die einschlägigen unionsgrundrechtlichen und völkerrechtlichen Gewährleistungen zurückgegriffen, um zu einem primärrechtskonformen Verständnis der Richtlinienvorgaben zu gelangen. Hieran anknüpfend wird ermittelt, welcher Umsetzungsbedarf in deutsches Recht sich hieraus für die Richtlinie ergibt. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden sodann mit dem gegenwärtigen Stand der Umsetzung, jüngst in Gestalt des am 16.12.2022 durch den Deutschen Bundestag beschlossenen Gesetzesentwurfs der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ abgeglichen. Auf diese Weise kann festgestellt werden, inwieweit der so im deutschen Recht geschaffene gesetzliche Hinweisgeberschutz den Vorgaben des Unionsrechts gerecht wird. Aufgrund bestehender Schnittmengen zum Daten- und Geschäftsgeheimnisschutz liegt hierbei auch ein besonderes Augenmerk auf einer Verhältnisbestimmung des Hinweisgeberschutzes zu diesen Rechtsbereichen. Hierdurch ist zu gewährleisten, dass die in unterschiedlichen Ausrichtungen sowohl beim Hinweisgeberschutz als auch beim Daten- und Geschäftsgeheimnisschutz betroffenen Informations- und Vertraulichkeitsinteressen wirksam in Ausgleich gebracht werden.

REF. JUR. DOMINIK LEIST



- 2010 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- September 2016 bis August 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dres. h. c. Monika Schlachter und Doktorand an der Universität Trier
- Februar 2023 bis April 2023 wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEU (DFG-Projekt)
- seit April 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU (DFG-Projekt)

DISSERTATIONSPROJEKT: KOLLEKTIVE AUSHANDLUNG VON ERWERBSBEDINGUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES? - DAS SPANNUNGSVERHÄLTNIS VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGSRECHTEN 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 allerdings bereits im Ausgangspunkt konfliktreich, 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* scheint dieser Grundkonflikt sowohl auf nationaler wie auch unionsrechtlicher Ebene im Kern weitgehend gelöst, sodass sich die aktuellen Diskussionen hier meist um die Abgrenzung der erlaubten Regelungsinhalte drehen.

Aufgrund der langjährigen Zunahme solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit sowohl in analogen als auch in digitalen Tätigkeitsfeldern, rückte in jüngerer Zeit die Frage, ob und inwiefern auch bestimmte Selbstständige ihre Erwerbsbedingungen im Kollektiv aushandeln können, ins Zentrum der Diskussionen. Dieser wird im Rahmen des Dissertationsprojektes nachgegangen, wozu zunächst die rechtstatsächlichen Entwicklungen in den Blick genommen und insbesondere die jeweiligen Akteure und deren Interessenlagen herausgearbeitet wurden. In einem ersten rechtlichen Schritt wurden dann die einschlägigen Regelungen auf völker-, europa- und nationalrechtlicher Ebene jeweils im Hinblick auf Personen außerhalb des Arbeitsverhältnisses vertieft betrachtet, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf das wechselseitige Verhältnis der untersuchten Rechtsquellen im Mehrebenensystem gelegt wurde. In einem zweiten Schritt folgt die Betrachtung möglicherweise entgegenstehender kartellrechtlicher Verbote. Hierbei werden die einschlägigen Verbote auf unionsrechtlicher wie nationaler Ebene umfassend hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Wirkungen untersucht, wobei auch hier das Verhältnis beider Ebenen sowie ein möglicher Einfluss der in

Schritt 1 thematisierten Rechtsquellen näherer betrachtet wird. Besondere Aufmerksamkeit erfordert in diesem Schritt die aktuelle Initiative der EU-Kommission zur Adressierung der kartellrechtlichen Problematik, die der Untersuchung kurzfristig nochmals eine aktuelle Implikation gab. Da diese noch in die Untersuchung aufgenommen wird, ist der Abschluss des Projektes für Mitte 2023 geplant.

WEITERE PROJEKTE: KOMMENTIERUNG ZUM ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Gemeinsam mit Dr. Thomas Klein hat Dominik Leist im Berichtszeitraum eine umfangreiche Kommentierung zu den §§ 11 und 11a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verfasst. Die Kommentierung knüpft u.a. an frühere Arbeiten zu dem in § 11 Abs. 5 AÜG geregelten Einsatzverbot von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben an. Die Kommentierung ist in der 6. Auflage des von Prof. Dr. Ulber herausgegebenen AÜG-Kommentars im Bund-Verlag erschienen.

REF. JUR. DANIEL POLZIN



- 2011 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bremen, der Universität Trier sowie der University of Helsinki
- Juli 2018 Erstes Juristisches Staatsexamen
- November 2018 bis März 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und Doktorand an der Universität Trier

DISSERTATIONSPROJEKT: 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 ausgleichende Schwächung der Rechtsposition der Arbeitnehmer zur Folge hat, weitgehend unbeantwortet. Diese Fragestellung näher zu untersuchen, war Anspruch des Dissertationsprojektes.

Das Promotionsverfahren wurde mit der Disputation am 24.10.2022 erfolgreich abgeschlossen. Die Veröffentlichung der Dissertation wird für das laufende Jahr 2023 erwartet.

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
- September 2016 bis September 2018 Rechtsreferendarin beim Saarländischen Oberlandesgericht
- März 2018 bis Mai 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU sowie Doktorandin an der Universität Trier

DISSERTATIONSPROJEKT: GIGWORKING IM DEUTSCHEN UND US-AMERIKANISCHEN RECHT

Das Phänomen der Plattformarbeit ist längst nicht mehr nur in den USA anzutreffen, sondern gewinnt auch in Deutschland und Europa zunehmend an Bedeutung. Hierbei erbringen zumeist als Selbständige behandelte Plattformarbeitende unter Vermittlung von digitalen Plattformen verschiedene Arten kurzfristiger Leistungen. Während diese Art der Erwerbstätigkeit einerseits Chancen, wie z.B. Flexibilität und niedrige Eingangshürden, mit sich bringt, ist sie auch mit Risiken verbunden. Da die Plattformarbeitenden wegen des häufig zwischen ihnen und den Plattformbetreibern bestehenden Machtungleichgewichts nicht in der Lage sind, selbst für ihre soziale Absicherung zu sorgen und sich auch sonst den häufig ungünstigen Arbeitsbedingungen der Plattformen beugen müssen, können prekäre Lebensumstände begünstigt werden. Während in Deutschland und in der EU Regulierungsbestrebungen noch am Anfang stehen, sind in den USA als Ursprungsland der Plattformarbeit zumindest auf bundesstaatlicher und lokaler Ebene bereits Entwicklungen in der Rechtsprechung und Gesetzgebung festzustellen, die zu einem besseren Schutz von Plattformbeschäftigten beitragen können. Diese betreffen bislang vor allem sog. Gigworker, also Plattformarbeitende, die ortsgebundene Tätigkeiten, wie z.B. Ridesharing- und Lieferdienste oder haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen.

Im Rahmen des Dissertationsprojekts wurde rechtsvergleichend anhand dieser exemplarisch ausgewählten Gruppe der Gigworker untersucht, ob und inwieweit sich die Entwicklungen im US-amerikanischen Recht auch für das deutsche Recht fruchtbar machen lassen würden, um Gigworker und andere Plattformarbeitende besser zu schützen. Dazu wurde zunächst anhand einiger exemplarisch ausgewählter Gigworking-Plattformen gezeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht mit seinem abgestuften Schutzsystem aus Arbeitnehmern, in Heimarbeit Beschäftigten und sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen diese Personen-Gruppe bislang höchstens fragmentarisch erfasst. Eine im Anschluss durchgeführte Analyse des US-amerikanischen Case Law zu Ridesharing- und Lieferfahrern kam sodann zu dem Ergebnis, dass die US-amerikanischen Arbeitnehmertests jedenfalls teilweise geeignet sind, Gigworker zu erfassen. Zudem wurden v.a. auf bundesstaatlicher und lokaler Ebene Sonderregelungen für diese Fahrer und andere Gigworker geschaffen, die deren spezifischen

Schutzbedürfnissen auch unabhängig vom arbeitsrechtlichen Status Rechnung tragen sollen.

Als Ergebnis des rechtsvergleichenden Schlussteils lässt sich festhalten, dass eine Übertragung der US-amerikanischen Arbeitnehmertests auf das deutsche Recht zwar aus systematischen Gründen scheitern dürfte, weil hierdurch die Zwischenkategorien der in Heimarbeit Beschäftigten und sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen ihren eigenständigen Anwendungsbereich verlieren würden. Erwägenswert erscheint jedoch, zumindest die für Gigworker geltenden Sonderregelungen aus dem US-amerikanischen Recht als Vorbilder zu nehmen, um die vom EU-Richtlinienentwurf vorgesehenen (lückenhaften) Mindeststandards im deutschen Recht zugunsten von schutzwürdigen Plattformarbeitenden um weitere Verpflichtungen der Plattformbetreiber zu ergänzen.

Das Promotionsverfahren wurde mit der Disputation am 06.02.2023 erfolgreich abgeschlossen. Die Veröffentlichung der Dissertation wird für das laufende Jahr 2023 erwartet.

5.1.2. FORTLAUFENDE PROJEKTE DER ARBEITSGRUPPE

Die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe beantragt und realisiert Drittmittelprojekte, an denen jeweils mehrere Mitglieder der Arbeitsgruppe längerfristig beteiligt sind.

HINWEISGEBERSCHUTZ UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZ

Beteiligte:

- Thomas Lehnart (Dissertationsprojekt)
- Dr. Thomas Klein und Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Projektverantwortliche)

Die Laufzeit des von der Fritz-Thyssen-Stiftung geförderten Projektes wurde kostenneutral um neun Monate verlängert und reicht jetzt bis zum 31.03.2023. Da die Umsetzungsfrist der sog. „Whistleblower-Richtlinie“ zwar im Dezember 2021 abgelaufen ist, der Entwurf des deutschen Umsetzungsgesetzes aber vor der Bundestagswahl nicht mehr beschlossen wurde, besteht eine größere Chance auf vertiefte Diskussion des Umsetzungsbedarfs. Dazu trägt nicht nur das Dissertationsprojekt bei, daneben wurde die Auslegung des in der Richtlinie vorgesehenen Kündigungsverbots nach den Vorgaben der Grundrechtecharta der EU gesondert untersucht und veröffentlicht (Schlachter/Lehnart, EuZA, 4/2022, 431-452).

EINKOMMENSICHERUNG FÜR SOLOSELBSTSTÄNDIGE

Beteiligte:

- Dominik Leist (Wissenschaftlicher Mitarbeiter)
- Dr. Thomas Klein und Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Projektverantwortliche)

Das im April 2022 von der DFG im Rahmen des D-A-CH- Programms bewilligte Projekt in Zusammenarbeit mit der Central European University in Wien wird im Wege interdisziplinärer und internationaler Kooperation ab Frühjahr 2023 umgesetzt.

5.1.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

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

TAGUNGSTEILNAHMEN MIT VORTRÄGEN:

- Seminar der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (Trier, 17.01.2022), „AGG-Hopping – Arbeitsrechtliche Grundlagen“.
- ERA-Seminar: Labour Law Discrimination (Trier, 25.03.2022), “Religious Discrimination at Work”.
- Symposium zu Ehren von Prof. Dr. Manfred Weiss (Frankfurt a.M., 10.06.2022), „The Future of Tripartism in the ILO“.
- ERA-Seminar: EU Anti-Discrimination law (Trier, 21.11.2022), “The EU legal framework on equality – EU Charter of Fundamental Rights”.
- Konferenz des Europarats (Straßburg, 08.12.2022), “The future of work and the role of the ESC: The Charters’ potential for protecting Social Rights of “atypical” work providers”.

REF. JUR. GEORG KUHS

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- 24. Hans-Böckler-Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Sozial- und Arbeitsrecht, (Kassel, 07.07. - 08.07.2022).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- X. Tarifsymposium der Bauwirtschaft – „Sozialkassenverfahren im 21. Jahrhundert“, (Online, 11.10.2022).

5.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

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

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- The Self-employed Persons under the European Social Charter, in: Schubert, C. (Hrsg.): Economically-dependent Workers as Part of a Decent Economy, International European and Comparative Perspective, A Handbook, C.H. Beck Verlag: München 2022, 242-253.
- Reflections on joined cases WABE and Müller: the CJEU's legal tests for private employers' religious neutrality policies, in: Italian Equality Network, 2022.
- Kündigungsschutz für Hinweisgeber – Vorgaben der Europäischen Grundrechtecharta, in: EuZA, 4/2022, 431-452 (zusammen mit Thomas Lehnart).

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

- AEntG; AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., C.H. Beck Verlag: München, 2022.
- Klein/Klocke/Schlachter: Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, in: HSI-Schriftenreihe Band 43, Bund-Verlag: Frankfurt a.M., 2022.

URTEILSANMERKUNGEN

- Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 28.10.2021 – 8 AZR 371/20, in: AP AGG § 15 Nr. 30.

REF. JUR. JANA HAGENMÜLLER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 4, erscheint in: ZJS 2023 (zusammen mit Dominik Leist).

AKAD. OBERRAT DR. THOMAS KLEIN

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und seine Ausnahmen in der Klausur am Beispiel des Betriebsrisikos im Corona-Lockdown – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 3, in: ZJS 4/2022, 510-515 (zusammen mit Georg Kuhs).
- Examensübungsklausur Arbeitsrecht: Unfairer Überraschungsbesuch, in: ZJS 6/2022, 839-848 (zusammen mit Ferdinand Lentes).

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND HANDBÜCHER

- Klein/Klocke/Schlachter: Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, in: HSI-Schriftenreihe Band 43, Bund-Verlag: Frankfurt a.M., 2022.
- § 11 und § 11a AÜG, in: Ulber/Ulber (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Aufl., Bund-Verlag: Frankfurt a.M., 2023 (zusammen mit Dominik Leist).
- Präambel und der Artikel 1, 7, 8, 10, 11, 15, 23, 31, 33, 47, 52, 53 GRC, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau (Hrsg.): Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band 2, Nomos-Verlag: Baden-Baden, 2023.
- § 1 TVG (Abschnitt IV.4. bis 7.b, 8.a und c, 9.), in: Däubler (Hrsg.): Nomos-Kommentar zum Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 5. Aufl., Nomos-Verlag: Baden-Baden, 2022.

URTEILSANMERKUNGEN

- Rufbereitschaft als Arbeitszeit? („Dublin City Council“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 11.11.2021 – C-214/20, in: jurisPR-ArbR 1/2022 Anm. 1.
- Glavna direktsia "Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto", Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 24.2.2022 – C-262/20, in: ZESAR 2022, 342-352 (zusammen mit Georg Kuhs).

REF. JUR. GEORG KUHS

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und seine Ausnahmen in der Klausur am Beispiel des Betriebsrisikos im Corona-Lockdown – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 3, in: ZJS 4/2022, 510-515 (zusammen mit Thomas Klein).

URTEILSANMERKUNGEN

- Glavna direktsia "Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto", Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 24.2.2022 – C-262/20, in: ZESAR 2022, 342-352 (zusammen mit Thomas Klein).

REF. JUR. THOMAS LEHNART

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Kündigungsschutz für Hinweisgeber – Vorgaben der Europäischen Grundrechtecharta, in: EuZA, 4/2022, 431-452 (zusammen mit Monika Schlachter).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 4, erscheint in: ZJS 2023 (zusammen mit Jana Hagenmüller).

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND HANDBÜCHER

- § 11 und § 11a AÜG, in: Ulber/Ulber (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Aufl., Bund-Verlag: Frankfurt a.M. 2023 (zusammen mit Thomas Klein).

5.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

5.2.1. PROJEKTE DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN

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) im CESifo Forschungsnetzwerk (München) und Fellow der GLO (Global Labor Organization) sowie Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research.

FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTEN UND IHRE MITGLIEDER

Vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes wird untersucht, wer Gewerkschaftsmitglied ist und welche Konsequenzen sich aus der Mitgliedschaft ergeben. Die zu diesem Projekt gehörenden Arbeiten nutzen ausschließlich oder weitgehend Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Bedaso et al. (2022) analysieren die Gewerkschaftsmitgliedschaft von nach Deutschland Eingewanderten und zeigen, dass diese Personen mit geringerer Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglied sind als Einheimische. Diese Differenz nimmt mit dem Ausmaß der Integration ab. Das Manuskript ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht. Chadi und Goerke (2022) betrachten den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Entsprechende Unsicherheit über den Arbeitsplatz bewegt Individuen zum Eintritt. Die Studie ist ebenfalls zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht. Geißler und Goerke (2022) untersuchen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Über- und Unterbildung, also ein Auseinanderfallen der beruflichen Qualifikation einer Person und der für eine Tätigkeit erforderlichen Ausbildung. Für 2023 ist die Fertigstellung des Manuskripts, die Einreichung bei Konferenzen und einer Zeitschrift geplant. Clemens und Goerke (2023) schließlich betrachten finanzielle Konsequenzen der Mitgliedschaft. Ihr Augenmerk gilt Sonderzahlungen wie beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld, für die üblicherweise kein direkter Bezug zu individuellen Leistungsindikatoren besteht.

Während in den vorgenannten Untersuchungen einzelne Konsequenzen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft betrachtet werden, analysieren weitere Arbeiten umfassendere Indikatoren. Als Basis für Becker et al. (2023) sowie Goerke und Huang (2022), hat Goerke (2021) die Literatur zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitszufriedenheit ausgewertet.

Goerke und Huang (2022) untersuchen den erwähnten Zusammenhang für Deutschland. Becker et al. (2023) erweitern die Analyse und richten das Augenmerk auf die Lebenszufriedenheit von Gewerkschaftsmitgliedern. Für 2023 ist die Einreichung bei einer Zeitschrift vorgesehen.

Referenzen:

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2023): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Bedaso, Fenet Jima, Jirjahn, Uwe und Goerke, Laszlo (2022): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, IAAEU Discussion Paper 03/2022.

Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2022): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Clemens, Marco und Goerke, Laszlo (2023): Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Geißler, Theresa und Goerke, Laszlo (2022): Trade Union Membership and Educational Mismatch: A Perspective on Gender Differences, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo (2021): Unions and Workers' Well-being, in: Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Hrsg.: Zimmermann, Klaus F., Springer-Verlag: Berlin and Heidelberg, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 08/2020.

Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2022): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, in: Labour Economics, Vol. 78, Art. 102238.

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 Vergleichen mit anderen Personen oder von eigenen Erfahrungen. Für intrapersonelle Vergleiche über die Zeit hinweg untersuchen Goerke und Hartmann (2023) in einem Lohnverhandlungsmodell, wie diese Bezahlung und Beschäftigung beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Gewerkschaft berücksichtigt, dass eine hohe Lohnforderung heute ihre Möglichkeiten verringert, in der Zukunft Lohnerhöhungen durchzusetzen. Der Beitrag ist zur Veröffentlichung angenommen.

Referenz:

Goerke, Laszlo und Hartmann, Sven (2023): Habit Formation and Trade Unions, Oxford Economic Papers, erscheint demnächst.

FORSCHUNGSPROJEKT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Firmen verfolgen nicht nur Gewinnziele, sondern berücksichtigen bei ihren Entscheidungen häufig auch Gemeinwohlaspekte. Die Konsequenzen dieser Annahme für Arbeitsmärkte sind bisher relativ wenig untersucht worden. Goerke (2022) analysiert Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einem Unternehmen bei einem exogen vorgegebenen Gemeinwohlziel. Goerke und Paulus (2023) erweitern die theoretische Analyse und endogenisieren das Gemeinwohlziel, das in Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften bestimmt wird. Sie zeigen, dass solche Verhandlungen wohlfahrtsteigernd sein können. Die Analyse wird momentan auf Konferenzen vorgestellt und soll 2023 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Referenzen:

Goerke, Laszlo (2022): Trade Unions and Corporate Social Responsibility, in: *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 93(1), 177-203, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 6/2020.

Goerke, Laszlo und Paulus, Nora (2023): Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITS- UND GÜTERMÄRKUNVOLLKOMMENHEITEN

Nicht nur Arbeitsmärkte sind durch unvollkommenen Wettbewerb gekennzeichnet. Auch auf Gütermärkten existieren Marktunvollkommenheiten. In diesem Projekt werden verschiedene Formen der Interaktion solcher Unvollkommenheiten theoretisch analysiert. de Pinto et al. (2023a, 2023b) betrachten das Zusammenwirken von oligopolistischen Märkten und unvollständigen Informationen entweder über die Handlungen oder die Eigenschaften von Beschäftigten. In einem verwandten Vorhaben untersuchen de Pinto und Goerke (2022) die Wirkung von Kostenunsicherheit auf oligopolistischen Märkten und Goerke (2022) die Wirkung unterschiedlicher Regulierungsansätze auf dem Gütermarkt. Während de Pinto und Goerke (2022), Goerke (2022) und de Pinto et al. (2023b) veröffentlicht sind, ist de Pinto et al. (2023a) zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

de Pinto, Marco und Goerke, Laszlo (2022): Cost Uncertainty in an Oligopoly with Endogenous Entry, in: *Bulletin of Economic Research*, Vol. 74(4), 927-948, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 5/2021.

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2023a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, IAAEU Discussion Paper 01/2023.

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2023b): On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, in: *Games and Economic Behavior*, Vol. 138, 22-41.

Goerke, Laszlo (2022): Partisan Competition Authorities, Cournot-Oligopoly, and Endogenous Market Structure, in: *Southern Economic Journal*, Vol. 89(1), 238-270, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 1/2022.

M. SC. BJÖRN BECKER



- 2010 bis 2013 Ausbildung zum Bankkaufmann
- 2013 bis 2016 Studium Volkswirtschaftslehre und Finance (Bachelor of Science) an der Universität zu Köln, Fokus: Public Economics
- 2015 Auslandssemester (B.Sc.) an der Hitotsubashi Universität Tokio, Japan, Fokus: Internationales Management
- 2016 bis 2020 Studium Economics (Master of Science) an der Universität zu Köln, Fokus: Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt
- 2018 bis 2019 Auslandsjahr an der Sophia Universität Tokio, Japan, Fokus: Development Economics
- seit 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

FORSCHUNGSPROJEKT: TRADE UNIONS AND LIFE SATISFACTION IN GERMANY

Becker et al. (2023) untersuchen den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lebenszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland mit Hilfe von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Die Ergebnisse zeigen eine negative Korrelation. Im Jahr 2022 wurde ein erstes Manuskript fertiggestellt und auf verschiedenen Konferenzen vorgestellt. Die Rückmeldungen wurden für eine Überarbeitung genutzt. Für 2023 sind weitere Präsentationen auf Konferenzen und die Einreichung bei einer Zeitschrift vorgesehen.

Referenz:

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2023): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

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 Studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomik an der Universität Trier
- seit Oktober 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: DIE INTEGRATION VON IMMIGRANTEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

Bedaso (2021) untersucht die Integration von Asylsuchenden sowie anderen Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt und legt besonderen Wert auf die beruflichen Auswirkungen. Dabei wird insbesondere auf die Beherrschung der deutschen Sprache, die Bildung und den Gesundheitsstatus von Migranten eingegangen. Der aktuelle Stand der Forschung in diesem Bereich lässt vermuten, dass Immigranten weniger ökonomisch integriert sind als Personen, die in Deutschland geboren wurden. Da sich die Beweggründe für die Migrationsentscheidung unterscheiden können, ist es wichtig ist, zwischen Asylsuchenden und anderen Immigranten zu differenzieren. Das Manuskript wurde 2021 bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Die Zahl internationaler Migranten hat sich in Industrieländern in den letzten Jahrzehnten vervielfacht. Bisher wurde der Beitritt von Migranten in eine Gewerkschaft wenig untersucht. Daher analysieren Bedaso et al. (2022) den Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Integration von Migranten sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz. In der Analyse wird erkundet, ob soziale Kontakte von Immigranten mit in Deutschland geborenen Personen und das Vorhandensein eines Betriebsrates im Unternehmen im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft stehen. Das Manuskript ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Referenzen:

Bedaso, Fenet Jima (2021): The Labor Market Integration of Refugees and other Migrants, in: GLO Discussion Paper, No. 884.

Bedaso, Fenet Jima, Jirjahn, Uwe und Goerke, Laszlo (2022): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, IAAEU Discussion Paper 03/2022.

WEITERES FORSCHUNGSPROJEKT:

In vielen Gesellschaften weltweit wird das Ziel verfolgt, Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Diesbezüglich gibt es viele Studien zu Industrieländern. Für weniger entwickelte Gesellschaften, insbesondere in Afrika, liegen jedoch kaum Arbeiten vor. Es ist vor allem wichtig zu ermitteln, weshalb Frauen geringere Löhne für die gleiche Arbeit bekommen und welche Faktoren zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden beitragen. Bedaso (2022) betrachtet daher unter der Verwendung äthiopischer Arbeitskräfteumfragen insbesondere die berufs- und tätigkeitsbezogene Segregation. Die Schätzungen sind weitgehend abgeschlossen. Der nächste Schritt ist die vollständige Verschriftlichung der Ergebnisse und die Einreichung bei einer Konferenz zur Präsentation.

Referenz:

Bedaso, Fenet Jima (2022): Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. MARCO CLEMENS



- 2014 bis 2016 Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Sparkasse Trier
- 2016 bis 2019 Studium der Betriebswirtschaftslehre (Bachelor of Science) an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Auslandsjahr an der Universidade Católica Portuguesa – Porto, Portugal
- 2019 bis 2021 Studium der Volkswirtschaftslehre (Master of Science) an der Universität Trier, Fokus: Economics – European Economic Integration
- 2019 bis 2021 Studium der Volkswirtschaftslehre (Master's degree) an der Universität Bergamo, Italien, Fokus: Economics and Data Analysis
- seit 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: BONUSZAHLUNGEN UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Clemens (2023) betrachtet den Zusammenhang zwischen Bonuszahlungen und Arbeitszufriedenheit. Dabei steht nicht nur der Einfluss der leistungsorientierten Zahlungen (wie Gewinnbeteiligungen) im Fokus, sondern auch Bonuszahlungen, die ohne Erbringung einer bestimmten Leistung gezahlt werden (z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgelder). Die empirischen Auswertungen basieren auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels für Deutschland. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitnehmer mit dem gleichen Gesamteinkommen zufriedener mit ihrer Arbeit sind, wenn das Gehaltspaket einen höheren Anteil an (nicht-leistungsabhängigen) Bonuszahlungen beinhaltet. Das Manuskript der Studie ist weitestgehend fertiggestellt, ist für die Präsentation auf einigen Konferenzen akzeptiert worden und soll 2023 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Referenz:

Clemens, Marco (2023): Bonuses, Profit Sharing and Job Satisfaction: the More, the Better? German Survey Evidence, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT UND BONUSZAHLUNGEN (ZUSAMMEN MIT: LASZLO GOERKE)

Es ist für Arbeitnehmer sinnvoll, die (finanziellen) Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft abzuwägen. Einige Gewerkschaften in Deutschland werben in diesem Kontext direkt mit Boni speziell für ihre Mitglieder. Zudem kann die Mitgliedschaft indirekt Auswirkungen auf Bonuszahlungen haben, da Mitglieder über bessere Informationen bezüglich der Lohnstruktur in ihrer Branche und eine größere Verhandlungsmacht gegenüber ihrem Arbeitgeber im Vergleich zu Nichtmitgliedern verfügen. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Hypothese einer positiven Wirkung der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf Bonuszahlungen.

Clemens und Goerke (2023) untersuchen diese Vermutung mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels. Sie stellen einen positiven Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und verschiedenen Aspekten (wie der Inzidenz und Höhe) von Bonuszahlungen fest. Für 2023 ist die Fertigstellung des Manuskriptes und die Vorstellung auf Konferenzen vorgesehen.

Referenz:

Clemens, Marco und Goerke, Laszlo (2023): Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: LEISTUNGSORIENTIERTE ENTLOHNUNG UND PRODUKTIVITÄT (ZUSAMMEN MIT: JAN SAUERMAN)

Anreizsysteme können Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen haben. Unternehmen, die in der Lage sind, ihre Mitarbeiter effektiv durch leistungsorientierte Entlohnung zu motivieren und deren Produktivität zu steigern, generieren damit möglicherweise einen Wettbewerbsvorteil.

Clemens und Sauerermann (2023) nutzen Mitarbeiterdaten eines multinationalen Telekommunikationsanbieters, um zu untersuchen, ob die Einführung einer Bonuszahlung, deren Inzidenz und Höhe von der Servicequalität von Telefonagenten abhängt, einen positiven Einfluss auf deren Produktivität hat. Dabei werden nicht nur Produktivitätsmaße betrachtet, die direkte Auswirkungen auf die Höhe des Bonus haben, sondern auch solche, die dessen Auszahlung und Höhe nicht beeinflussen. Für 2023 ist die Erstellung eines Manuskriptes und die Vorstellung auf Konferenzen vorgesehen.

Referenz:

Clemens, Marco und Sauerermann, Jan (2023): The Heterogeneous Effects of Bonus Pay on Performance Outcomes: Evidence From Personnel Data, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: AUTOMATISIERUNG AM ARBEITSPLATZ UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DEUTSCHLAND (ZUSAMMEN MIT: JONAS FELD)

Schätzungsweise ein Drittel aller Berufe unterliegt künftig Automatisierungsprozessen. Für Betroffene bedeutet dies psychische Belastung. Feld und Clemens (2023) analysieren für Deutschland, ob mentale Gesundheit mit der Automatisierbarkeit des eigenen Berufs korreliert. Das Projekt wird derzeit für die Präsentation auf Konferenzen vorbereitet.

Referenz:

Clemens, Marco und Feld, Jonas (2023): Workplace Automation and Mental Health, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. JONAS FELD



- 2010 bis 2015 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Science)
- 2011 bis 2015 Studium der Politikwissenschaft an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Arts)
- 2015 bis 2017 Studium der Volkswirtschaftslehre (International Economics) an der Universität Warschau in Polen (Abschluss: Magister)
- 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 (zeitweilig in Elternzeit)

FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND ARBEITSMOBILITÄT IN DER EU

Die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit erlaubt jedem EU Bürger die freie Wahl des Arbeitsortes. Regionale Veränderungen des Mindestlohns haben daher potentiell auch Einfluss auf innereuropäische Mobilität. Die Studie zeigt, dass regionale Immigrationsraten gering- und mittelqualifizierter Arbeitskräfte positiv auf Mindestlohnveränderungen reagieren. Die Analyse wird momentan auf Konferenzen vorgestellt.

Referenz:

Feld, Jonas (2023): Minimum Wages and Immigration Rates: Evidence from the EU, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: SPRACHLICHE NÄHE UND BILDUNGSRENDITEN VON ZUWANDEREREN (ZUSAMMEN MIT: MARIOLA PYTLIKOVA UND JOANNA TYROWICZ)

Sprachliche Nähe zwischen Ziel- und Herkunftsland sollte positiv auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten wirken. Bisherige Studien können landes- und sprachspezifische Wirkmechanismen jedoch nicht ausschließen. Feld et al. (2022) zeigen, dass die Lohnlücke von Migranten gegenüber Einheimischen umso geringer ist, je sprachlich näher sich Herkunfts- und Zielland sind. Die Bildungsrendite ist zugleich bei sprachlicher Nähe höher, vor allem bei Löhnen oberhalb des Median. Das Manuskript befindet sich derzeit in Überarbeitung.

Referenz:

Feld, Jonas, Pytlikova, Mariola und Tyrowicz, Joanna (2022): Linguistic Proximity and the Inequality in Returns to Migrants' Skills, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: KONFUZIUSINSTITUTE UND ARBEITSMARKTERFOLG CHINESISCHER IMMIGRANTEN IN DEN USA (ZUSAMMEN MIT: YUE HUANG)

Seit 2005 eröffneten an US-Universitäten Konfuzius-Institute zum Erlernen chinesischer Sprache und Kultur. Medienanalysen zeigen eine teils negative Resonanz hierauf. Feld und Huang (2023) analysieren, ob Konfuzius-Institute einen Einfluss auf den Lohn chinesischer

Migranten haben. Sie finden einen negativen Zusammenhang, der sich jedoch mit der Anzahl nahegelegener Institute abschwächt. Die Untersuchung wurde auf Konferenzen vorgestellt und das Manuskript wird für die Einreichung bei einer Zeitschrift vorbereitet.

Referenz:

Feld, Jonas und Huang, Yue (2023): Confucius Institutes and Labor Market Outcomes of Chinese Immigrants in the United States, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: AUTOMATISIERUNG AM ARBEITSPLATZ UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DEUTSCHLAND (ZUSAMMEN MIT: MARCO CLEMENS)

Schätzungsweise ein Drittel aller Berufe unterliegt künftig Automatisierungsprozessen. Für Betroffene bedeutet dies psychische Belastung. Clemens und Feld (2023) analysieren für Deutschland, ob mentale Gesundheit mit der Automatisierbarkeit des eigenen Berufs korreliert. Betroffene Arbeitnehmer schätzen ihre allgemeine Gesundheit als schlechter ein, ihre mentale Gesundheit scheint jedoch nicht betroffen. Das Projekt wird derzeit für die Präsentation auf Konferenzen vorbereitet.

Referenz:

Clemens, Marco und Feld, Jonas (2023): Workplace Automation and Mental Health, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. THERESA GEIßLER



- 2016 bis 2019 Studium International Business (B.A.) an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Kooperation mit der ALDI Wittlich GmbH & Co. KG
- 2018 Studium an der Hogeschool Zeeland (NL)
- 2019 bis 2021 Studium der Betriebswirtschaftslehre (M. Sc.) an der Universität Trier
- 2020 bis 2021 Wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Management, Organisation und Personal
- 2021 Wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEU und Lehrstuhl für Personalökonomik
- 2021 bis 2022 Projektkoordination am Forschungszentrum Mittelstand
- seit 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik

FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT UND EDUCATIONAL MISMATCH

Geißler und Goerke (2022) untersuchen den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Educational Mismatch. Basierend auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels wird zwischen Überbildung – mehr formale Bildung als für die Tätigkeit benötigt – und Unterbildung – weniger Bildung als benötigt – unterschieden. Aufgrund der höheren Verhandlungsmacht und einem besseren Zugang zu Informationen, wird erwartet, dass Gewerkschaftsmitglieder weniger Über- und mehr Unterbildung aufweisen. Erste Ergebnisse zeigen einen negativen Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Überbildung für die gesamte und die männliche Stichprobe. Ein Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Unterbildung wird nicht festgestellt. Die Fertigstellung des Manuskriptes, die Präsentation des Projektes auf Konferenzen und die Einreichung bei einer Zeitschrift sind für 2023 vorgesehen.

Referenz:

Geißler, Theresa und Goerke, Laszlo (2022): Trade Union Membership and Educational Mismatch: A Perspective on Gender Differences, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: EDUCATIONAL MISMATCH UND ARBEITZUFRIEDENHEIT

Geißler (2022) betrachtet den Zusammenhang zwischen Überbildung und Arbeitszufriedenheit im öffentlichen und privaten Sektor. Unter Verwendung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels zeigt Geißler (2022) einen negativen Zusammenhang, welcher durch den privaten Sektor getrieben ist. Die Erstellung des Manuskriptes und die Präsentation des Projektes auf Konferenzen sind für 2023 vorgesehen.

Referenz:

Geißler, Theresa (2022): What an Unfavourable Match? The Relationship between Educational Mismatch and Job Satisfaction in Different Sectors, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. SVEN HARTMANN



- 2011 bis 2014 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Science Business Administration)
- 2014 bis 2017 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science Financial Management)
- 2017 bis 2022 Promotion (Dr. rer. pol.) an der Universität Trier
- 2021 bis 2022 Forschungsaufenthalt an der Universität Oxford
- seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT ZUM EMPFANG VON WESTDEUTSCHEM FERNSEHEN IN DER DDR

Das Forschungsprojekt nutzt die Tatsache, dass die Bewohner einiger Gebiete der DDR aufgrund ihrer geographischen Lage bis 1989 kein westdeutsches Fernsehen empfangen konnten. Dieses natürliche Experiment stellt den Kern der folgenden Untersuchungen dar.

Hornuf et al. (2023) nutzen sowohl Umfrage- und Wahldaten als auch Kriminalitätsstatistiken und dokumentieren, dass in Regionen, in denen westdeutsches Fernsehen empfangen werden konnte, rechte Parteien geringere Wahlerfolge erzielen und weniger Hassverbrechen gegen Flüchtlinge stattfinden. Der Beitrag ist zur Veröffentlichung angenommen.

Westdeutsche Programme haben ihr Publikum zudem regelmäßig mit weiblichen Charakteren konfrontiert, die als unverheiratet und kinderlos dargestellt wurden. Hartmann (2022a) zeigt mithilfe von administrativen Daten, dass der Empfang dieser Programme einen negativen Einfluss auf Ehe- und Geburtenraten hatte, sich jedoch positiv auf die Scheidungsraten auswirkte. Eine Untersuchung der Daten des Sozioökonomischen Panels weist zudem darauf hin, dass Personen ohne westdeutschen Fernsehempfang eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, verheiratet zu sein oder Kinder zu haben. Das Manuskript ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Das Frauenbild im Westfernsehen war zudem durch eine geringe Bedeutung der Berufstätigkeit gekennzeichnet. Chadi et al. (2022) nutzen diesen Unterschied und untersuchen den Zusammenhang zwischen Fernsehkonsum und Arbeitsangebot. Sie finden eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die während der DDR-Zeit Westfernsehen schauen konnten. Die Ergebnisse werden durch ein weiteres natürliches Experiment unterstützt, das in Westdeutschland stattgefunden hat. Hierbei analysieren die Autoren die regionale Variation in der Einführung des Privatfernsehens. Der Beitrag soll 2023 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Hartmann (2022b) untersucht, ob der Zugang zu verlässlichen Umweltinformationen durch das Fernsehen das Umweltbewusstsein beeinflussen kann. Während die Regierung der DDR das Ausmaß der Umweltverschmutzung vor der Öffentlichkeit geheim halten wollte, berichtete das westdeutsche Fernsehen darüber. Die Analyse von Umfragedaten und Wahlergebnissen verdeutlicht, dass der Zugang zu unzensurierter Berichterstattung sowohl

das Umweltbewusstsein verstärken als auch die Wahrscheinlichkeit erhöhen kann, in Umweltorganisationen aktiv zu sein. Der Beitrag soll 2023 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Referenzen:

Chadi, Adrian, Hartmann, Sven und Hoffmann, Manuel (2022): Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2022a): Television and Gender Stereotypes, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2022b): Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness, unveröffentlichtes Manuskript.

Hornuf, Lars, Rieger, Marc Oliver und Hartmann, Sven (2023): Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, in: *Kyklos*, Vol. 76(1), 77-100.

WEITERE UNTERSUCHUNGEN

Goerke und Hartmann (2023) untersuchen in einem Zwei-Perioden-Modell, inwieweit sich vergleichende Präferenzen auf gewerkschaftliche Lohnverhandlungen auswirken und welche Konsequenzen sich hieraus ergeben. Der Beitrag ist zur Veröffentlichung angenommen.

Eisenbeiss et al. (2023) befassen sich mit dem Kommunikationsverhalten von Startups auf Social-Media-Plattformen während ihrer Equity-Crowdfunding-Kampagnen. Dabei untersuchen die Autoren, welche Inhalte von Startups auf Facebook und Twitter veröffentlicht werden und differenzieren zwischen zwei Arten von Beiträgen: informative und persuasive Beiträge. Ihre Analyse verdeutlicht, dass sich beide Inhalte positiv auf die Anzahl der Investitionen auswirken können, während persuasive Beiträge auch das durchschnittliche Investitionsvolumen erhöhen. Der Beitrag wurde zur Veröffentlichung angenommen.

Referenzen:

Eisenbeiss, Maik, Hartmann, Sven und Hornuf, Lars (2023): Social Media Marketing for Equity Crowdfunding: Which Posts Trigger Investment Decisions?, in: *Finance Research Letters*, Vol. 52, 103370.

Goerke, Laszlo und Hartmann, Sven (2023): Habit Formation and Trade Unions, in: *Oxford Economic Papers*, erscheint demnächst.

DR. YUE HUANG



- 2005 bis 2009 Bachelorstudium an der Shandong Universität (German Language and Literature, Bachelor of Arts und Finance, Bachelor in Economics)
- 2009 bis 2013 Master in International Economics and Finance (M. Sc.) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2012 bis 2013 Studentische Hilfskraft an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2013 bis 2019 Promotion (Dr. rer. pol.) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2013 bis 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- seit April 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT UND WOHLBEFINDEN

Goerke und Huang (2022) nutzen SOEP-Daten, um den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitszufriedenheit in Deutschland zu betrachten. Die Ergebnisse zeigen einen negativen und signifikanten Zusammenhang in OLS-Modellen und keinen signifikanten Zusammenhang in FE-Modellen. Anschließend präsentieren sie eine neuartige Instrument-Variable für Kausalanalysen. Das Teilprojekt ist abgeschlossen und der Aufsatz ist veröffentlicht.

Im folgenden Projekt untersuchen Becker et al. (2023) den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer in Deutschland. Sie stellen eine negative Korrelation fest. Im Jahr 2022 wurde ein erstes Manuskript fertiggestellt und auf verschiedenen Konferenzen vorgestellt. Die Rückmeldungen auf den Konferenzen wurden für eine Überarbeitung genutzt. Für 2023 sind weitere Präsentationen auf Konferenzen und die Einreichung bei einer Zeitschrift vorgesehen.

Referenzen:

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2023): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2022): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, in: Labour Economics, Vol. 78, Art. 102238.

FORSCHUNGSPROJEKT: HEIMARBEIT

Unter Verwendung repräsentativer Daten aus dem Vereinigten Königreich stellen Deole et al. (2023) fest, dass die pandemiebedingte Zunahme von Heimarbeit mit einer höheren selbst wahrgenommenen Stundenproduktivität der erwerbstätigen Befragten einhergeht. Dieser Zusammenhang ist schwächer bei Eltern mit erhöhtem Heimunterrichtsbedarf aufgrund von Schulschließungen während der Lockdowns. Mit Blick auf die Zukunft von Heimarbeit zeigen sie außerdem, dass die jüngsten Heimarbeitererfahrungen der Arbeitnehmer

und die anschließenden Veränderungen der Stundenproduktivität eng mit ihrem Wunsch nach Heimarbeit in der Zukunft verbunden sind. Das Teilprojekt ist abgeschlossen und der Aufsatz ist veröffentlicht.

Die zusammen mit dem DIW durchgeführte Analyse untersucht anhand von SOEP-Daten den Zusammenhang zwischen Heimarbeit und Arbeitsbeziehungen (Gewerkschaftsmitgliedschaft, Abdeckung durch Tarifverträge und Existenz des Betriebsrats). Die vorläufigen Ergebnisse deuten auf eine negative Korrelation zwischen Heimarbeit und Abdeckung durch Tarifverträge hin. Für 2023 ist die Fertigstellung des Manuskriptes vorgesehen.

Referenz:

Deole, Sumit S., Deter, Max und Huang, Yue (2023): Home Sweet Home: Working from Home and Employee Performance during the COVID-19 Pandemic in the UK, in: Labour Economics, Vol. 80, Art. 102295.

FORSCHUNGSPROJEKT: MIGRATION

Deole und Huang (2022) untersuchen den Zusammenhang zwischen negativen Emotionen und Sorgen über die Zuwanderung nach Deutschland. Unter Verwendung von SOEP-Daten finden sie eine positive Korrelation. In einem IV-Ansatz finden sie eine positive Auswirkung für Frauen, aber keinen Effekt für Männer. Das Manuskript ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Deole und Huang (2023) untersuchen die Auswirkungen der Flüchtlingskrise 2015 in Deutschland auf zuvor aus der Türkei sowie Ländern im Nahen Osten und Nordafrika zugewanderten Personen. Anhand von SOEP-Daten stellen sie fest, dass Einwanderer aus diesen Ländern im Jahr 2015 einen erheblichen Rückgang der Arbeitslosigkeit erlebten, der jedoch 2016 nicht zu beobachten war. Deole und Huang (2023) zeigen weiterhin, dass die Sorgen über die Einwanderung zwar insgesamt zunahmen, der Anstieg bei Einwanderern aus der Türkei, dem Nahen Osten und Nordafrika geringer ausfällt. Der Aufsatz ist veröffentlicht.

Feld und Huang (2023) analysieren den Zusammenhang zwischen der Anzahl regionaler Konfuzius-Institute und der Entlohnung chinesischer Migranten. Für die USA zeigt sich eine negative Korrelation. Der Zusammenhang wird umso schwächer, je mehr Institute sich in der Nähe des Wohnorts der chinesischen Migranten befinden. Das Manuskript ist weitgehend fertiggestellt, wurde auf Konferenzen vorgestellt und wird für die Einreichung bei einer Zeitschrift vorbereitet.

Referenzen:

Deole, S. Sumit und Huang, Yue (2022): Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Cause Immigration Concerns?, in: Social Science Research Network (SSRN), No. 3681230.

Deole, S. Sumit und Huang, Yue (2023): How Do New Immigration Flows Affect Existing Immigrants? Evidence from the Refugee Crisis in Germany, in: Sauer, R. M. (Hrsg.), World Scientific Handbook of Global Migration (Vol. 1), Singapore: World Scientific Publishing.

Feld, Jonas und Huang, Yue (2023): Confucius Institutes and Labor Market Outcomes of Chinese Immigrants in the United States, unveröffentlichtes Manuskript.

SONSTIGE PROJEKTE

Buchen et al. (2022) analysieren eine Prinzipal-Agent-Beziehung, bei der Arbeiter (Agenten) multitaskingfähig sind. Unter Berücksichtigung von Komplementarität oder Substituierbarkeit von Aufgaben wird gezeigt, dass der Prinzipal nicht unbedingt den Agenten mit den höchsten Fähigkeiten einstellen wird, wenn die Bemühungen des Agenten nur unvollkommen beobachtet werden können und die Agenten finanziell eingeschränkt sind. Ein vorläufiges Manuskript wurde fertiggestellt. Im Jahr 2023 wird dieses weiter überarbeitet und für Konferenzen und die Einreichung vorbereitet.

Referenzen:

Buchen, Clemens, Huang, Yue und Palermo, Alberto (2022): On Hiring Decisions When Agents Multitask, unveröffentlichtes Manuskript.

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 IAAEU

FORSCHUNGSPROJEKT: LEISTUNGEN UND ANREIZE VON BESCHÄFTIGTE GEGENÜBER PRÄFERENZEN VON FIRMEN

Es wird oft angenommen, dass sich die Kompetenz von Beschäftigten in deren Leistungen widerspiegelt, was vielfach auch bereits theoretische Analysen gezeigt haben. Allerdings beachten diese Studien nicht die veränderten Anreizstrukturen für Beschäftigte, welche sich aus befristeten Verträgen ergeben können. Ebenfalls unberücksichtigt ist bislang der Effekt von Multitasking auf die Passgenauigkeit (den „Match“) zwischen Jobkandidat und Firma.

Fumarco et al. (2022) erforschen die Anreizstrukturen befristet Beschäftigter mittels Panel-daten der National Hockey League (NHL). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auf, warum es in der bisherigen Literatur zu widersprüchlichen Ergebnissen kommt. Die Studie liegt derzeit zur Begutachtung bei einer Zeitschrift.

Kragl et al. (2023) liefern eine theoretische Erklärung für die empirische Beobachtung, dass Familienunternehmen meist Mitglieder der eigenen Familie gegenüber Dritten für Führungspositionen im Unternehmen bevorzugen – auch wenn dem häufig Gründe wie Vetternwirtschaft, Altruismus, geringere Fähigkeiten und Erfahrung sowie ein meist kleinerer Pool geeigneter Kandidaten entgegenstehen. Die Studie zeigt, dass die Einstellung eines Familienmitglieds die beste Entscheidung sein kann, wenn neben rein wirtschaftlichen auch nicht-wirtschaftliche Ziele berücksichtigt werden. Das Papier erscheint demnächst.

Buchen et al. (2022) analysieren eine Prinzipal-Agent-Beziehung, bei der Arbeiter (Agenten) multitaskingfähig sind. Unter Berücksichtigung von Komplementarität oder Substituierbarkeit von Aufgaben wird gezeigt, dass der Prinzipal nicht unbedingt den Agenten mit den höchsten Fähigkeiten einstellen wird, wenn die Bemühungen des Agenten nur unvollkommen beobachtet werden können und die Agenten finanziell eingeschränkt sind. Ein vorläufiges Manuskript wurde fertiggestellt. Im Jahr 2023 wird dieses weiter überarbeitet und für Konferenzen und die Einreichung vorbereitet.

de Pinto und Palermo (2022) untersuchen ein Modell, in dem Beschäftigte sich in zwei Dimensionen unterscheiden: Erstens in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit und zweitens hinsichtlich ihrer individuellen Kosten der Arbeitsplatzsuche. Eine öffentliche Arbeitsagentur („Public Employment Agency“, PEA) trägt im Modell dazu bei, die individuellen Kosten der Arbeitssuche zu reduzieren. Dies, so wird gezeigt, beeinflusst die Vertragsstrukturen, wie sie vom Unternehmen angeboten werden. Es werden Bedingungen entwickelt, unter welchen die Existenz der PEA einen wohlfahrtssteigernden Einfluss hat. Das Manuskript wird derzeit überarbeitet und für die Präsentation auf Konferenzen und die Einreichung in einer Zeitschrift vorbereitet.

Referenzen:

Buchen, Clemens, Huang, Yue und Palermo, Alberto (2022): On Hiring Decisions when Agents Multitask, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco und Palermo, Alberto (2022): On the Role of Public Employment Agencies in Markets with Adverse Selection, unveröffentlichtes Manuskript.

Fumarco, Luca, Longley, Neil, Palermo, Alberto und Rossi, Giambattista (2022): Strategic Behaviour and Relocation from Regulated Labor Markets, unveröffentlichtes Manuskript.

Kragl, Jenny, Palermo, Alberto, Xi, Guoqian und Block, Jörn (2023): Hiring Family or Non-Family Managers when Non-Economic (Sustainability) Goals Matter? A Multitask Agency Model, in: Small Business Economics, erscheint demnächst.

FORSCHUNGSPROJEKT: ASYMMETRISCHE INFORMATIONEN AUF OLIGOPOLMÄRKTEN

Die Beziehung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern ist häufig durch asymmetrische Information gekennzeichnet. Weiterhin unterliegen Unternehmen häufig Marktunvollkommenheiten.

de Pinto et al. (2023a, 2023b) betrachten das Zusammenwirken von oligopolistischen Märkten und unvollständigen Informationen entweder über die Handlungen oder die Eigenschaften von Beschäftigten. de Pinto et al. (2023a) untersuchen, wie sich Informationsgewinne aus versteckten Handlungen ergeben und wie diese sich auf das sogenannte „excessive entry theorem“ auswirken. de Pinto et al. (2023b) erstellen ein Modell mit adverser Selektion bei oligopolistischem Wettbewerb. Sie zeigen, dass die Existenz asymmetrischer Informationen die wohlfahrtsmindernden Auswirkungen von Marktmacht kompensieren kann. Während de Pinto et al. (2023b) kürzlich veröffentlicht wurde, ist de Pinto et al. (2023a) zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2023a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, IAAEU Discussion Paper 01/2023.

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2023b): On the Welfare Effects of Adverse Selection, in: Oligopolistic Markets, Games and Economic Behavior, Vol. 138, 22-41, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 02/2022.

DR. NORA PAULUS



- 2011 bis 2016 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- 2017 bis 2020 Promotion (PhD) in Volkswirtschaftslehre an der Universität Luxemburg
- 2020 bis 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKTE: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY UND DER EINFLUSS VON STEUERN UND ARBEITSMARKTINSTITUTIONEN AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

Frau Dr. Paulus hat nach der Rückkehr aus der Elternzeit weiter zur Corporate Social Responsibility und dem Einfluss von Steuern und Arbeitsmarktinstitutionen auf die Beschäftigungsstruktur geforscht. Sie hat ihre Arbeit am IAAEU im Herbst 2022 beendet, um eine Stelle beim wissenschaftlichen Dienst der luxemburgischen Abgeordnetenkammer anzutreten.

5.2.2. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- BeWell Workshop: Well-being and Public Economics (Lutherstadt Wittenberg, 28.-29.01.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- COPE 2022 - Conference (Herning, Dänemark, 16.-18.03.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", "Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany".
- 56th Annual Canadian Economics Association Meeting (Online, 31.05.-04.06.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- International Conference on Public Economic Theory (PET 2022) (Marseille, Frankreich, 08.-10.06.2022), "On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets", "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility".

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRÄGE

- Tagung des Bevölkerungswirtschaftlichen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik am IWH Halle (Halle, 04.-05.02.2022).

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

- Scottish Economic Society Annual Conference (Glasgow, Vereinigtes Königreich, 25.-27.04.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?", Vortrag durch: Fenet Bedaso.
- Scottish Economic Society Annual Conference (Glasgow, Vereinigtes Königreich, 25.-27.04.2022), "Habit Formation and Trade Unions", Vortrag durch: Sven Hartmann.
- XXIV Applied Economics Meeting, Asociación Libre de Economía (ALdE) (Universität der Balearen, Spanien, 09.-10.06.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- International Association for Applied Econometrics (London, Vereinigtes Königreich, 21.-24.06.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Dr. Yue Huang.
- SOEP 2022: 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (Berlin, 30.06.-01.07.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (SOEP 2022) (Berlin, 30.06.-01.07.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?", Vortrag durch: Fenet Bedaso.
- International Association for the Economics of Participation (IAFEP) (Monpellier, Frankreich, 06.-08.07.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?", Vortrag durch: Fenet Bedaso.
- Asian Meeting of the Econometric Society in East and South-East Asia (Online, 08.-10.08.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Dr. Yue Huang.

- 49 EARIE Annual Conference (Wien, Österreich, 25.-27.08.2022), "Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action.", Vortrag durch: Alberto Palermo.
- Annual Congress of the Verein für Sozialpolitik (Basel, Schweiz, 11.-14.09.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Dr. Yue Huang.

M. SC. BJÖRN BECKER

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- XXIV Applied Economics Meeting, Asociación Libre de Economía (ALdE) (Palma, Spanien, 09.-10.06.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- SOEP 2022: 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 30.06.-01.07.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".

M.SC. FENET BEDASO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- COPE 2022 – Conference (Herning, Dänemark, 16.- 18.03.2022), "The Labor Market Integration of Refugees and other Migrants in Germany".
- Scottish Economic Society Annual Conference (Glasgow, Vereinigtes Königreich, 25.-27.04.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?".
- 2022 Africa Meeting of the Econometric Society (AFES) (Online, 01.-04.06.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- XXIV Applied Economics Meeting, Asociación Libre de Economía (ALdE) (Palma, Spanien, 09.-10.06.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- 24th International Network for Economic Research (INFER) Annual Conference (Timisoara, Rumänien, 08.-10.06.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- 2022 Asian Meeting of the Econometric Society (Online, 22.-24.06.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (SOEP 2022) (Berlin, 30.06.-01.07.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?".
- International Association for the Economics of Participation (IAFEP) (Monpellier, Frankreich, 06.-08.07.2022), "Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?".
- 94th International Atlantic Economic Conference (Washington, D.C., USA, 06.-09.10.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".

- Asian And Australasian Society of Labour Economics 2022 (Online, 08.-10.12.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- EU-Mediterranean and African Network for Economic Studies (EMANES) (Barcelona, Spanien, 15.-16.12.2022), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".

M. SC. MARCO CLEMENS

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- XV Labour Economics Meeting (Albacete, Spanien, 29.06.-01.07.2022), "Bonus Payments and Job Satisfaction in Germany".
- 10th UECE Conference on Economic and Financial Adjustments (Lissabon, Portugal, 22.07.2022), "Bonus Payments and Job Satisfaction in Germany".

M. SC. JONAS FELD

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- 11th ifo Dresden Workshop in Labor Economics and Social Policy (Dresden, 12.-13.05.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis".
- 56th Annual Canadian Economics Association Meeting (Online, 31.05.-04.06.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis".
- European Society for Population Economics (ESPE) (Cosenza, Italien, 16.-18.06.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis".
- Econometric Society 2022 Australasia Meeting (Online, 06.-08.07.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis".

M. SC. SVEN HARTMANN

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN:

- Scottish Economic Society Annual Conference (Glasgow, Vereinigtes Königreich, 25.-27.04.2022), "Habit Formation and Trade Unions".
- 34th Annual Conference of the European Society for Population Economics (Cosenza, Italien, 16.-18.06.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- 2022 Asian Meeting of the Econometric Society (Online, 22.-24.06.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".

- SOEP 2022: 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (Berlin, 30.06-01.07.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- Asian Meeting of the Econometric Society in East and South-East Asia (Online, 08.-10.08.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- EALE Conference (Padua, Italien, 08.-10.09.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- Annual Congress of the Verein für Socialpolitik (Basel, Schweiz, 11.-14.09.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- CESifo Area Conference: Economics of Digitization (München, 18.-19.11.2022), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".

EINGELADENE VORTRÄGE

- Seminar on Labour Economics of the University of Bath (Online, 01.04.2022), "Television and Gender Stereotypes".

DR. YUE HUANG

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN:

- Royal Economic Society Annual Conference (Online, 11.-13.04.2022), "Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK".
- International Association for Applied Econometrics (London, Vereinigtes Königreich, 21.-24.06.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- Asian Meeting of the Econometric Society in China (Online, 22.-24.06.2022), "Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK".
- Asian Meeting of the Econometric Society in East and South-East Asia (Online, 08.-10.08.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- Annual Congress of the Verein für Sozialpolitik (Basel, Schweiz, 11.-14.09.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN

- BeWell Workshop: Well-being and Public Economics (Lutherstadt Wittenberg, 28.-29.01.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Prof. Dr. Laszlo Goerke.
- COPE 2022 - Conference (Herning, Dänemark, 16.-18.03.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Prof. Dr. Laszlo Goerke.
- 11th ifo Dresden Workshop in Labor Economics and Social Policy (Dresden, 12.-13.05.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis", Vortrag durch: Jonas Feld.

- 56th Annual Canadian Economics Association Meeting (Online, 31.05.-04.06.2022), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Prof. Dr. Laszlo Goerke.
- 56. Jahrestagung der Canadian Economics Association (Online, 31.05.-04.06.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis", Vortrag durch: Jonas Feld.
- XXIV Applied Economics Meeting, Asociación Libre de Economía (ALdE) (Palma, Spanien, 09.-10.06.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- European Society for Population Economics (ESPE) (Cosenza, Italien, 16.-18.06.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis", Vortrag durch: Jonas Feld.
- Econometric Society 2022 Australasia Meeting (Online, 06.-08.07.2022), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis", Vortrag durch: Jonas Feld.
- SOEP 2022: 14th International German Socio-Economic Panel User Conference (Berlin, 30.06-01.07.2022), "Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.

DR. ALBERTO PALERMO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- 49th EARIE Annual Conference (Wien, Österreich, 25.-27.08.2022), "Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action".

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN

- International Conference on Public Economic Theory (PET 2022) (Marseille, Frankreich, 08.-10.06.2022), "On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets", Vortrag durch: Prof. Dr. Laszlo Goerke.

DR. NORA PAULUS

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN

- International Conference on Public Economic Theory (PET 2022) (Marseille, Frankreich, 08.-10.06.2022), "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility", Vortrag durch: Prof. Dr. Laszlo Goerke.

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

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- BWL.Weiter.Denken – Jahrestagung zum 100. Geburtstag des VHB (Online, 10.03.2022), "Symposium: Ideengeschichte der BWL – Ideen für die Zukunft der BWL".
- Rundvorlesung des Italienzentrums Trier (Hybrid, 7.7.2022), "Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation in Italien".
- Jahrestagung der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft (Köln, 26.12.2022), "Horst Albach – ein Nachruf".

5.2.3. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2022 Goerke, Laszlo: Endogenous Market Structure and Partisan Competition Authorities.
- 02/2022 de Pinto, Marco; Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto: On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets.
- 03/2022 Bedaso, Fenet; Jirjahn, Uwe und Goerke, Laszlo: Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?

5.2.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, *Labour Economics*, 78: 102238 (zusammen mit Yue Huang).
- Cost Uncertainty in an Oligopoly with Endogenous Entry, *Bulletin of Economic Research*, 74(4): 927-948 (zusammen mit Marco de Pinto).
- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(1): 177-203.
- Partisan Competition Authorities, Cournot-Oligopoly, and Endogenous Market Structure, *Southern Economic Journal*, 89(1): 238-270.
- On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, *Games and Economic Behavior*, 138: 22-41 (zusammen mit Marco de Pinto und Alberto Palermo).
- Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany, erscheint in: *Economic and Industrial Democracy* (zusammen mit Markus Panzenberg).
- Habit Formation and Trade Unions, erscheint in: *Oxford Economic Papers* (zusammen mit Sven Hartmann).

BUCHBEITRÄGE

- Tax Evasion by Firms (überarbeiteter Eintrag), in: *Encyclopedia of Law and Economics*, Springer Science + Business Media, New York.
- Relative Absence Concerns, Positional Consumption Preferences and Working Hours, in: Leroch, Martin A. und Rupp, Florian (Hrsg.): *Power and Responsibility – Interdisciplinary Perspectives for the 21st Century in Honor of Manfred J. Holler*, Switzerland: Springer, 2023, 47-74.

SVEN HARTMANN

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Social Media Marketing for Equity Crowdfunding: Which Posts Trigger Investment Decisions?, *Finance Research Letters*, 52: 103370 (zusammen mit Maik Eisenbeiss und Lars Hornuf).
- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, *Kyklos*, 76 (1): 77-100 (zusammen mit Lars Hornuf und Marc Oliver Rieger).
- Habit Formation and Trade Unions, erscheint in: *Oxford Economic Papers* (zusammen mit Laszlo Goerke).

DR. YUE HUANG

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, *Labour Economics*, 78: 102238 (zusammen mit Laszlo Goerke).
- Family size and children's education: Evidence from the One-Child-Policy in China, *Population Research and Policy Review*, 41: 317-342.
- Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, *Labour Economics*, 80: 102295 (zusammen mit Sumit S. Deole und Max Deter).

BUCHBEITRÄGE

- How Do New Immigration Flows Affect Existing Immigrants? Evidence from the Refugee Crisis in Germany, erscheint in: Sauer, R.M. (Hrsg.): *World Scientific Handbook of Global Migration (Vol.1)*, Singapore: World Scientific Publishing (zusammen mit Sumit S. Deole).

DR. ALBERTO PALERMO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning, *Dynamic Games and Applications*, 12:343-362 (zusammen mit Clemens Buchen).
- On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, *Games and Economic Behavior*, 138: 22-41 (zusammen mit Marco de Pinto und Laszlo Goerke).
- Hiring Family or Non-Family Managers When Non-Economic (Sustainability) Goals Matter? A Multitask Agency Model, erscheint in: *Small Business Economics* (zusammen mit Jenny Kragl, Xi Guqian und Jörn Block).

DR. NORA PAULUS

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- The Anti-Tax-Avoidance Directive: An Initiative To Successfully Curb Profit Shifting?, *Journal of Public Economic Theory*, 24(3): 529-546.

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

BUCHBEITRÄGE

- Board-level codetermination in Germany – The importance and economic impact of fiduciary duties, in: Matiaske, W., Alewell, D., Leßmann, O. (Hrsg.): The 'Betrieb' as Corporate Actor, Baden-Baden: Nomos 2022, 250-273.
- Vom Nutzen der Ideengeschichte für ein praxisorientiertes Fach, in: Matiaske, W., Sadowski, D., (Hrsg.): Ideengeschichte der BWL II – Produktion, OR, Innovation, Marketing, Finanzierung, Nachhaltigkeit, ÖBWL, Internationales Management, Wiesbaden: Springer Gabler, 2022, 1-9.

5.2.5. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

JAHRESSTIPENDIUM AM JESUS COLLEGE OXFORD FÜR SVEN HARTMANN

Sven Hartmann wurde vom Jesus College an der Universität Oxford für ein Jahresstipendium ausgewählt. Im Zeitraum von Oktober 2021 bis Juni 2022 arbeitete er vor Ort an mehreren eigenen Projekten.

BEST PAPER AWARD DER EMANES KONFERENZ 2022 FÜR FENET BEDASO

Fenet Bedaso ist mit dem Best Paper Award der jährlichen Konferenz des EU-Mediterranean and African Network for Economic Studies (EMANES) ausgezeichnet worden. Die Konferenz zum Thema "Social inclusion and mechanisms for social protection for the Mediterranean and Africa" wurde gemeinsam mit dem Centre for European Policy Studies (CEPS) organisiert und fand vom 15.-16. Dezember 2022 in Barcelona statt.

Ausgezeichnet wurde ihr Beitrag mit dem Titel „Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia“, der sich mit der Beseitigung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt. Während es für Industrieländer bereits umfangreiche Literatur zu dem Thema gibt, werden Länder des globalen Südens, insbesondere in Afrika, derzeit nur am Rande thematisiert.

Aus diesem Grund widmet sich der Beitrag von Fenet Bedaso als einer der ersten der Situation in Äthiopien und untersucht die Auswirkungen der beruflichen Segregation auf die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit anhand von Daten des National Labour Force Surveys 2013. Fenet Bedaso zeigt, dass Frauen in Äthiopien über die gesamte Lohnverteilung hinweg im Durchschnitt niedrigere Monatslöhne als Männer erzielen und die berufliche Segregation einen negativen Zusammenhang mit dem Verdienst aufweist. Des Weiteren ist das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern im privaten Sektor größer als im öffentlichen Sektor.

5.2.6. 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 des Beirates der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für die Master Programs Economics, Labour Markets and Human Resources, and Socioeconomics. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausbergremiums des Journal for Labour Market Research. Er leitet gemeinsam mit W. Matiaske und W. Burr die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Er ist Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V., gewählter Sprecher der emeritierten und pensionierten Professor*innen der Universität Trier seit Juni 2018 und Projektleiter „Fremde werden Freunde“ im Internationalen Zentrum e.V. an der Universität Trier.

FORSCHUNGSPROJEKTE

IDEENGESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Der von W. Matiaske und D. Sadowski betreute Band II ist 2021 bei Springer Gabler erschienen.

Gemeinsam mit Wolfram Burr ist ein abschließender 3. Band in Arbeit, der die Entwicklung sektoraler oder Spezieller Betriebswirtschaftslehren wie etwa Bankbetriebslehre, Krankenhaus- oder Sportbetriebswirtschaftslehre für den deutschsprachigen Raum nachzeichnen soll.

Geplante Fertigstellung: Ende 2024.

MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT

Das Projekt ist abgeschlossen und publiziert.

Referenz:

Sadowski, Dieter (2022): Board-level co-determination in Germany – The importance and economic impact of fiduciary duties, in: The ‘Betrieb’ as Corporate Actor, Hrsg.: Matiaske, W., Alewell, D., Ortrud, L., Baden-Baden: Nomos, 2022, 250-273.

EMPLOYER ORGANIZATIONS IN EUROPE

Im fernem Anschluss an ein Projekt des IAAEG von 1980 hat D. Sadowski die Herausgabe eines special issue des British Journal of Industrial Relations übernommen, das sowohl die theoretischen Fortschritte der letzten Jahrzehnte, vor allem aber die durch bessere Daten und bessere empirischen Methoden heute erweiterten Erkenntnisse über diese wichtigen, aber schlecht untersuchten kollektiven Wirtschaftsakteure präsentieren soll.

Geplantes Erscheinungsdatum: 2024.

STELLUNG UND UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT VON PROFESSOR*INNEN NACH DEM RUHESTAND

In 2022 weitere Literaturarbeit.

6. FORSCHUNGSDIENSTLEISTUNGEN

6.1. BIBLIOTHEK

2022 wurde die Nutzung der Bibliothek durch die Vorarbeiten zur Gebäudesanierung stark eingeschränkt. Mit der Auslagerung von etwa 40 Prozent der Monographien aus dem Freihandmagazin (Raum H 707) in einen Seminarraum (H 640) außerhalb des Bibliotheksbereichs waren bereits seit September 2021 die Bibliotheksbestände auf 2 Standorte verteilt, die sachliche Suche am Regal nicht mehr möglich. Der für Neuerwerbungen ohnehin zunehmend begrenzte Raum wurde noch stärker eingeschränkt, so dass Bücher z.T. unzugänglich platzsparend in Kartons ausgelagert werden mussten.

Damit das Einordnen der Neuerwerbungen in den Bestand weiterhin möglich blieb, mussten bereits im März 2022 Bestände aus dem Ausweichmagazin (H 640) in freie Regale im Freihandmagazin (H 707) umgeräumt werden und umgekehrt. Um Raum zu gewinnen, wurden ab Juli 2022 zunehmend die stornierten und somit nicht mehr aktualisierten Loseblattausgaben aus dem Bestand ausgesondert.

Mit Einhausung der Fahrregalanlage, die alle Zeitschriftenbände aufnimmt, ist seit Oktober 2022 der Zugang zu den gebundenen Zeitschriftenjahrgängen nicht mehr möglich. Daher wurde im November 2022 mit dem Aussondern veralteter Nachschlagewerke Platz geschaffen in Regalen im noch frei zugänglichen Eingangsbereich der Bibliothek. Die verbliebenen Nachschlagewerke wurden ausgelagert, um dort die aktuellen gebundenen Zeitschriftenjahrgänge übersichtlich aufstellen zu können. Da der benötigte Raum für die Auslagerung der Bestände während des Umbaus nur auf den anfangs geplanten Zeitraum von 6 Monaten ausgelegt war, wird es zunehmend schwieriger, den Bestandszuwachs einzuordnen, zumal das Kompaktmagazin überhaupt nicht zugänglich ist.

Der Zugang zu den im Freihandmagazin (H 707) verbliebenen Monographien ist seit Einrichten der Baustelle nur noch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen möglich. Um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der arbeitsrechtlichen Seminare von Prof. Hebler und Prof. Raab im März/April den Zugang zur wichtigsten Literatur zu ermöglichen, wurden diese in noch nicht vom Umbau betroffenen Räumen des IAAEU zur Verfügung gestellt. Diese Möglichkeit nutzten auch Dr. Berke (Universität Pecs) im Januar und Anthony Lepinteur (Universität Luxemburg) von April bis Juni sowie Prof. Stein Evju (Universität Oslo) im Oktober. Externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bietet die IAAEU-Bibliothek durch Anfertigung von Kopien die Möglichkeit, die Spezialbestände des IAAEU eingeschränkt zu nutzen.

Als Folge der Corona-Pandemie wurden auch im Bibliotheksbereich Lieferprobleme deutlich spürbar, insbesondere auch bei ausländischen Zeitschriften. Vermehrt wurden Reklamationen notwendig. Zudem erhielt die Bibliothek Rückmeldung, dass einige Zeitschriftentitel das Erscheinen der Druckausgabe eingestellt haben. Einzelne Titel erschienen weiter als Online-Ausgabe.

Als Ende Mai die corona-bedingte allgemeine Telearbeit an der Universität beendet wurde, stellten die Bibliothekarinnen Anträge, zeitweise in Home-Office arbeiten zu können. Es

war abzusehen, dass die tägliche Arbeit vor Ort direkt neben einer Baustelle zunehmend erschwert würde. Zudem hatte sich während der Corona-Zeit gezeigt, dass in Telearbeit alle Aufgaben in gleichem Umfang erledigt werden konnten wie zuvor. Der regelmäßige Wechsel zwischen Telearbeit und Arbeiten vor Ort bringt eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Auch beim Personal der IAAEU-Bibliothek gab es Veränderungen: am 1.7. wurde Nico Lammerdorf als Wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt, nachdem Laura Beaujean am 30.6. ihren Dienst beendet hatte, um ihr Jura-Studium im Ausland fortzusetzen.

Ein zügiger Abschluss der Sanierungsarbeiten im Bereich des Freihandmagazins ist von grundlegender Bedeutung für Bibliothek und IAAEU und den so wichtigen Kontakten zu externen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Ein ohne Einschränkungen an einem Standort frei zugänglicher Bibliotheksbestand dient als zentrale Grundlage des wissenschaftlichen Arbeitens – nicht nur den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des IAAEU und den Studierenden der Universität Trier, sondern auch externen Forscherinnen und Forschern aus dem In- und Ausland.

ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2022:

- Geschäftsbeziehungen zu 48 inländischen und 33 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 566 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 745 gekauften bibliographischen Einheiten, 46 Geschenken u. 5 Tauschgaben
- Erstellen von 585 Titelaufnahmen (zzgl. 97 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 545 Autorensätzen (zzgl. 15 Korrekturen), 27 Körperschaftssätzen (zzgl. 11 Korrekturen) und 41 Serientiteln (zzgl. 42 Korrekturen)
- Etikettieren von 809 Bänden (328 inländische und 242 ausländische Monographien, 77 inländische und 159 ausländische Zeitschriften)
- Löschen von 717 Signaturen (440 inländische und 277 ausländische)
- Aussondern von 408 BE Monographien (283 Print, 21 Digital, 104 Mikromaterialien + AV-Medien),
35 BE Zeitschriften (24 Print, 11 Digital), 323 BE Loseblatt (309 Print, 46 Digital)
- 547 Online-Ressourcen und 185 digitale Ressourcen sind insgesamt erfasst
- 14.703 Abfragen im WWW-OPAC (insgesamt 540.363 Abfragen seit 2004)
- Verwalten von 33 inländischen und 11 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 228 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern: 71 deutsche Titel (31 %) und 157 ausländische Titel (69 %)
- Bearbeiten von 1.725 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 4 Neuaufnahmen, 28 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur, 20 Löschungen
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 139 Bände (zzgl. 22 Korrekturen)

ZUGANG KAUF 2022 (2021 ZUM VERGLEICH)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Monographien	314	374	243	289	557	663
Fortsetzungen	9	5	0	2	9	7
Zeitschriften	52	55	125	94	177	149
Gesamtsumme	375	434	368	385	743	819

(BE = Bibliographische Einheiten)

6.2. KONFERENZEN, WORKSHOPS, SEMINARE, VORTRÄGE

Seit Anfang 2022 findet das Ökonomische Kolloquium wieder vor Ort und nicht mehr virtuell statt. Im Semester empfängt die ökonomische Arbeitsgruppe im Wochenrhythmus auswärtige Gäste, die ihre neuesten Untersuchungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAAEU diskutieren.

6.2.1. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM

WINTERSEMESTER 2021/2022

- 11.01.2022 Dirk Sliwka (Universität Köln): Closing the Gender Pay Gap within Firms: Evidence from a Field Experiment on Promoting Pay Equity.
- 18.01.2022 Shuai Chen (LISER): Anti-Corruption Campaign and Inter-Generational Transmission of Bureaucracy: Evidence from China.
- 08.02.2022 Dirk Bethmann (Korea University): The Paradox of Wealthy Nation's unhappy Adolescents.

SOMMERSEMESTER 2022

- 12.04.2022 Anthony Lepinteur (University of Luxembourg): Health Inequalities and the Labour Market: Causal Evidence from a Gene-Environment Setup.
- 10.05.2022 Marc Witte (Institute of Labor Economics (IZA)): Why Don't Small Firms Merge? Experimental Evidence on Information Barriers.
- 24.05.2022 Elena Shvartsman (WHU – Otto Beisheim School of Management): Working Time Autonomy under Uncertainty and Overexertion of Effort.
- 31.05.2022 Philipp Grunau (IAB): Working from Home before and during the Pandemic – (R)evolution, Consequences, and the Future of Work.
- 14.06.2022 Michal Burzynski (LISER): Mexican Migration to the United States: Selection, Assignment, and Welfare.
- 21.06.2022 Eva Markowsky (Universität Hamburg): Culture, Female Labour Force Participation, and Selective Migration.

WINTERSEMESTER 2022/2023

- 25.10.2022 Joël Machado (LISER): The Externalities of Immigration Policies on Migration Flows: The Case of an Asylum Policy.
- 15.11.2022 Jan Sauermann (Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) & Uppsala University): Board Quotas, Women's Representation in Top Management, and Firm Performance.
- 06.12.2022 Albrecht Glitz (Pompeu Fabra University): Labor Market Competition and the Assimilation of Immigrants.
- 13.12.2022 Arnaud Dupuy (University of Luxembourg): Job Amenities in the Market for CEOs.
- 20.12.2022 Sena Coskun (FAU Erlangen-Nuernberg & IAB): The Emergence of Procyclical Fertility: The Role of Gender Differences in Employment Risk.

6.2.2. BROWNBAG SEMINAR

SOMMERSEMESTER 2022

- 23.03.2022 Marco Clemens: Bonus Payment and Job Satisfaction.
- 23.03.2022 Björn Becker: Life Satisfaction and Trade Union Membership in Germany.
- 14.06.2022 Theresa Geißler: Does the Perspective Matter? A Comparative Measure Study of the Relationship between Personality and Overeducation.
- 28.06.2022 Eva Markowsky: Immigrant bilingualism in the German labor market: between human capital, social network, and ethnic marginalization.

WINTERSEMESTER 2022/2023

- 03.11.2022 Yue Huang: Selection Problem.
- 01.12.2022 Jonas Feld: Minimum Wages and Immigration Rates. Evidence from inter-regional migration in the EU.
- 01.12.2022 Yue Huang: Confucius Institutes and labor market outcomes of Chinese immigrants in the United States.
- 19.12.2022 Theresa Geißler: Trade union membership and educational mismatch: A perspective on gender differences.
- 19.12.2022 Björn Becker: Trade unions and life satisfaction in Germany.
- 19.12.2022 Marco Clemens: Trade union membership and bonus payments in Germany.

6.2.3. TRIECON

Folgende TriECON-Workshops fanden in 2022 statt:

WORKSHOP ON HEALTH AND THE LABOUR MARKET, 20.05.2022

Vorträge:

- Martin Kerndler: Wealth for Health?
- Niccolo Gentile: Human Wellbeing and Machine Learning.
- Anthony Lepinteur: Depression and Early Retirement Age: Causal Evidence from a Gene-Environment Setup.
- Till Seuring: The Impact of Heat Stress on Labor Productivity in England and Wales: Evidence from Survey Data.
- Gianmaria Niccodemi: Early-life economic determinants of type-2 diabetes.
- Dennis Gottschlich: The Unintentional Costs of Austerity.

WORKSHOP ON PERFORMANCE PAY AND EMPLOYEE OUTCOMES, 02.12.2022

Vorträge:

- Andreas Sintos: Performance Pay and Work-Related Exhaustion: Evidence from Europe (Koautor: Michail Chletsos).
- Enja Marie Herdejürgen: Competition Format, Prize Money and Self-Selection: Empirical Evidence from Show Jumping (Koautor: Bernd Frick).
- Marco Clemens: Bonuses, Profit Sharing and Job Satisfaction: the More the Better? German Survey Evidence.
- Nicole Andelic: Performance-Related Pay and Stress: Sorting into Stress.
- Slađana Krgović; Equity-Based Compensation, Downwardly Rigid Wages and Financial Constraints.
- Joanna Tyrowicz: Paying for Ideal Discretion: a Framed Field Experiment on Working Time Arrangements (Koautoren und Koautorinnen: Lucas van der Velde und Magdalena Smyk).
- Ezgi Kaya: Performance-Related Pay and the UK Gender Pay Gap (Koautorin: Melanie Jones).

6.2.4. WORKSHOP ON LABOUR ECONOMICS

Der Workshop on Labour Economics am IAAEU war auch im Jahr 2022 ein großer Erfolg. In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Personalökonomik der Universität Trier fand die Tagung am 7. und 8. April 2022 bereits zum 14. Mal statt. Aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie wurde die Veranstaltung ein weiteres Mal im Online-Format organisiert.

Die über 150 angemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus aller Welt machten den Workshop mit lebhaften Diskussionen und einem intensiven wissenschaftlichen Austausch auch dieses Jahr wieder zu einer erfolgreichen und viel beachteten wissenschaftlichen Veranstaltung. Insgesamt wurden 68 Vorträge gehalten, was die diesjährige Veranstaltung zur größten in der Geschichte des Workshops on Labour Economics machte. Unter den Vortragenden waren auch 26 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen der Workshop nicht nur die Möglichkeit gab, ihre Arbeiten einem großen Fachpublikum zu präsentieren. Erfahrene Forscherinnen und Forscher standen den jungen Wissenschaftlern als Mentoren zur Verfügung. Bereits vorab lasen sie die wissenschaftlichen Aufsätze des Nachwuchses, diskutierten diese direkt im Anschluss an die Vorträge und übermittelten somit wertvolles Feedback.

Der Workshop bot ein breites Themenspektrum und widmete sich neben den Kernthemen der Personal- und Arbeitsmarktökonomik auch eng verwandten Disziplinen und Bereichen, wie beispielsweise der Migrations-, Gender- oder Gesundheitsökonomik. In acht Sessions und jeweils vier parallelen Sitzungen präsentierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAAEU trugen mit vier Beiträgen zum Erfolg des Workshops bei, der 2023 wieder als Präsenzveranstaltung stattfinden wird.

6.2.5. VORTRÄGE DER RECHTSWISSENSCHAFTLICHEN ARBEITSGRUPPE

- Monika Schlachter und Mohamad El-Ghazi, „AGG-Hopping“: Diskriminierungsschutz, Rechtsmissbrauch oder gar Betrug? (Online, 17.01.2022).

6.3. GASTFORSCHER UND GASTFORSCHERINNEN

RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Stein Evju, University of Oslo, 10.10.-21.10.2022

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Antony Lepinteur, Universität Luxemburg, 01.04.-01.06.2022
- Eva Markowsky, Universität Hamburg, 20.06.-01.07.2022

6.4. NEWSLETTER „ARBEITSRECHT AKTUELL“

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 und Abonnentinnen 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) nebst NJW-Spezial, Arbeit und Recht (AuR), Soziales Recht (SR), die Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), die Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) und die Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR). 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 abrufbar. Hier ist auch ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Ankündigung des Newsletters möglich.

6.5. ARBEITSRECHTLICHER PODCAST

Im arbeitsrechtlichen Podcast der juristischen Arbeitsgruppe werden besonders interessante arbeitsrechtliche Entscheidungen vorgestellt und didaktisch aufbereitet. Das Angebot zielt also auf eine fallorientierte Ergänzung klassischer Lehrangebote ab. Er richtet sich vorrangig an Studenten und Studentinnen fortgeschrittener Semester und soll insbesondere dabei helfen, Problembewusstsein für arbeitsrechtliche Fragestellungen zu entwickeln und abstraktes Wissen auf konkrete Fälle anzuwenden. Der Fokus liegt damit weniger auf dem Ergebnis der besprochenen Entscheidungen, als auf dem Weg zu diesem Ergebnis.

Der Podcast wird von einem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und studentischen Hilfskräften des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union und der Universität Trier produziert und erscheint seit 2021 in unregelmäßigen Abständen auf den gängigen Plattformen.

Folgen im Jahr 2022:

- Folge 5: Kein Lohn ohne Arbeit – Betriebsrisiko im Corona-Lockdown, 02.02.2022 (Thomas Klein und Georg Kuhs).
- Folge 6: Die betriebliche Übung am Beispiel von Weihnachtsgeld, 19.12.2022 (Jana Hagenmüller und Thomas Lehnart).

6.6. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- Finance Research Letters
- Journal for Labour Market Research
- British Journal of Industrial Relations
- The Manchester School
- British Journal of Industrial Relations
- Economic and Industrial Democracy
- European Economic Review
- European Journal of Political Economy
- International Journal of Manpower
- International Tax and Public Finance
- Journal of Economic Behavior & Organization
- Journal of Economics
- Journal of Public Economic Theory
- Managerial and Decision Economics
- Mathematical Social Sciences
- Oxford Economic Papers
- Public Finance Review
- Southern Economic Journal

6.7. POLITIKBERATUNG

EVALUIERUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Neben die richterrechtliche Konkretisierung der Diskriminierungsverbote ist eine Einigung auf Unionsebene auf eine neue Richtlinie zur Entgelttransparenz getreten. Diese soll der trotz aller Diskriminierungsverbote fortbestehenden Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern entgegenwirken. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz, dessen Evaluierung bisher eine nur unzureichende Beeinflussung der Entgeltpraxis ergeben hat, wird bis zum Ablauf der Umsetzungspflicht angepasst werden müssen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) untersuchte Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter, welcher Anpassungsbedarf durch die RL entsteht.

