



**IAAEG**

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

## **Rechenschaftsbericht 2010**

---

**und**

## **Forschungsplan 2011 ff.**

---

Stiftung des öffentlichen Rechts  
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

[www.iaaeg.de](http://www.iaaeg.de)

## **Adresse**

---

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

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

## **Direktoren**

---

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h. c. Dieter Sadowski  
Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Services Administration & Management am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Prof. Dr. iur. Monika Schlachter (geschäftsführend)  
Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier

## **Redaktion und Ansprechpartner**

---

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

## **Satz und Layout**

---

Maike Petersen

## **Fotograf**

---

Andreas Thull

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	5
<b>2</b>	<b>Organe der Stiftung</b>	8
2.1	Das Kuratorium	8
2.2	Der Beirat	9
2.3	Das Direktorium	9
2.4	Honorary Fellows	9
2.5	Korrespondierende Mitglieder	9
<b>3</b>	<b>Forschung: Programm und Ergebnisse</b>	10
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung	10
3.1.1	Die Ziele der Forschung	10
3.1.2	Forschungsprojekte	11
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung	33
3.2.1	Die Ziele der Forschung	34
3.2.2	Produkte der Forschung	34
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung	35
3.2.4	Fremdeinschätzung	37
3.2.5	Forschungsprojekte	39
3.3	Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“	57
3.3.1	Ziele der Forschung	60
3.3.2	Forschungsprojekte	63
<b>4</b>	<b>Akademische Würdigungen</b>	76
4.1	Promotionen	76
4.2	Preise	76
<b>5</b>	<b>Infrastruktur</b>	77
5.1	Bibliothek	77
5.2	EDV	80
5.3	Öffentlichkeitsarbeit	80
5.4	Datenbestände und elektronische Ressourcen	81
<b>6</b>	<b>Gastforscher und Besucher</b>	83
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher	83
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher	83
<b>7</b>	<b>Wissenschaftliche Aktivitäten</b>	84
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	84
7.1.1	Konferenzen und Workshops	84
7.1.2	Tagungsteilnahme mit Vorträgen	84
7.1.3	Lehraktivitäten	85
7.1.4	Gastvorträge und Werkstattgespräche	85
7.1.5	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights	86
7.1.6	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	86
7.1.7	Externe Weiterbildungsaktivitäten	86
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	88
7.2.1	Konferenzen und Workshops	88
7.2.2	Lehraktivitäten	88
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche	90
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen	91
7.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung	93
7.2.6	Externe Weiterbildungsaktivitäten	94

<b>8</b>	<b>Veröffentlichungen</b> .....	95
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	95
8.1.1	Monographien und Aufsätze.....	95
8.1.2	Herausgeberschaften .....	97
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	98
8.2.1	Monographien und Aufsätze.....	98
8.2.2	Herausgeberschaften .....	99
8.3	Korrespondierende Mitglieder.....	99
8.4	Gemeinsame Herausgeberschaften .....	102
8.4.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.....	102
8.4.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik .....	104
8.4.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen .....	106
8.4.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung.....	108
<b>9</b>	<b>Mitarbeiter und Struktur des IAAEG</b> .....	109
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung .....	109
9.2	Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2011) .....	111
9.3	Organigramm .....	112
<b>10</b>	<b>Publikationsreihen</b> .....	113
10.1	Aus dem IAAEG.....	113
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG .....	114
<b>11</b>	<b>Presseschau</b> .....	116

## 1 Vorwort

Das Jahr 2010 war für das IAAEG geprägt durch eine zunehmende Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen, stets eingeschlossen die Graduierten. Während sich die juristische Abteilung immer noch in der personellen Aufbauphase befindet, sieht sich die wirtschaftswissenschaftliche mit den kommenden Anforderungen von Übergang und Umbau im Jahre 2011 konfrontiert. Dass mit dem Ausscheiden von Dieter Sadowski auch gewisse Unsicherheiten bei den betroffenen Mitarbeitern und Stipendiaten einhergehen, ist unvermeidlich. Doch macht es die Qualität einer Einrichtung aus, dass trotz solcher Belastungen das Betriebsklima gut bleibt und weiter zielstrebig gearbeitet wird.

Die juristische Abteilung hat 2010 ihre Kooperation in Projekten mit ausländischen Universitäten ausgebaut. Besonders erfreulich entwickelt sich der Kontakt mit der Universität Pécs, der in 2010 zu einer interessanten Tagung an der dortigen Universität geführt hat. Besonders hervorzuheben ist, dass beide Projektpartner Nachwuchswissenschaftler in diesen Austausch einbeziehen, die die Veranstaltungen jeweils durch eigene Beiträge mit gestalten. Auch fachliche Unterstützung bei den jeweiligen Dissertationsprojekten gelingt bei rechtsvergleichenden Projekten leichter im persönlichen Kontakt.

Mit großer Freude konnten wir zum Jahresende zur Kenntnis nehmen, dass die DFG unseren Antrag im Rahmen des Bibliotheksprojekts bewilligen wird. Damit soll es endlich gelingen, an den Schätzen unserer Bibliothek auch ein größeres Publikum teilhaben zu lassen. Die schon lange vorbereitete „Europasammlung“, in der wir die Reaktion von Rechtsprechung und Literatur in den EU-Mitgliedstaaten auf arbeitsrechtliche Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs dokumentieren und in einer Datenbank zusammenfassen, soll nun rückergänzt und eingepflegt werden. Mit einem entsprechend konzipierten Internetauftritt soll auch externen Nutzern die Möglichkeit eröffnet werden, sich über ausländische Diskussionen zum eigenen Forschungsthema zu informieren. Weiter beteiligen wir uns an dem arbeitsrechtlichen Newsletter der Regensburger Fakultät, der vor dem Wechsel von Frau Schlachter nach Trier dort etabliert wurde und nunmehr von Trier aus personell unterstützt wird. Der Newsletter erfreut sich mit ca. 3000 Abonnenten aus der Praxis einer großen Beliebtheit und kann von der in der hiesigen Bibliothek vorhandenen Informationsfülle profitieren. Wenn die personelle Situation es erlaubt, soll er um einen „Ableger“ ergänzt werden, in dem das IAAEG über die Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht informiert.

Ein weiteres Großprojekt der juristischen Abteilung war die Koordinierung und Herausgabe des Tagungsbandes der arbeitsrechtlichen Abteilung des 18. Internationalen Rechtsvergleichungskongresses, der im Juli in Washington stattfand. Monika Schlachter hat einen umfangreichen Generalbericht verfasst, der zusammen mit 23 Länderberichten in der Institutsschriftenreihe erscheint. Die Betreuung und Vereinheitlichung der zahlreichen Manuskripte hat die Abteilung lange Zeit in Atem gehalten, zumal sie neben den üblichen zeitaufwändigen Neuauflagen der Kommentierungen zu erfolgen hatte.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hatte mit der Tagung der Personalökonominnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz – die sich zunehmend Englisch verständigen – und mit der Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Sozialpolitik ihren Mitgliedern inter-

nationale Foren zu bieten, sich aber auch in der Rolle eines Gastgebers zu bewähren. Es ist ihr gut gelungen, nicht zuletzt aufgrund des Geschicks von Elisabeth Mielke, folgt man den Komplimenten unserer Gäste. Die Gruppe vereint Doktoranden und Habilitanden, deren Projekte in unterschiedlichen Reifephasen sind – und die in der Tat von den in 2011 auslaufenden Verträgen und Finanzierungen bedrückt werden, auch wenn der Termin allen Beteiligten schon lange bewusst war. Gleichwohl hat es wichtige Neuerungen gegeben. Das Experimentallabor des IAAEG wird inzwischen von einer Reihe von Gruppenmitgliedern genutzt. Besonders spannend sind dabei Projekte zum Zusammenhang von genetischer Ausstattung und wirtschaftlichen Entscheidungen, die gemeinsam mit Humangenetikern aus dem Fachbereich I der Universität Trier vorangetrieben werden. Und hervorzuheben ist auch die sich anbahnende Kooperation mit den jungen Professoren des Fachbereichs IV, besonders mit Uwe Jirjahn, Norman Lorenz und Xenia Matschke. Diese Kooperation wird für das Institut insgesamt umso Frucht bringender sein, je besser eingesehen wird, dass Ökonomen nicht mit technischer Brillanz, sondern mit substantieller Argumentation das Gespräch mit den Juristen suchen müssen – eine Lehre, die Matthew Finkin und Anthony Ogus immer wieder erfolgreich demonstriert haben.

Wir empfinden es ganz in diesem Sinne als eine sehr schöne Anerkennung, dass die German Industrial Relations Association uns die erste Spring School anvertraut hat, die fortgeschrittene Doktoranden und junge Habilitanden unterschiedlichster Disziplinen zusammenführen soll, um von führenden Fachvertretern Problemaufrisse und Methodenkompetenz zu lernen und dann untereinander und mit den Fachvertretern ihre eigenen Projekte zu diskutieren – und zwar unter dem Rahmenthema „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“.

Als weitere Vorhaben stehen an: die Ausrichtung der Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung im September und die wissenschaftliche Organisation einer am Bundesarbeitsministerium in Berlin geplanten Veranstaltung zum 50-jährigen Bestand der Europäischen Sozialcharta. Das entscheidende Ereignis des Jahres 2011 wird aber die Pensionierung von Dieter Sadowski sein, der als erster wirtschaftswissenschaftlicher Direktor dem IAAEG seit 23 Jahren gedient hat. Zwar steht er dem Institut auch künftig zur Seite, dennoch wird es einen spürbaren Einschnitt für alle Zurückbleibenden bedeuten. Wir danken der Universitätsleitung für ihr Bemühen, die Installation der Nachfolge so weit wie möglich voranbringen zu wollen, um die für jede Einrichtung schwierige Übergangsphase möglichst abzukürzen. Wir danken aber vor allem Dieter Sadowski, dass er weiterhin zur Verfügung steht, nicht nur, aber insbesondere dann, wenn der Übergang zu bewältigen ist.

März 2011

*Prof. Dr. Monika Schlachter*  
geschäftsführend seit 2011

*Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski*

## Kennzahlen-Übersicht 2010

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	5 (6)	5 (8)	10 (14)
Habilitanden je Direktor	0	2 (3)	2(3)
davon Frauen	0	2	2
Doktoranden je Direktor	3 (15)	3 (13)	6 (28)
davon Frauen	2 (9)	1 (6)	3 (15)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	2	2	4
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Examensarbeiten je Direktor	48	11	59
Fluktuation:			
Zugänge	2 (2)	0 (1)	2 (3)
Abgänge	1 (1)	0 (0)	1 (1)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	8	1,5	9,5
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	5 (6)	3,5 (5,5)	8,5 (11,5)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semester- wochenstunden**	4	15	19
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mit- arbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	12	0	12
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semester- wochenstunden**	0 (4)	9,5 (21,5)	9,5 (25,5)
Ausländische Gastforscher	9	3	12
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	8	2	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	3 (5)	15 (29)	18 (34)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	2	4	6
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	20	26

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter

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

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

## 2 Organe der Stiftung

### 2.1 Das Kuratorium

Das Kuratorium hat die Aufgabe, zum jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsbericht, zum Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, vorbehaltlich der Genehmigung des Kultusministers und des Ministers der Finanzen den Haushaltsplan festzustellen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben. Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur berufen. Bis einschließlich 2011 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

- Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien, Österreich
- Prof. Dr. Eberhard Feess, Frankfurt School of Finance and Management, Deutschland
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland
- Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Kurt Lechner, MdEP, Kaiserslautern, Deutschland
- Prof. David Marsden, London School of Economics and Political Science, UK
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester, UK
- Jutta Steinruck, MdEP, Ludwigshafen, Deutschland

## 2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören bis 2011 folgende Professoren der Universität Trier an:

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

Der Beirat ist am 11. Juni 2010 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

## 2.3 Das Direktorium

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes, und Prof. Dieter Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes. Die Geschäftsführung hat zurzeit Prof. Schlachter inne.

## 2.4 Honorary Fellows

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

## 2.5 Korrespondierende Mitglieder

- Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich
- Prof. Dr. Bernd Frick, Universität Paderborn
- Prof. Dr. Kerstin Pull, Eberhard Karls Universität Tübingen
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn

### 3 Forschung: Programm und Ergebnisse

#### 3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

##### 3.1.1 Die Ziele der Forschung

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

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

(1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht  
Hier steht die Implementationsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Hinzu kommt die systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts, die auch den Entstehungsprozess von neuen Regulierungsformen in den Blick nimmt, sei es durch Quellen des Primärrechts, des nationalen Gesetzes- oder Richterrechts.

(2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme  
Die juristische Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, Entwicklungen in den wichtigsten Arbeitsrechtssystemen, insbesondere denjenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, rechtsvergleichend darzustellen. Dazu kommen Projekte mit Arbeitsgruppen an ausländischen Universitäten, die sich gemeinsame Fragestellungen entwickeln und die verschiedenen Herangehensweisen der beteiligten Rechtsordnungen nutzen, um die Wirksamkeitsbedingungen für erfolgreiche Regulierungen herauszuarbeiten.

*Mittelfristige* Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere mit den Universitäten Miskolc, Oslo, Pécs und Amsterdam. Inhaltlich behandeln diese Projekte vornehmlich Probleme, die die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten hervorruft. Ferner gehören Grundfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristig zu bearbeitenden Forschungsthemen. Als ein jedenfalls in näherer Zukunft weiter zu führendes Forschungsthema hat sich zudem die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung etabliert. Von der Gewährung der vollen Freizügigkeit am Anfang den osteuropäischen Mitgliedstaaten über die Dienstleistungsfreiheit und die Freizügigkeitsregelungen wirft die Ausländerbeschäftigung im Inland regelmäßig neue Probleme auf.

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

Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zum Koalitionsbetätigungsrecht der Beschäftigten wird vertiefter Diskussion bedürfen. Weiter bleibt die Frage nach der notwendigen Durchsetzungsfähigkeit und/oder Repräsentativität in der Diskussion, die Arbeitnehmerverbände aufweisen müssen, um Regulierungsaufgaben im Arbeitsleben übernehmen zu können. Auch die Weiterentwicklung der Diskriminierungsrechte, vornehmlich auf den Feldern von Alter und Behinderung, dürfte vertiefte Fragen aufwerfen.

Für die *lang-, mittel- und kurzfristigen* Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem oder europäischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen, denn das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die fremdsprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter gestatten deren umfassende Nutzung.

Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem durch den Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt, die auf Seite 18 näher vorgestellt wird. Die Außenkommunikation soll auf mittlere Sicht durch die Einrichtung eines elektronischen Newsletters zum EU-Arbeitsrecht verbessert werden, der Abonnenten über aktuelle Entwicklungen zeitnah informiert.

### 3.1.2 Forschungsprojekte

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

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

(1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon seit Ende der 1920er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Anhand der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder neu. Das betrifft nicht nur die individualrechtliche Beziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. In jüngster Zeit ist wegen der Entwicklung von ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundsätzen und Grundrechten durch den EuGH der Blick auch auf die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit zum Abschluss von Kollektivverträgen sowie die Rechte auf kampfwise Durchsetzung solcher Verträge verstärkt zu richten.

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zu-

kunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu, ist auf sie aber keineswegs begrenzt. Je weiter das „Normalarbeitsverhältnis“ zurückgedrängt und durch andere Vertragstypen ergänzt oder sogar ersetzt wird, desto mehr muss der Schutz, den das Arbeitsrecht in seinem Anwendungsbereich gewähren kann, auf anderem Wege ermöglicht werden.

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

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

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

(a) Die Repräsentativität der Sozialpartner, insbesondere der Gewerkschaften. Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z.B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt. Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollte deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

(c) Ein weiterer Aspekt des kollektiven europäischen Arbeitsrechts verdient die Aufmerksamkeit des Rechtsvergleichs. Zwar handelt es sich um die Entwicklung von Gesellschaftsformen des europäischen Rechts, bei denen die Mitgliedsstaaten der EU eine große Bandbreite von Möglichkeiten bei deren Ausgestaltung besitzen, von der jedoch auch die Beteiligung der Arbeitnehmer beeinflusst wird. Ausgehend von der deutschen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen, etwa einer AG, können die einzelnen Modelle näher betrachtet werden.

(d) Zu den Errungenschaften des europäischen Binnenmarktes zählt die Dienstleistungsfreiheit von Unternehmen, die in den Mitgliedstaaten die Entsendung ausländischer Arbeitnehmer ermöglicht hat. Hier stellt sich aus der Perspektive des aufnehmenden Staates das Problem von Lohnunterbietung und Verzerrungen des Arbeitsmarktes. Es besteht aber noch weitergehender Forschungsbedarf dazu, wie eine Regulierung zum Schutze des Arbeitsmarkts im Aufnahmestaat gestaltet werden muss, um auch die Belange von Unternehmen und Beschäftigten aus den Entsendestaaten zu berücksichtigen.

(e) Wichtige Fragen wirft weiterhin die Übertragung von Betrieben auf einen anderen Inhaber auf. Nationale und gemeinschaftsrechtliche Schutzbestimmungen gehen ins Leere, wenn durch geschickte Gestaltung der zugrunde liegenden Transaktionen die tatsächlichen Voraussetzungen für die Anwendung von Schutznormen vermieden werden. Die genaue Kenntnis von Art und Umfang der geplanten Transaktionen ist daher besonders wichtig. Damit treten auch die Informationspflichten gegenüber den Beschäftigtenvertretungen in den Blick.

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

### Abgeschlossene Forschungsprojekte

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

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

#### Münchener Kommentar

Start: 2007

Ende: 2010

Der 11. Band des im Verlag C.H. Beck, München, erscheinenden Münchener Kommentars wurde für die 5. Auflage aktualisiert. Bereits seit der ersten Auflage ist Prof. Birk neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des Einführungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Birk für die Kommentierung der folgenden Artikel des Vierten Abschnitts (Erbrecht):

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

In der Neuauflage war die seit Erscheinen der 4. Auflage im Jahr 2006 bis in die Gegenwart ergangene relevante nationale und internationale Rechtsprechung einzuarbeiten sowie die dazu veröffentlichte Literatur.

Neu hinzugekommen ist im dritten Kapitel, Angleichung, die Kommentierung des Art. 47 EGBGB, Vor- und Familiennamen.



birk@iaaeg.de  
0651 201 4772



schlachter@iaaeg.de  
0651 201 4751

### Prof. Dr. 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 der juristischen Abteilung des IAAEG

### Bedingungen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Start: 07/2008

Ende: Anfang 2011

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

Die International Academy of Comparative Law hat im Juli 2010 ihren 18. Weltkongress in Washington abgehalten, auf dem die arbeitsrechtliche Abteilung das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht diskutiert hat. Prof. Schlachter hat als Generalberichterstatlerin dieses Thema vorbereitet und ausgearbeitet. Die Länderberichte werden zusammen mit dem Generalbericht von Prof. Schlachter als Sammelwerk unter dem Titel „The prohibition of age discrimination in labour relations“ veröffentlicht, das Anfang 2011 im Nomos-Verlag erscheint.

### Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: 2010

Ende: 2010

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.

Für die 11. Auflage bearbeitete Prof. Schlachter folgende Abschnitte:

Arbeitnehmerentsendegesetz, Art. 157 AEUV, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Einführungsgesetz zum BGB, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz sowie die Rom I- und Rom II-Verordnung.

Für die Neubearbeitung waren in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem die in Kraft getretenen Verordnungen (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ROM I) sowie (EG) Nr. 864/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ROM II) von Bedeutung. Des Weiteren wurde Art. 141 EG-Vertrag durch Art. 157 AEUV ersetzt.

---

### **Europarecht, Handbuch für die deutsche Rechtspraxis**

---

Start: 2006

Ende: 2010

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

Prof. Schlachter hat zusammen mit Prof. Dr. Achim Seifert die Darstellung des europäischen Arbeitsrechts und seiner Wirkungen im nationalen Recht übernommen (Kap. 39).

Die an sich bereits für 2008 geplante Neuauflage musste wegen des Scheiterns der Lissabonner Verträge verschoben werden. Die Entwicklung der Grundlagen der Europäischen Union wurde 2010 in allen Teilgebieten eingefügt. Nach Abschluss der zweiten Auflage hat Prof. Schlachter die Beteiligung an diesem Werk beendet.

---

### **Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz**

---

Start: 2008

Ende: 2010

Der in der 1. Auflage 2007 im Beck-Verlag erschienene Kommentar hat so viel Erfolg gehabt, dass der Verlag auf eine rasche Neuauflage drängte, die insbesondere die Veränderungen eingearbeitet hat, die durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen und durch das Pflegezeitgesetz ausgelöst werden. Prof. Schlachter und Frau Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht, sind Herausgeberinnen und zugleich die Autorinnen dieses Kommentars.

Die Kommentierung ist zwischen den Autorinnen so verteilt, dass das Teilzeitrecht von Frau Dr. Laux, das Befristungsrecht von Prof. Schlachter bearbeitet wird. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Aus dem Befristungsrecht sind dabei besonders hervorzuheben: das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Ärztarbeitsvertragsgesetz und § 30 TVöD. Die zweite Auflage wird Anfang 2011 erscheinen.

### Laufende Forschungsprojekte

#### Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten

Start: 12/2007

Ende: fortlaufend

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskampfrecht blieben lange weitgehend unbeeinflusst, schon wegen der immer noch nicht geklärten Kompetenzabgrenzung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof die Existenz eines ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundrechts auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Dessen Umfang und Grenzen gilt es herauszuarbeiten, die Entwicklung steht hier noch ganz am Anfang. Als besonders schwierig erweist sich das Verhältnis dieses neu entwickelten Grundrechts zu den etablierten wirtschaftlichen Grundfreiheiten des EG-Vertrages. Das vom EuGH lediglich in seinen Umrissen skizzierte Grundrecht wird als „Beschränkung“ dieser Grundfreiheiten konstruiert und ist daher in jedem einzelnen Anwendungsfall rechtfertigungspflichtig. Die Möglichkeiten grenzüberschreitender Arbeitskämpfe werden dadurch deutlich beschränkt, eine Überprüfung von Kampfmitteln und Kampfzielen an einem eng geführten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beeinträchtigt die Grundsätze der nationalen Tarifautonomie empfindlich. Ob es gelingen kann, dieser Entwicklung die Garantien der Europäischen Grundrechte-Charta entgegenzusetzen, bedarf näherer Diskussion. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) kann erstmals mit einem stärkeren Einfluss des internationalen Arbeitsrechts auf die nationale Rechtsordnung gerechnet werden.

#### Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: 2011

Ende: 2011 (jährlich fortlaufend)

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

Prof. Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

Arbeitnehmerentsendegesetz, Art. 157 AEUV, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Rom I-Verordnung, Rom II-Verordnung.

Für die Neubearbeitung (12. Auflage) sind in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem die seit der 11. Auflage eingetretenen Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

### **Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Start: 2011

Ende: fortlaufend

Nach dem Erscheinen der 2. Auflage des im Beck-Verlag publizierten Kommentars zum Teilzeit- und Befristungsrecht starten die Arbeiten für die 3. Auflage. Prof. Schlachter wird weiterhin in der Kommentierung das Befristungsrecht bearbeiten und Frau Dr. Laux das Teilzeitrecht. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Fortlaufend werden die EuGH-Rechtsprechung und die der nationalen Gerichte, Veröffentlichungen sowie Gesetzänderungen auf diesem Gebiet dokumentiert und ausgewertet.

### **Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen**

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

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

Als zentrale rechtliche Parameter haben sich dabei die Entsenderichtlinie und das zu ihrer Umsetzung ergangene Arbeitnehmerentsendegesetz etabliert. Das deutsche Gesetz wird in jüngerer Zeit wegen der unausgetragenen Problematik eines gesetzlichen Mindestlohnes auch zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte genutzt. Dabei wird zu untersuchen sein, ob das Entsendegesetz der zutreffende Ansatzpunkt für nationale Mindestlohnregelungen sein kann, welche Alternativen auf gesetzlicher und/oder kollektivvertraglicher Ebene verfügbar sind und wie sich diese Alternativen in die verfassungs- und gemeinschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen einpassen lassen. Dabei wird zunächst das Grundproblem geklärt werden müssen, in welchen Fällen es tatsächlich um den Schutz vor ausländischen Dienstleistungen zu Niedrigpreisen geht, die nur angeboten werden können, weil die Beschäftigten nach den Regeln des Internationalen Privatrechts auf Auslandseinsätzen ihre heimatlichen Arbeitsbedingungen „mitbringen“ dürfen. Von dieser Konkurrenz durch ausländische Niedrigstandards ist die Problematik abzugrenzen, die sich aus dem Streit um ein angemessenes Lohnniveau im Inland ergibt. Hierbei geht es um die Frage, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Staat berechtigt oder sogar verpflichtet sein kann, mehr als das bloße Existenzminimum seiner Bürger zu gewährleisten, indem er Vertragskonditionen reguliert. Problematisch ist dabei der Eingriff in die verfassungsrechtlich abgesicherte Tarifautonomie der Verbände ebenso wie der Eingriff in die gemeinschaftsrechtlich geschützte Dienstleistungsfreiheit grenz-

überschreitend tätiger Anbieter, denen eine Beteiligung am deutschen Tarifsystem erfahrungsgemäß sehr schwer möglich ist.

### **Juristische Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte, Bibliothek**

#### **Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten**

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

#### **Ziel:**

Die wissenschaftliche Arbeit im Institut wird seit 1999 durch den stetigen Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt. Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu dokumentieren, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedsstaaten hervorrufen. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wird den Entscheidungen auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Weiter werden nationale Entscheidungen mit Bezug zum Europäischen Arbeitsrecht sowie die entsprechende arbeitsrechtliche Aufsatzliteratur erfasst. Als Grundlage der Auswertung dienen die in der Bibliothek kontinuierlich geführten in- und ausländischen Periodika. Das seitdem entstandene Fundstellenverzeichnis ist ein wichtiges Informationssystem der rechtsvergleichenden Forschung. Durch die Auswertung der wirtschaftswissenschaftlichen Periodika der Bibliothek ist z.T. eine interdisziplinäre Recherche möglich. Derzeit ist nur eine lokale Nutzung der Datenbank in der Bibliothek möglich. Zukünftig sollen die Daten auch über das Internet abgefragt werden können. Die DFG hat im Dezember 2010 bereits mündlich die beantragte finanzielle Förderung zugesagt, die entsprechenden Bewilligungsbescheide werden im Frühjahr 2011 erwartet. Durch diese Förderung wird die Dokumentation in eine Datenbank überführt und künftig auch online nutzbar sein, um Interessenten außerhalb von Trier Zugriffsmöglichkeiten zu eröffnen.

#### **Vorgehen:**

Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

#### **Inhalt:**

- Allgemeines
  - Gründungsverträge
  - Neuere Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht im Überblick
  - Literatur zum europäischen Arbeitsrecht
  - Literatur zum Maastrichter Vertrag
  - Literatur zum Amsterdamer Vertrag und zum Vertrag von Nizza
  - Nationale Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht
- Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte
  - Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta
- Beitrittskandidaten
- Drittstaaten
- Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik
- Europäische Verfassung/Soziale Grundrechte
  - Verfassungsvertragsentwurf
  - Grundrechte
  - Offene Methode der Koordinierung
- Freizügigkeit
  - Aufenthaltsrecht
  - Entsendung
  - Soziale Sicherung
  - Wahrung ergänzender Renten-

- ansprüche
- Niederlassungsfreiheit
- Freiheit des Dienstleistungsverkehrs
- EU-Erweiterung
- Arbeitnehmer aus Drittstaaten
- Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit
- Europass
- Dienstleistungsrichtlinie
- Beschäftigungspolitik
  - Offene Methode der Koordinierung
  - Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen
  - Kampf gegen Arbeitslosigkeit
  - Strategie von Lissabon
  - Rehabilitation von Behinderten
  - Beschäftigungsbeihilfen
- Arbeitsverhältnis
  - Massenentlassung
  - Betriebsübergang
  - Zahlungsunfähigkeit
  - Atypische Arbeitsverhältnisse
  - Elternurlaub/Kinderbetreuung
  - Besondere Arbeitnehmergruppen
  - Straßenverkehr
  - Nachweisrichtlinie
  - Arbeitsvergütung
    - Arbeitsbedingungen
    - Kündigungsschutz
    - Mobbing
- Gleichbehandlung
  - Richtlinie gegen die Diskriminierung aufgrund Rasse und ethnischer Herkunft
  - Allgemeine Diskriminierungsrichtlinie
  - Entgeltrichtlinie
  - Gleichbehandlungsrichtlinie
  - Selbständige Erwerbstätigkeit
  - Richtlinie Soziale Sicherheit
  - Betriebsrentenrichtlinie
  - Beweislastrichtlinie
    - Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
    - Entschließung des Rates vom 29.05.1990 zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz
    - Frauen am Arbeitsplatz
    - Familienpolitik
- Mitbestimmung
  - Europäischer Betriebsrat
  - Information und Konsultation
- Umstrukturierungen
- Öffentlicher Dienst - Beamte
- Strukturfonds, Regionalfonds, Industriepolitik, Sozialfonds
- Europäischer Sozialfond (ESF)
- Betriebliche Altersversorgung
- Soziale Sicherung
  - Krankenversicherung
  - Unfallversicherung
  - Invaliditätssicherung
  - Arbeitslosenversicherung
  - Kindergeld
  - Pflegeversicherung
  - Alterssicherung
  - Direktversicherung
  - Lebensversicherung
  - Versicherungsrichtlinien
- Gesellschaftsrecht
  - Gesellschaften europäischen Rechts
  - Fusionen
- Berufsbildung und Berufsausübung
  - Europäische Stiftung
  - Europäisches Zentrum (Cedefop)
  - Weißbuch/Grünbuch
  - Sokrates
  - Erasmus
  - Tempus
  - Leonardo
  - Jugend für Europa
  - Helios
  - Lingua
  - Petra
  - Force
  - Eurotecnat
  - Matthäus
  - Media
  - Comett
  - Euroforum
  - Rassismusbekämpfung
  - Europäische Schulen
  - Grotius
  - Europass
  - Berufsberatung
- Arbeitsschutz
  - Arbeitssicherheitsgesetz
  - Gefahrstoffverordnung
  - Chemikaliengesetz
  - Spezialgebiet Mutterschutz
  - Spezialgebiet Bildschirmrichtlinie
  - Arbeitszeitrictlinien
  - Maschinenrichtlinie
- Datenschutz
- Sozialpolitik, soziale Dimension
- Kollektivvertragsrecht
- Kollisionsrecht



donner@iaaeg.de  
0651 201 4745

### Ass. jur. Kornelia Donner

- 2000 bis 2005 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, und an der University of Fort Hare, Südafrika
- 2006 bis 2008 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz
- Dezember 2008 bis Mai 2010 freie Mitarbeit bei der Kanzlei Kibler/Nieporte, Trier
- Seit Juni 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

### Die Vererblichkeit der deliktischen Handlung

Start: 7/2009  
Ende: 12/2011

Die Arbeit untersucht Fälle, in denen ein Schädiger eine deliktische Handlung begeht, aber stirbt, bevor jemand durch diese Handlung verletzt wird. Der Schaden tritt also erst nach dem Tod des Schädigers ein.

Durch die Gesamtrechtsnachfolge der §§ 1922, 1967 des Bürgerlichen Gesetzbuches tritt der Erbe in die Rechte und Pflichten des Erblassers ein. Damit wird der Erbe Schuldner aller im Zeitpunkt des Erbfalls bereits entstandenen Verbindlichkeiten des Erblassers.

Problematisch ist der Übergang noch unfertiger Rechtslagen. Es ist heute anerkannt, dass auch aus unvollendeten Rechtslagen Ansprüche entstehen können, die gegen den Erben geltend gemacht werden können. Diese Arbeit beschäftigt sich konkret mit deliktischen Handlungen, bei denen im Zeitpunkt des Erbfalls noch kein Anspruch des (zukünftigen) Verletzten gegen den Erblasser bestand. Fraglich ist, ob der „Unwert“ einer deliktischen Handlung des Erblassers mit dem Erbe übergeht. Es muss geklärt werden, ob der Erbe für den Schaden einstehen soll, wenn nach dem Erbfall ein schädigendes Ereignis eintritt, für das der Erblasser mit seiner Handlung die kausale und rechtswidrige Ursache gesetzt hat.

**Ass. jur. Esther Hillen**

- 2000 bis 2005 Studium der Rechtswissenschaften, inklusive der Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung Französisch, an der Universität Trier
- 2005 bis 2007 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, RheinlandPfalz
- Seit Dezember 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

**Die neue Leiharbeitsrichtlinie der EU  
– Entwicklung, Auswirkungen und Umsetzungsbedarf der Richtlinie in  
Deutschland mit rechtsvergleichender Betrachtung der Umsetzung in  
Luxemburg und Ungarn**

Start: 12/2008

Ende: 06/2011

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

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

Nach Erwägungsgrund (10) RL 2008/104/EG sind in der Europäischen Union hinsichtlich der Inanspruchnahme der Leiharbeit sowie bezüglich der rechtlichen Stellung, des Status und der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer große Unterschiede feststellbar. Ziel der Leiharbeitsrichtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern ist eine der wesentlichen Vorgaben der neuen Richtlinie (Art. 5 Abs. 1 RL 2008/104/EG). Weiter regelt sie den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung (Art. 6), die Vertretung der Leiharbeitnehmer in den Arbeitnehmervertretungen (Art. 7) sowie die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter (Art. 8). Zudem haben die Mitgliedstaaten entsprechende Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie durch Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen festzulegen (Art. 10).

Die Dissertation beschäftigt sich mit dem deutschen und europäischen Arbeitsrecht und soll unterschiedliche Regelungen einzelner Mitgliedstaaten zur Leiharbeit rechtsvergleichend aufzeigen. Im ersten Teil der Arbeit wird einleitend die



hillen@iaaeg.de  
0651 201 4756

geschichtliche Entwicklung der Leiharbeitsrichtlinie auf europäischer Ebene in den letzten 30 Jahren dargestellt. Hierbei sind die entscheidenden Punkte, an denen der Erlass einer Leiharbeitsrichtlinie vor 2008 scheiterte, zu untersuchen. Im zweiten Teil werden der Inhalt der einzelnen Regelungen der Richtlinie, die Begriffsbestimmungen und das Ziel näher erläutert. Danach werden im dritten Teil unter Berücksichtigung des „Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes—Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ die umsetzungsrelevanten Punkte für Deutschland herausgearbeitet und analysiert.

Im vierten und fünften Teil der Arbeit wird der Umsetzungsbedarf und -stand der Richtlinie in Luxemburg und Ungarn dargestellt und verglichen, um so die Zielerreichung und Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in Ländern mit unterschiedlicher wirtschaftlicher Entwicklung analysieren zu können.

**Zeitplan:**

12/2008 – 08/2009: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

09/2009 – 06/2011: Niederschrift der Arbeit

**Ref. jur. Michael Hoffmann**

- 2003 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, und an der Lunds universitet, Schweden
- Seit Februar 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier

**Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsenderechts nach der Laval-Entscheidung des EuGH  
—zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskämpfrecht**

Start: 07/2009

Ende: 04/2012

Am 16. Dezember 1996 haben das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. EG L 18 S. 1 v. 21.1.1997) erlassen. In Art. 3 bestimmt die Richtlinie eine Reihe von Arbeitsbedingungen, die auch auf entsandte Arbeitnehmer Anwendung finden sollen. Nach Erwägungsgrund Nr. 13 soll dies vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Darüber hinaus lagen der Richtlinie aber insbesondere die Interessen der reicheren EU-Mitgliedsstaaten zugrunde, die die Wettbewerbsnachteile „ihrer“ Unternehmen aufgrund höherer Löhne gegenüber Niedriglohnländern (damals: Griechenland und Portugal) abwehren und so ihre eigene Wirtschaft schützen wollten.

Schweden hat zur Umsetzung der Richtlinie das utstationeringslag/Entsendegesetz (1999:678) geschaffen, in dem gesetzliche Regelungen, beispielsweise zur Arbeitszeit, nicht aber zum Arbeitsentgelt, für auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar erklärt wurden. Weiterhin konnten die Gewerkschaften mit den entsendenden Unternehmen Tarifverträge abschließen, die die Unternehmen verpflichten, ihren Arbeitnehmern bestimmte an das schwedische



hoffm@uni-trier.de  
0651 201 2515

Niveau angepasste Arbeitsbedingungen, insbesondere das Arbeitsentgelt, zu gewähren. Um auch die ausländischen entsendenden Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrags bewegen zu können, stand den Gewerkschaften auch das Mittel des Streiks offen.

In seinem Urteil vom 18. Dezember 2007 in der Rechtssache Laval (Aktenzeichen C-341/05) hat der EuGH die schwedische Regelung für europarechtswidrig und als im Widerspruch zur Dienstleistungsfreiheit stehend erklärt. Das Urteil bezog sich insbesondere auf die Freiheiten, die den Gewerkschaften gelassen wurden. Die Arbeitsbedingungen, die von ihnen gefordert werden konnten, konnten die gesetzlichen Mindeststandards übersteigen oder solche sein, die nicht in Art. 3 der Richtlinie aufgezählt wurden. Die Richtlinie sei aber als Höchststandard zu verstehen. Weiterhin betraf das Urteil die sogenannte Lex Britannia, nach der ausländische Tarifverträge keine Friedenspflicht nach schwedischem Recht hervorriefen und durch die auch tarifgebundene ausländische Unternehmen bestreikt werden konnten.

Der schwedische Reichstag hat mit der Verabschiedung des Gesetzes 2010:228 aufbauend auf einem Vorschlag der von der Regierung eingesetzten Kommission vom Dezember 2008 den Gesetzesentwurf Proposition 2009/10:48 angenommen und das Entsendegesetz sowie das Mitbestimmungsgesetz abgeändert. Im Wesentlichen wird nun geregelt, dass Streiks in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer nur noch für solche Arbeitsentgelte und sonstige in § 5 Entsendegesetz (entspricht Art. 3 der Richtlinie) aufgezählten Arbeitsbedingungen zulässig sind, die in einem zentralen, in ganz Schweden auf entsprechende Arbeitgeber anwendbaren Tarifvertrag enthalten sind. Das sog. Lex Britannia wurde abgeschafft.

In dieser Arbeit wird zunächst die Rechtsprechung des EuGH zum schwedischen Entsenderecht, zur Entsenderichtlinie und zur Dienstleistungsfreiheit analysiert und mit den daraus gewonnenen Erkenntnissen das neue schwedische Entsenderecht auf seine Europarechtskonformität überprüft. Es soll begutachtet werden, ob Schweden mit dem neuen Entwurf nun eine zulässige Umsetzung der Richtlinie gefunden hat, oder ob es in einzelnen oder mehreren Punkten noch Nachbesserungsbedarf gibt. Hierbei wird nicht nur auf die Hauptkritikpunkte des EuGH und die darauf bezogenen Änderungsvorschläge eingegangen, sondern auch auf die Europarechtskonformität der allgemeinen Rahmenbedingungen des schwedischen Tarifrechts. Auch die Vereinbarkeit mit internationalem Recht (bspw. europäische Menschenrechtskonvention, europäische Sozialcharta) soll überprüft werden. Die neue Regelung wird aber nicht nur isoliert betrachtet. Es bietet sich ein kurzer Vergleich mit der dänischen Lösung an, da Dänemark ein ähnliches Modell der Sozialpartnerbeziehungen aufweist und vor ähnlichen Problemen wie Schweden stand. Anschließend sollen die Folgen der Umgestaltung des Entsenderechts für das sog. „schwedische Modell“ analysiert werden. Dies soll in einem ersten Schritt exemplarisch den Einfluss des Europarechts auf das kollektive Arbeitsrecht aufzeigen. In einem zweiten Schritt sollen allgemeine Schlüsse gezogen werden, wie europäisches Recht trotz Art. 153 Abs. 5 AEUV Einfluss auf das kollektive Arbeitsrecht nimmt.

**Zeitplan:**

07/2009 – 11/2009: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

11/2009 – 04/2012: Niederschrift der Arbeit



klauk@iaaeg.de  
0651 201 4763

---

**Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.**

---

- 2000 bis 2002 Studium der Politikwissenschaft/Skandinavistik B.A. an der Universität Greifswald
- 2002 bis 2007 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Greifswald
- 2007 bis 2009 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz
- Juni 2009 bis Dezember 2009 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“, IAAEG
- Seit Dezember 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

---

**Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Spartengewerkschaften  
– unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts**

---

Start: 10/2009

Ende: 05/2012

Die Arbeit hat zum Ziel, die in den letzten beiden Jahrzehnten vermehrt auftretenden Streiks von Spartengewerkschaften auf ihre Zulässigkeit und Grenzen zu untersuchen. Hierzu soll die Erscheinungsform des Streiks von Spartengewerkschaften zunächst systematisch erfasst und in die gängige Arbeitskammerrechtsdogmatik eingeordnet werden. In einem nächsten Schritt sollen die – im rechtlichen und nicht ideologischen Sinne – berechtigten Interessen der Arbeitgeberseite herausgearbeitet werden, die im Widerspruch zu dem Interesse einer Spartengewerkschaft an der streikweisen Durchsetzung eines eigenen Tarifvertrages stehen. Schließlich wird nach den Grenzen eines solchen Streikrechts gefragt, also danach, wie diese berechtigten Interessen geschützt werden können. Mögen die ökonomischen Auswirkungen eines Streiks von Spartengewerkschaften auch unerwünscht sein – die Einschränkungen des Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG bedürfen einer rechtlichen Grundlage, die es herauszuarbeiten gilt. Die Arbeit soll dabei rechtspolitische Vorschläge machen und insbesondere auch auf arbeitsprozessuale Fragen eingehen.

**Nils Maack, LL.M., EMBA**

- 2001 bis 2006 Studium der Rechtswissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- 2003 bis 2004 Zusatzausbildungen im Anwaltsrecht und im gewerblichen Rechtsschutz
- 2006 bis 2007 Studium zum Master of Laws (LL.M.) an der University of San Diego
- 2007 bis 2009 Studium zum Executive Master of Business Administration (EMBA) mit Schwerpunkt „Mergers & Acquisitions“ in Münster
- Seit Februar 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter der juristischen Abteilung des IAAEG
- Seit Mai 2010 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz



maack@iaaeg.de  
0651 201 4758

---

**Rechtsschutz im Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren der „deutschen“ Societas Europaea**


---

Start: 12/2007

Ende: 04/2011

Die Europäische Aktiengesellschaft (societas europaea) ist eine supranationale Gesellschaftsform, die durch die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08. 10. 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) geschaffen wurde. Die SE-VO enthält keine abschließende, sondern nur eine fragmentarische Regelung dieser Unternehmensform. Im Übrigen verweist sie zum Zweck der Lückenfüllung auf das jeweilige nationale Aktienrecht und ermächtigt die Mitgliedstaaten zudem zum Erlass von Rechtsvorschriften, die auf die Gesellschaften mit Satzungssitz in dem jeweiligen Mitgliedstaat anzuwenden sind. In Deutschland wurde von dieser Ermächtigung durch den Erlass des SE-Ausführungsgesetzes (SEAG) Gebrauch gemacht. Obwohl durch die einheitliche Bezeichnung als SE eine gewisse unionsweite Uniformität der Gesellschaftsform suggeriert wird, besteht wegen der Verweisungen auf das nationale Aktienrecht und wegen der Gestaltungsspielräume für die nationalen Gesetzgeber somit tatsächlich eine Vielzahl länderspezifischer SE. Diese Arbeit konzentriert sich auf den Rechtsschutz hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung in der „deutschen“ SE, also auf Gesellschaften mit Satzungssitz in Deutschland.

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

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

Das in der SE-RL und im SEBG verankerte Prinzip vom Vorrang der einzelfall-

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

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

**Zeitplan:**

12/2007 – 04/2008: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

05/2008 – 04/2011: Niederschrift der Arbeit



vonZingler@iaaeg.de  
0651 201 4715

**Ass. jur. Christina von Zingler (vormals Krahmer)**

- 2002 bis 2007 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2007 bis 2010 Rechtsreferendariat im Bezirk des Oberlandesgerichts Koblenz, währenddessen Studium an der Deutschen Verwaltungshochschule in Speyer
- Seit Sommer 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin von Frau Prof. Schlachter am IAAEG

**Natura 2000 und Klimawandel  
— Anpassung durch flexible Schutzgebiete**

Start: 09/2009

Ende: 12/2011

Die Promotion erfolgt im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojektes zwischen Rechts- und Naturwissenschaftlern. Das Projekt trägt den Titel „Die Folgen des Global Change für Bioressourcen, Gesetzgebung und Standardsetzung“ und wird durch die Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur gefördert. Beteiligt sind das Institut für Umwelt- und Technikrecht (IUTR) sowie die Fächer Umwelt-

meteorologie, Bodenkunde und Biogeographie der Universität Trier.

Die Dissertation beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Klimawandels auf nationale und internationale Schutzgebiete am Beispiel des europäischen Schutzgebietsnetzes Natura 2000. Aufgrund der klimatischen Veränderung ist zu erwarten, dass sich das Verbreitungsgebiet zahlreicher geschützter Arten aus den derzeitigen Schutzgebieten heraus verlagern wird. Aufgrund dessen wird in der Arbeit untersucht inwieweit das bestehende Schutzgebietssystem flexibilisiert werden kann. Betreuer der Arbeit ist Prof. Dr. Reinhard Hendler, Universität Trier.

### **Forschungsprojekte mit inländischen Universitäten** **Laufende Forschungsprojekte**

**Prof. Dr. Monika Schlachter**

**Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg; IAAEG**

---

#### **Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“**

Seit 2003 erscheint am Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg ein monatlicher Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“. Dieser bietet einen Überblick über die aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklung mit Zusammenfassungen von Urteilen, Aufsätzen und gegebenenfalls Gesetzesvorhaben aus dem jeweils vorangehenden Monat. Folgende Zeitschriften werden regelmäßig ausgewertet: NZA, NZA-RR, DB, BB, RdA, ZfA, JZ, NJW, AuR und ab Januar 2008 die FA. Seit November 2010 erfolgt dieser Newsletter in Kooperation mit dem IAAEG. Die juristische Abteilung übernimmt die Auswertung der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung. Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ ist abrufbar auf der Homepage des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg, ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Ankündigung des Newsletters ist möglich. Ab Juni 2011 wird das IAAEG die Versendung des Newsletters übernehmen. Die jeweils aktuelle Ausgabe von „Arbeitsrecht aktuell“ sowie die Newsletter seit 2003 werden dann unter [www.iaaeg.de](http://www.iaaeg.de) abrufbar sein. Ab Juni ist dort auch der Eintrag in die Mailingliste möglich.

### **Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten** **Abgeschlossene Forschungsprojekte**

**Prof. Dr. Monika Schlachter**

**Universität Nijmegen (Prof. Dr. Mijke Houwerzijl)/Niederlande; IAAEG**

---

#### **EU-Study on the legal situation of posted workers**

Start: 01/2010

Ende: 12/2010

Die „Studie über die rechtlichen Aspekte der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union“ wurde

von der Kommission ausgeschrieben. Die Kommission bezweckte mit diesem Projekt die wichtigsten Probleme bei der praktischen Durchführung, Anwendung und Durchsetzung der Entsende-Richtlinie 96/71/EG in den Mitgliedstaaten zu analysieren. Der Forschungsauftrag wurde an die Radboud University's Faculty of Law Nijmegen in den Niederlanden vergeben, welche Frau Prof. Dr. Schlachter mit der Analyse und Darstellung der deutschen Probleme und Verfahrensweisen beauftragte.

Besondere Beachtung im Rahmen der Studie fand die Rolle der Aufsichtsbehörden, Gerichte, Sozialpartner und sonstigen Akteuren in der Praxis. Ziel war es, deren positive wie negative Erfahrung im praktischen Umgang mit der Richtlinie zu ermitteln, um so die Effektivität der nationalen rechtlichen Regelungen beurteilen zu können. Schwerpunktmäßig wurden die Bau- und die Zeitarbeitsbranche untersucht. Gegenstand der Begutachtung war unter anderem die Häufigkeit von Kontrollen sowie bestehende Praktiken und Initiativen zur Gewährleistung einer effektiven Durchsetzung. Dazu wurden Interviews mit den jeweiligen Spezialisten geführt und deren Bedenken sowie Empfehlungen zur Beseitigung bestehender Probleme und Vorschläge zur Verbesserung der rechtlichen oder tatsächlichen Situation aufgezeigt.

**Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht, Universität Pécs/Ungarn; IAAEG**

#### **Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU**

Start: 2010

Ende: 2010

Der erste Projektteil dieser Kooperation zwischen dem IAAEG und dem Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Pécs/Ungarn wurde in 2010 abgeschlossen. Das Thema der Zusammenarbeit ist die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Lichte der Grundrechte der Mitgliedstaaten. Hauptziel des Projektes ist es, die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer zu behandeln und wissenschaftliche Lösungsansätze anzubieten. Schwerpunktmäßig wurden die Entsenderichtlinie, das Freizügigkeitsrecht der Arbeitnehmer sowie das Leiharbeitsverhältnis untersucht. Die Projektteilnehmer besuchten im Laufe des Jahres ihre Projektpartner, um über das Forschungsthema zu diskutieren, Ideen und Ansätze auszutauschen und Vorträge zu halten. Zum Abschluss fand am 23. September 2010 unter dem Titel „Die Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union“ eine Konferenz in Pécs statt, auf welcher die Teilnehmer ihre Forschungsergebnisse vortrugen. Die Forschungsergebnisse werden in Ungarn veröffentlicht.

## Laufende Forschungsprojekte

**Prof. Dr. Monika Schlachter**

**Universität Oslo (Prof. Dr. Stein Evju)/Norwegen; IAAEG**

---

### **Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a nordic comparative perspective**

---

Start: 2008

Ende: 2012

Dieses vom nordischen Forschungsrat geförderte Projekt läuft unter der Federführung von Prof. Stein Evju, Universität Oslo, von Januar 2008 bis voraussichtlich Mitte 2012. Weiter beteiligt sind Kollegen aus Schweden (Jonas Malmberg), Finnland (Niklas Brunn), Dänemark (Karsten Sørensen), Großbritannien (Tonia Nowitz), Deutschland (Monika Schlachter), Polen (Andrzej Swiatkowski) und den Niederlanden (Jelle Visser) sowie das norwegische Fafo-Institute for Labour and Social Research.

Das Projekt verfolgt einen interdisziplinären Ansatz: Juristen und Sozialwissenschaftler untersuchen gemeinsam die fortschreitende Integration des gemeinsamen Marktes in der EU/EEA. Die Wirkungsbedingungen nationaler Gesetzgebung und Arbeitsmarktpolitik werden durch die EG empfindlich verringert, teilweise ohne dass der Gemeinschaft ersatzweise Kompetenzen zur Regulierung zuwachsen. Besonders deutlich wird das an der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen und der Arbeitnehmerentsendung. Damit einhergehende Probleme von Wettbewerbsdruck, Mindestarbeitsbedingungen, sozialen Standards, tariflicher Regelung im Verhältnis zum staatlichen Gesetz, Arbeitskampffreiheit und Koalitionsrechten der Beschäftigten sowie Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit der Unternehmen treffen zentrale Entwicklungen des Gemeinschaftsrechts. Während sich die juristischen Experten um die Regelungsfragen auf allen Ebenen kümmern, beschäftigt sich die sozialwissenschaftliche Abteilung mit der „governance“-Perspektive: Wie verlaufen Macht- und Einflusstrukturen zwischen nationaler und supranationaler Ebene, welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner, auf Zustandekommen und Inhalt gemeinschaftsrechtlicher Normen Einfluss zu nehmen? Schließlich soll die Bedeutung der Rechtsvereinheitlichungsbestrebungen der Gemeinschaft für die verschiedenen „Rechtsmodelle“ innerhalb der Gemeinschaft herausgearbeitet werden, insbesondere für das sog. nordische Modell mit seiner starken Betonung der Tarifautonomie.

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

Im Jahr 2010 wurde die Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für alle beteiligten Rechtssysteme er-

arbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dienen werden.

Prof. Schlachter hat einen Bericht über die verschiedenen Phasen der Implementation der Entsenderichtlinie in das deutsche Recht verfasst, in dem die Kooperation der verschiedenen Ebenen von Regelsetzern im Zentrum stand: Nationale Gesetzgebung und nationale Gerichte werden von den Richtlinien der Union und den Vorgaben des EuGH beeinflusst, haben gelegentlich aber durchaus auch die Möglichkeit, diese Instanzen in ihren Entscheidungen zu beeinflussen. Die Ergebnisse der Studien aus allen beteiligten Rechtsordnungen wurden im September 2010 auf einer Tagung diskutiert. Ab 2011 wird das Projekt in seine Schlussphase eintreten, in der es um die Regulierung grenzüberschreitender Arbeit in Europa geht. In diesem Abschnitt wird Prof. Schlachter den Teil zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung übernehmen.

**Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht, Universität Pécs/Ungarn; IAAEG**

---

#### **Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU**

---

Start: 2010

Ende: 2011

Mit diesem Projekt wird seit 2010 eine Kooperation zwischen dem IAAEG und dem Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Pécs/Ungarn aufgebaut. In 2011 findet der zweite Projektabschnitt statt. Das Thema der Zusammenarbeit ist die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Lichte der Grundrechte der Mitgliedstaaten. Hauptziel des Projektes ist es, die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer zu behandeln und wissenschaftliche Lösungsansätze anzubieten. Auch in diesem Jahr werden die Projektteilnehmer regelmäßig den Projektpartner aufsuchen, um über das Forschungsthema zu diskutieren, Ideen und Ansätze auszutauschen und Vorträge zu halten.

#### **Forschungsprojekte im Planungsstadium**

**University of Illinois at Urbana-Champaign/USA; IAAEG**

---

**Research Handbook on Comparative Labour Law  
(Editors: Prof. Matthew Finkin, Prof. Guy Mundlak)**

---

Start: 01/2011

Ende: 12/2012

Die Herausgeber planen mit einem international besetzten Autorenteam ein Handbuch des vergleichenden Arbeitsrechts zu entwickeln, das die wissenschaftlichen Ansätze bereits vorhandener Vorläufer auf eine moderne Grundlage stellen soll. Das neue Werk soll nicht nur die üblichen Elemente enthalten, die die Regulierungsformen und Regulierungsinhalte für die Bedingungen abhängiger Arbeit darlegen, sondern deutlich darüber hinaus greifen. Die Grundbegriffe zur Abgrenzung des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts von den Regeln nicht-abhängiger Beschäftigung sollen allgemein geklärt werden, bevor die Be-

sonderheiten moderner entwickelter Marktwirtschaften unter folgenden Gesichtspunkten behandelt werden: Die Einbettung des Arbeitsrechts in wirtschaftliche Zusammenhänge, die Bedingungen organisierter Selbsthilfe auf betrieblicher und tariflicher Ebene, der Schutz der Persönlichkeit und der persönlichen Daten im Arbeitsverhältnis, das Verbot merkmalsabhängiger Diskriminierung, Beschäftigungsbedingungen im Informationssektor und die Reaktionsmöglichkeiten auf Arbeitsplatzverluste sollen ebenfalls einbezogen werden. Ein weiterer Abschnitt soll dem Verhältnis von Arbeitsrecht, Wirtschaft und Sozialsystem gewidmet sein, unter anderem anhand eines Kapitels zum sogenannten Europäischen Sozialmodell, zu den Regulierungsregimes von Staaten im Übergang von der zentralen Planwirtschaft zur Marktwirtschaft, zur Aufgabe des Arbeitsrechts in nicht entwickelten Wirtschaftssystemen und in den starken Schwellenökonomien. Ein abschließender Teil soll sich der Aufgabe von individuellem und kollektivem Arbeitsrecht unter den Bedingungen zunehmend globalisierten Wirtschaften widmen. Frau Schlachter wird an diesem Handbuch als Autorin des Kapitels „Employee Voice Outside Collective Bargaining“ mitwirken.

#### **Universität Ghent/Universität Amsterdam (Prof. Yves Jorens); IAAEG**

##### **Study on the protection of worker's rights in subcontracting processes in the EU**

Start: (geplant) 01/2011

Ende: (geplant) 12/2011

Diese Mehr-Länder-Studie soll die Auswirkungen der Vergabe von Unteraufträgen in der Auftragnehmerkette, insbesondere durch Einbeziehung ausländischer Unterauftragnehmer, auf die Rechtsstellung der zur Auftrags erledigung eingesetzten Arbeitnehmer beleuchten. Der Antrag ist bei der EU-Kommission eingereicht, aber zur Zeit noch nicht entschieden.

#### **Universität Luxembourg (Prof. J. Gerkrath); IAAEG**

##### **La situation juridique des travailleurs frontaliers dans la Grande-Region (= Saar, Lorraine, Luxembourg, Rhenanie-Palatinat, Wallonie)**

Start: (geplant) 01/2012

Ende: (geplant) 12/2014

Diese Studie soll die Rechtslage für Grenzgänger in der Großregion aufarbeiten, ihre Vereinbarkeit mit internationalen Rechtsregeln überprüfen, mögliche rechtliche Hindernisse für eine vollständige Freizügigkeit der Beschäftigten in der Region darstellen und Möglichkeiten zur Hindernisbeseitigung prüfen. Der Antrag soll beim Luxemburger Fonds National de la Recherche eingereicht werden, befindet sich aber noch in der Konzeptionsphase.

### Externe Dissertationsprojekte

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

#### Laufende Dissertationsprojekte:

- **Elena Balashova, LL.M.**  
Die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers und Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im russischen Arbeitsrecht
- **Sandra Clemens**  
Das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit und dessen Schutz durch das Governing Body Committee on Freedom of Association der IAO
- **Fiona Geist**  
Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich
- **Petra Schramm**  
Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
- **Marcel Weiß**  
Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung
- **Volker Widhammer**  
Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter

#### Laufende Dissertationsprojekte:

- **Christina Baumgartl**  
Gestaltungsraum des Arbeitgebers bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von § 1 III 2 KSchG im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer und Minderleister
- **Toni Benker**  
Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea
- **Hendrik François**  
Chancen und Risiken der Arbeitsvertragsparteien im Annahmeverzug unter besonderer Berücksichtigung des Weiterbeschäftigungsangebotes und dessen Teilzeitcharakters
- **Anja Gatzweiler**  
Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG – Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis
- **Stefanie Huber**  
Tarifdispositives Arbeitnehmerschutzrecht auf dem Prüfstand
- **Thomas Jaron**  
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Anja Liebhäuser**  
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder
- **Kathleen Liepold**  
Die unwirksame formularmäßige Verpflichtung zur Übergabe einer Bürgschaft auf erstes Anfordern im Bauvertrag und ihre Rechtsfolgen

- **Mario Wertz**  
Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Die Rechte und Pflichten der Beteiligten

### 3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte:

Forschungsgebiet	Projekte
Bildungsökonomie	Hammen: Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren* Lünstroth: Reform der Professorenbesoldung
Unternehmensverfassung und -organisation	Ammon: The Impact of Employee Participation on Firm Performance** Benter: Ehrenamtliche Gemeindeleitung Haberkorn: Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik** Kühne/Sadowski: Mitbestimmung und Massenmedien* Warning: Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität* Warning: Managerhaftung und Corporate Governance*
Ökonomische Analyse des Rechts	Kühne: Politische Arbeitsrechtsprechung?*
Experimentelle Ökonomie	Grammling: Personalanreizsysteme in Mikrofinanzinstituten Griessmair/Hippmann: Emotionale Dynamiken in Online-Verhandlungen** Gurtoviy et al.: An Experimental Analysis of Punishment for Deception Mertins: The Value of Voice in an Experimental Labor Market* Mertins/Bäker: Risk-Sorting and Preferences for Team Piece Rates* Mertins/Warning: Der Einfluss von Priming und Spielempfehlung auf Reziprozität* Mertins/Warning: Homo Reciprocans vs. Homo Oeconomicus* Mertins et al.: Genetische Determinanten ökonomischer Präferenzen***
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Ahrens: Reformprozesse und Unsicherheit Bernhardt: Attitudes towards flexibility and security in the labour market ** Hoffeld: Mindestlöhne und X-Effizienz* Huber: Der Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsrechtlichen Standards auf den internationalen Handel** Tiltag: Kompensierende Lohndifferentiale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt**

\*IAAEG-finanziert \*\*Graduiertenzentrum \*\*\* Drittmittelfinanziert

### 3.2.1 Die Ziele der Forschung

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

### 3.2.2 Produkte der Forschung

In früheren Jahresberichten haben wir an dieser Stelle über besondere Forschungsergebnisse berichtet. Würden wir dies heute tun, stünden die experimentellen Arbeiten zur genetischen Abhängigkeit wirtschaftlicher Entscheidungen im Vordergrund, an denen verschiedene Mitarbeiter und auch die Forschergruppe um Prof. Meyer beteiligt sind. Diesmal möchten wir stattdessen die weiterreichende und längerfristige Bedeutung der Nachwuchsförderung am IAAEG hervorheben. Es ist gut belegt, dass Nachwuchsarbeit Ressourcen fordert, die für andere Zwecke nicht zur Verfügung stehen. Das IAAEG hat sich von Anfang an der Nachwuchsförderung verschrieben und deshalb über befristete Verträge für eine kontinuierliche Fluktuation der jungen Wissenschaftler gesorgt. Die unten stehende Tabelle zeigt die Ergebnisse der Nachwuchsförderung für die gesamte Forschergruppe, also unter Einschluss der Mitarbeiter an der Universität und aus Drittmitteln.

Berufliche Tätigkeit der ehemaligen wirtschaftswissenschaftlichen Doktoranden und Habilitanden des IAAEG

	Frauen	Männer	insgesamt
<b>Hochschulen und Forschungseinrichtungen</b>	<b>8 (0,40)</b>	<b>10 (0,39)</b>	<b>18 (0,39)<sup>2</sup></b>
Banken und Versicherungen	5 (0,25)	2 (0,08)	7 (0,15)
Industrie und Handel	2 (0,10)	5 (0,19)	7 (0,15)
Wirtschaftsprüfung und Beratung	1 (0,05)	4 (0,15)	5 (0,11)
Gesundheits- und Sozialwesen	1 (0,05)	3 (0,12)	4 (0,09)
Öffentliche Verwaltung und Verbände	2 (0,10)	1 (0,04)	3 (0,07)
Personaldienstleistungen	1 (0,05)	1 (0,04)	2 (0,04)
Summe	20 (1,00)	26 (1,00)	46 (1,00)

<sup>2</sup> Darunter befinden sich zwei Universitätsprofessorinnen und vier Universitätsprofessoren sowie zwei FH-Professorinnen und vier FH-Professoren.

Es ist leicht ersichtlich, dass wir rein zahlenmäßig einen erheblichen Beitrag zum Wissenschaftssystem geleistet haben. Hinsichtlich der inhaltlichen Bedeutung der Forschungsarbeit mögen die Stellungnahmen hochrangiger Fachleute zitiert werden, die wir im Auftrag des Ministeriums und des Präsidenten zur Evaluierung eingeholt haben (3.2.4).

### 3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

#### 3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Die Nachwuchskräfte des IAAEG machen ausgiebigen Gebrauch vom Hochschuldidaktischen Angebot des Hochschulevaluierungsverbundes Südwest. Der Verbund wurde 2003 mit dem Ziel der Sicherung und Weiterentwicklung einer hohen Qualität in Forschung, Studium und Lehre gegründet. Im Mittelpunkt der Bestrebungen stehen die Qualitätsentwicklung und -sicherung in den Fächern, Fachbereichen und Einrichtungen der einzelnen Hochschulen sowie die Generierung eines gemeinsamen Qualitätsstandards. Das hochschuldidaktische Angebot richtet sich an alle Lehrenden der Mitgliedshochschulen des Hochschulevaluierungsverbundes. Vorrangiges Ziel ist die systematische Vermittlung grundlegender Lehrkompetenzen, deren Vertiefung sowie Erprobung. Das Programm kann nach Abschluss von drei Modulen mit dem „Rheinland-Pfalz Zertifikat für Hochschuldidaktik“ abgeschlossen werden. Im Jahr 2009 nahmen Alexander Ahrens, Anke Hammen, Pia Lünstroth und Susanne Warning am Kursprogramm teil. Eine differenzierte Aufstellung der jeweils ein- bis zweitägigen besuchten Veranstaltungen kann Punkt 7.2.6 „Externe Weiterbildungsaktivitäten“ entnommen werden. Ansonsten ist die intensive Betreuung aller Graduierten, auch der Mitarbeiter an der Professur, in bewährter Weise fortgesetzt worden. Das Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ wird unter Punkt 3.3 gesondert dargestellt.

#### 3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

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

Neben der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen erlauben es, die Studierenden, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren. Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

#### 3.2.3.3 Pflege des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Die German Industrial Relations Association (GIRA) hat die Verantwortung für die Stärkung der Forschungskompetenz des Nachwuchses auf diesem Gebiet, also fortgeschrittener Doktoranden sowie Habilitanden, dem IAAEG anvertraut, das vom 21. bis zum 25. März 2011 die erste GIRA Spring School – zum Thema „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“ – ausgerichtet wird. Als Keynote Speaker konnten Prof. Thomas Dieterich (ehemaliger Präsident des Bundes-

arbeitsgerichts und Richter am Bundesverfassungsgericht), Renate Hornung-Draus (Geschäftsführerin und Leiterin der Abteilung „Europäische Union und Internationale Sozialpolitik“ bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände) und Prof. Wolfgang Streeck (Direktor am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung) gewonnen werden. Die Zahl der Bewerber aus dem In- und Ausland überstieg das Angebot von 20 Plätzen; die Teilnehmer stammen von der Berlin Graduate School of Social Sciences, dem IAB, dem WZB, der FU Berlin sowie den Universitäten Bochum, Duisburg-Essen, Frankfurt, Kassel, Konstanz, Lüneburg, Mannheim, Münster, Trier und Tübingen. Der Spring School liegt wie der Forschung am IAAEG ein multidisziplinärer Zugang zugrunde, der politikwissenschaftliche, soziologische, volks- und betriebswirtschaftliche sowie arbeitsrechtliche Perspektiven aufeinander bezieht (siehe die unten stehende Programmübersicht). Die Realisierung dieser Veranstaltung kann insofern auch als ein beispielhaftes Resultat der intensivierten Zusammenarbeit von juristischer und ökonomischer Abteilung des IAAEG betrachtet werden. Dass darüber hinaus die Doktoranden des IAAEG selbständig um den Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke bemüht sind, belegen u. a. diverse Kooperationsprojekte, an denen Stipendiaten des Graduiertenzentrums „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ beteiligt sind (3.3).

	Montag (21.3.2011)	Dienstag (22.3.2011)	Mittwoch (23.3.2011)	Donnerstag (24.3.2011)	Freitag (25.3.2011)
Themenmodul (9.00-10.30h)	Europäische Betriebsräte Hermann Kotthoff	Gewerkschaften und Tarifsysteme im internationalen Vergleich Bernhard Kittel	Mitbestimmung im Europarecht Achim Seifert	Arbeitsmarktregulierung als Standortfaktor Kerstin Pull	Regimewettbewerb Uwe Jirjahn
Pause					
Methodenmodul (11-12.30h)	Fallstudien und Typologien (Kotthoff)	Makroquantitativ vergleichende Forschungsdesigns (Kittel)	Entsenderichtlinie: Umsetzungsvergleiche Monika Schlachter	Die experimentelle Wirtschaftsforschung als Methode in der int. vergleichenden BWL (Pull)	Mikroökonomie von Mitbestimmung (Jirjahn)
Mittagspause					
Projektmodul (I) (14-16h)	Projekte	Projekte	Projekte	Projekte	Projekte
Pause					
Projektmodul (II) (16.30-18.30h)	Projekte	Projekte	Projekte	Projekte	Projekte
Abendmodul	Arbeitsbeziehungen im Wandel Wolfgang Streeck	Europäische Grundrechtsgemeinschaft Thomas Dieterich	Stadtführung Anne Böck	Arbeitsbeziehungen und Europa aus Arbeitgebersicht Renate Hornung-Draus	

### 3.2.4 Fremdeinschätzung

Auszüge aus Stellungnahmen an den Präsidenten der Universität Trier, verfasst Anfang 2011:

**Professor Mathew Finkin, Urbana-Champaign (Jurist):**

„In other words, the conjunction of law and related disciplines in an address to labor and employment issues is taken up in the U.S. on a catch as catch can basis by those faculty members with a particular interest, which work may be underwritten by a foundation or a think tank, sometimes with an ideological predisposition. Whence my observation that the IAAEG’s promise – of longer-term research by selected graduate students and post-docs into the conjunction of labor law with other social institutions and processes – is unique and terribly important (...)

(...) a difficulty the Institute faces is in encouraging especially the legal researchers to engage in non-doctrinal work, and of the prospect that work of that sort will not be discounted in terms of their long-term career prospects. I note, for example, that while the papers of the industrial relations group appear often in English and are given international exposure to the same cannot be said [for] the law group.“

**Professor Dr. Maximilian Fuchs, Eichstätt (Jurist):**

„Das IAAEG ist vor diesem Hintergrund die einzige namhafte Institution in der Bundesrepublik Deutschland, die der Erforschung des Europäischen Arbeitsrechts eine wissenschaftliche Basis verschafft hat. Trotz der notgedrungen beschränkten Ressourcen (etwa im Vergleich zu einem Max-Planck-Institut) hat sich das Institut in der Vergangenheit sowohl in Deutschland wie im internationalen Raum hohes Ansehen erworben.

Die Grundidee einer Verzahnung von Ökonomie und Recht gehört zu den immer wieder formulierten Forschungsdesideraten. Verwirklicht wird diese Idee aber eher selten. Insofern kommt dem IAAEG ein Alleinstellungsmerkmal in dieser Hinsicht zu. Interdisziplinarität wurde und wird auf unterschiedlichen Ebenen und Feldern hergestellt. (...) Von besonderer Bedeutung scheint mir der interdisziplinäre Forschungsansatz für die Doktoranden. Das reichhaltige Veranstaltungs- und Fortbildungsangebot am Institut eröffnet den wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Doktoranden die Möglichkeit, sich über Inhalte und Entwicklungen der jeweils anderen Disziplin kundig zu machen. Die in den zurückliegenden Jahren vergebenen und fertig gestellten Diskussions- themen zeigen, dass sich Fragestellungen und Entwicklungen behandeln lassen, die im traditionellen universitären Dissertationsbetrieb durch ihre sehr starke Ausrichtung auf die jeweilige Disziplin nicht aufgegriffen werden können (...)

Und sie [die Arbeit im Institut] geht einher mit einer stets intendierten (wenn auch nicht immer optimal erreichbaren) Interdisziplinarität. Es ist schwer denkbar, dass die Absolventen als engstirnige Fachvertreter das Haus verlassen. Dies ist ein unschätzbare Mehrwert, der vom Institut für die späteren Berufsfelder in Forschung, aber auch in der praktischen Arbeit geleistet wird.“

**Professor Anthony Ogus, Manchester (Jurist, Spezialist in Law and Economics):**

„The output of the doctoral programme, in terms both of research and publications and of personnel has, in my judgement, been outstanding. As regards the former, studies of, for example, the impact of labour regulation on corporate effi-

ciency within a competitive market, and the appropriate governance structures for education and health care in the public sectors, have significantly added to knowledge of these issues and, it is to be hoped, influenced policymakers in Germany and elsewhere. As regards the latter, the high quality of work and the nurturing of research and teaching skills, has led to successful participants in the doctoral programme becoming employed in prestigious academic institutions, for example, Kerstin Pull at Tübingen and Martin Schneider at Paderborn.

It is not difficult to identify the factors which have contributed to the success of the doctoral programme at IAAEG. Of course, the facilities at the Institute, including a first-class specialist library, have played a part. But more important have been the structural arrangements for fostering quality research. Clearly the supervision of Professor Dieter Sadowski, and other colleagues, has had a huge influence; so also the mutual support provided by the Mitarbeiter, both doctoral and post-doctoral. Last, but by no means least, has been the institutional system of reviewing doctoral student performance, and the discipline of imposing planning and strict timetables for their work. I have to say that in over forty years of experience of postgraduate research I have found that this system, which includes notably presentation to the annual Gutachter colloquium, to be the most effective I have encountered for ensuring a good Ph.D. completion rate (...)"

**Professor David Marsden, London (Ökonom):**

„Nach meiner Meinung sind das IAAEG und das Graduiertenzentrum einige der erfolgreichsten Zentren Europas für wissenschaftliche und praktische Forschung in diesem Gebiet. Die Qualität ihrer Doktoranden ist sehr hoch, und die Themen ihrer Arbeit sind wissenschaftlich sehr stark und in der sozialökonomischen Praxis verankert. Das IAAEG ist europaweit bekannt für seine vergleichende Analyse von Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktproblemen. Seine Forscher sind Pioniere dieser Art von Analysen. Sie sind auch Pioniere in Europa in der Nutzung der theoretischen Begriffe der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts und von Personalökonomie (...) Ich muss sagen, dass es heute in Deutschland eine ‚IAAEG-Schule‘ für Arbeitsmarktanalyse gibt und viele neue junge Wissenschaftler, die diese Tradition verlängern können und sollen.“

### 3.2.5 Forschungsprojekte

#### 3.2.5.1 Abgeschlossene Forschungsprojekte

**Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski**; Prof. Dr. Peter Schneider

- Bis 1972 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn
- 1976 Promotion an der Universität Bonn
- 1979 Habilitation an der Universität Bonn
- Seit 1981 o. Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Seit 1988 Direktor des IAAEG

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

Start: 01/2005

Ende: 12/2010

##### **Zielsetzung:**

Deutsche Universitäten waren und sind in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterschiedlich engagiert und unterschiedlich erfolgreich. Reformen der forschungsorientierten Doktorandenqualifikation, wie Graduiertenkollegs oder Graduate Schools, zielen in Deutschland wie Europa – allemal in den Wirtschaftswissenschaften – auf das Modell amerikanischer Forschungsuniversitäten, dessen Überlegenheit insbesondere dort unbestritten ist, wo keine Habilitation mehr als Ausweis wissenschaftlicher Reife verlangt wird. Die Beobachtung, dass heute 68% der ökonomischen PhD-Studenten in den USA Ausländer sind, lässt eine deutliche Abstimmung mit den Füßen zugunsten des amerikanischen Modells erkennen. Wenn zudem der überaus klare Befund aus den Naturwissenschaften verallgemeinerbar ist, dass insbesondere ausländische Doktoranden und Post-Docs heute führende Rollen in der universitären Forschung der USA einnehmen, dann ist eine Diagnose der Erfolgsdifferenzen dringlich.

##### **Ergebnisse:**

Dem impliziten oder expliziten Glauben an die Wirksamkeit des New Public Management liegt die Idee zu Grunde, dass weniger Staatseinfluss, mehr Wettbewerb, eine stärkere Binnenhierarchie und der verstärkte Einfluss externer Stakeholder eine solche Verbesserung wahrscheinlich machen.

Mit Hilfe einer fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (QCA) qualitativer und quantitativer Daten 26 europäischer und US-amerikanischer Departments der Volkswirtschaftslehre untersuchen wir, wie sich NPM-Steuerungsinstrumente in den Jahren 2001 und 2002 auf den Verbleib von Doktoranden im akademischen System ausgewirkt haben. Um den Einfluss von organisatorischen Reformen und Ressourcenausstattung trennen zu können, berücksichtigen wir näherungsweise die finanziellen Ressourcen sowie die Größe von Departments – gemessen an der Zahl der Professoren sowie der Zahl der Doktoranden – und schließlich die Veröffentlichungsintensität der Professoren eines Departments.



sadowski@iaaeg.de  
0651 201 4741

Unsere Ergebnisse zeigen, dass gleicher Erfolg zwar mit unterschiedlichen Governancekonfigurationen einhergehen kann, allerdings notwendigerweise einen Wettbewerb um Mittel und Graduierte voraussetzt.

**Veröffentlichung:**

Schneider, Peter; Dieter Sadowski (2010): The impact of new public management instruments on PhD education. Higher Education 59: 543-565

### 3.2.5.2 Laufende Forschungsprojekte

#### Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

- 2000 bis 2006 Studium der Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Trier, Tilburg und Mannheim
- 2003 bis 2006 Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes
- 2006 bis 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“
- Seit Januar 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier



ahrens@uni-trier.de  
0651 201 2635

#### Reformprozesse und Unsicherheit

##### – Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und Einkommensunsicherheit

Start: 11/2006

Ende: 6/2011

**Ziel:**

Im Zentrum dieses Dissertationsprojekts steht die Frage, inwiefern Privathaushalte in einer Volkswirtschaft auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und die damit verbundene Unsicherheit, insbesondere die Einkommensunsicherheit, reagieren. Genauer betrachtet werden dabei die Anreize für das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutionen ausgehen. Von diesen Reaktionen können im Zuge von Reformen J-Kurven-Effekte ausgehen, die den Anpassungspfad der Ökonomie an ein neues langfristiges Gleichgewicht nachhaltig beeinflussen.

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

**Stand:**

Ein Grundmodell, das einen Wirkungsmechanismus zwischen einer „aktivierenden“ Reform der Arbeitslosenversicherung und dem Sparverhalten privater Haushalte herstellt sowie die grundlegenden Effekte aufzeigt, ist abgeschlossen. Zwei empirische (Teil-)projekte liegen als Rohfassungen vor.

Ein erstes empirisches Papier trägt den Titel: „Do labour market institutions influence consumers' expectations? Some aggregate evidence“ (unveröffentlichtes Manuskript, 2009). Auf der Basis von Daten zum

Konsumentenvertrauen in 14 europäischen Staaten im Zeitraum zwischen 1985 und 2005 wird der Einfluss von Höhe und Dauer der Lohnersatzrate im Fall der Arbeitslosigkeit sowie des Kündigungsschutzes (EPL) auf die subjektive Sparneigung untersucht. Die empirische Evidenz deutet darauf hin, dass die Lohnersatzrate die Sparneigung aus Vorsichtsmotiven senkt, während EPL in einigen Schätzungen ebenfalls einen negativen Effekt aufweist. Die Reaktion eines Haushalts scheint aber abhängig von sozio-demografischen Charakteristika zu sein: Getrennt nach Einkommensgruppen zeigt sich, dass die Haushalte in den mittleren Einkommensgruppen am stärksten auf Änderungen in den Arbeitsmarktinstitutionen reagieren.

Das Papier „Precautionary saving and the (in)stability of subjective earnings uncertainty“ (unveröffentlichtes Manuskript, 2010) beschäftigt sich mit dem grundsätzlichen Zusammenhang zwischen (subjektiver) Einkommensunsicherheit und Vermögensbildung aus dem Vorsichtsmotiv („precautionary saving“). Die bestehende Literatur wird dabei in zweierlei Hinsicht ergänzt. Einerseits verwenden zahlreiche bisherige Querschnittsstudien zum Vorsichtssparen einmalig beobachtete subjektive Erwartungen bzgl. der in den kommenden 12 Monaten erwarteten Einkommensvariation als Näherungsmaß für die Einkommensunsicherheit. Solche Maße können jedoch zu verzerrten Einschätzungen des Vorsichtsvermögens führen, wenn diese Erwartungen über die Zeit nicht stabil sind. Holländische Haushaltsdaten legen nahe, dass die Erwartungen mittelfristig instabil sind. Schätzungen des Vorsichtsvermögens unter Verwendung eines einfachen Durchschnittes der Erwartungen liegen zwischen 40% und 80% über denen mit einmalig beobachteten Erwartungen bzgl. der Einkommensunsicherheit. Zweitens wird die Vermögensbildung aus dem Vorsichtsmotiv für verschiedene Drittel der Einkommensverteilung untersucht. Dabei kann das Muster des ersten Papiers bestätigt werden: der Anteil des Vorsichtsvermögens am Gesamtvermögen ist in der Mitte der Einkommensverteilung am größten.

**Zeitplan:**

01/2010 – 10/2010: Papier „Precautionary saving and the (in)stability of subjective earnings uncertainty“

11/2010 – 12/2010: Elternzeit

01/2011 – 06/2011: Überarbeitung der empirischen Projekte

**Dipl.-Kffr. Kerstin Benter**

- 1998 bis 2003 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Seit 2003 bei der heutigen Landesbank Baden-Württemberg (bis 30. Juni 2008 Landesbank Rheinland-Pfalz)
- Seit 2006 Promotion am IAAEG

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

**Ziel:**

Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist eine der größten Nonprofit-

Organisationen in Deutschland. Die direkten Anlaufpunkte für ihre 24,5 Millionen Mitglieder (Stand Ende 2008) bilden die Gemeinden. Sie verwalten sich weitgehend selbständig und werden von gewählten und berufenen Ehrenamtlichen sowie dem oder den Geistlichen der Gemeinde geleitet. Aus einem Mitglieder- und Einnahmerückgang sowie sinkender Bereitschaft zur Übernahme längerfristiger ehrenamtlicher Verantwortung erwachsen steigende Anforderungen an die Gemeindeleitung. Ziel der Arbeit ist es, die Gemeindeleitung (mit Fokus auf den ehrenamtlichen Gemeindeleitern) in den sie prägenden Facetten intensiv zu beleuchten. Dazu sollen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Arrangements der 22 Landeskirchen der EKD untersucht werden, ihre Allokationswirkung in den Gemeinden und die Auswirkung dieser Allokation auf die Zukunftsfähigkeit von Gemeinden, d. h. die Chance eines selbständigen Fortbestands angesichts der aktuellen Herausforderungen.

**Vorgehen:**

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

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

Um die Allokationswirkungen der verfügungsrechtlichen Arrangements ableiten zu können, wird eine empirische Untersuchung zu den Motivstrukturen der ehrenamtlichen Gemeindeleiter durchgeführt. Auf dieser Basis sollen Implikationen zum Entscheidungsverhalten der verschiedenen Typen ehrenamtlicher Gemeindeleiter bei der Allokation von Ressourcen abgeleitet werden. Die getroffenen Entscheidungen wiederum wirken sich über das Kausalmodell auf die Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aus.

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

**Stand:**

Die theoretischen Grundlagen zur Situation der EKD und zur Verfügungsrechtstheorie wurden erarbeitet. Ein Kausalmodell als Basis für die Ableitung der Zukunftsfähigkeit von Kirchengemeinden wurde entwickelt. Die landeskirchlichen Verfassungen wurden analysiert und drei verfügungsrechtliche Aspekte für die weitere Untersuchung selektiert. Ein Entwurf des Fragebogens für die empirische Untersuchung wurde erstellt. Der nächste Schritt ist die Durchführung und Auswertung der empirischen Untersuchung.

**Zeitplan:**

01/2011 – 02/2011: Festlegung des Rahmens für die empirische Untersuchung und Pretests

03/2011 – 07/2011: Durchführung der empirischen Untersuchung

08/2011 – 09/2011: Auswertung der Untersuchungsergebnisse und Ableitung

der Allokationswirkungen  
10/2011 – 12/2011: Abschließende Niederschrift der Arbeit

### **Dipl.-Vw. Mattias Grammling**

- 1998 bis 2004 Studium der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie an der Universität Trier
- 2002 bis 2009 unabhängiger Berater im Bereich Mikrofinanzierung
- Seit 2004 Promotion am IAAEG
- Seit 2010 Berater bei LFS Financial System

### **Personalanreizsysteme in Mikrofinanzinstitutionen — kontextgebundene Feldexperimente zur Bestimmung organisationskultureller Gestaltungsaspekte**

Start: 07/2004

Ende: 03/2011

#### **Ziel:**

Mikrofinanzinstitutionen (MFIs) sind Finanzintermediäre für Mikro- und Kleinunternehmen in Transformations- und Entwicklungsländern. Da die Arbeit von Kreditsachbearbeitern maßgeblich über den Erfolg der MFIs entscheidet, befassen sich MFIs zunehmend mit dem Einsatz und der Entwicklung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter — kommen dabei jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Ziel der Arbeit ist es, die Beziehung zwischen relevanten organisationskulturellen Aspekten und der Gestaltung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von MFIs zu untersuchen. Dabei wird sowohl geprüft, inwieweit solche Anreizsysteme in der Praxis (organisations-) kulturabhängig geformt sind, als auch experimentell getestet, inwieweit die (Organisations-) Kulturen dreier MFIs mit ihren Anreizsystemen in Einklang zu bringen sind.

#### **Vorgehen:**

In einem ersten Schritt werden die ökonomisch-psychologischen Grundlagen von Personalanreizen aufgezeigt. Dabei werden insbesondere die Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation (Frey 1997) auf die Arbeitsrealität der Kreditsachbearbeiter übertragen.

Zweitens werden die Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter in MFIs skizziert. Dabei kann auf zahlreiche Fallstudien und zwei einschlägige quantitative Erhebungen zurückgegriffen werden. Die Anreizsysteme dreier MFIs werden näher vorgestellt und in den entsprechenden Organisationskulturen verortet.

In einem dritten Schritt wird auf das Instrumentarium der experimentellen Spieltheorie zurückgegriffen, und es werden kontextgebundene Feldexperimente mit rund 300 Kreditsachbearbeitern von drei MFIs in Bolivien, Bangladesch und Kenia beschrieben. Dabei handelt es sich um anonym durchgeführte Ultimatumspiele mit drei Spielparteien, mit deren Hilfe relevante Aspekte der jeweiligen Organisationskulturen gemessen werden können. Diese Aspekte umfassen die Akzeptanz leistungsbezogener Vergütung, das Maß eigennützigem Verhalten in natürlich existierenden Gruppen und die von den Kreditsachbearbeitern wahr-

genommene Rolle des Zweigstellenteams bei der Verteilung leistungsabhängiger Boni. Es wird argumentiert, dass nur Anreizsysteme, die in Einklang mit den einschlägigen Merkmalen der Organisationskultur stehen, langfristig wirksam sind. Darauf aufbauend wird viertens die Frage aufgeworfen, inwieweit für die Gestaltung relevante organisationskulturelle Merkmale national-kulturell begründet sind. Anhand zweier globaler Querschnittsuntersuchungen, an denen 208 MFIs teilnahmen, können national-kulturelle Unterschiede im Design von Anreizsystemen aufgezeigt werden. Daher wird postuliert, dass effiziente Personalanreize nicht nur mit den individuellen Organisationskulturen der MFIs, sondern auch mit der übergeordneten Nationalkultur in Einklang stehen müssen.

**Stand:**

Die relevante ökonomische, psychologische und kulturanthropologische Literatur wurde aufgearbeitet. Es wurden Ultimatumspiele mit knapp 300 Kredit-sachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia durchgeführt und ausgewertet, und es liegen unstandardisierte Interviews mit Mitarbeitern von rund 30 MFIs in über zehn Ländern vor, die zur Interpretation der Ergebnisse herangezogen werden können. Ebenso wurden Querschnittsdaten von 208 MFIs zu der Verwendung leistungsabhängiger Entlohnungssysteme ausgewertet. Der erste Entwurf ist fertig gestellt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die durch die Ultimatumspiele herausgearbeiteten organisationskulturellen Aspekte mit den jeweiligen Anreizsystemen und/oder mit deren Wahrnehmung durch die Kredit-sachbearbeiter harmonisieren. Die Gründe dafür könnten in der jeweiligen Nationalkultur zu finden sein.

**Zeitplan:**

Bis 03/2011: Fertigstellung der Arbeit

**Dr. Ruslan Gurtoviy;** Dipl.-Vw. Dipl.-Kfm. Daniel Mühlhaus; Dr. Gerald Eisenkopf; Dr. Verena Utikal



gurtoviy@uni-trier.de  
0651 201 2632

- 1992 bis 1993 Studium der Radioelektronik an der Kharkiv Universität der Radioelektronik
- 1993 bis 1997 Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der Kharkiv Wirtschaftsuniversität
- 2002 bis 2006 Promotionsstudium im Rahmen des Graduiertenkollegs der DFG „Allokationstheorie, Wirtschaftspolitik und kollektive Entscheidungen“ an der Universität Dortmund
- 2005 bis 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre/Mikroökonomie an der Universität Dortmund
- 2006 Promotion an der Universität Dortmund
- Seit 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier

## An Experimental Analysis of Punishment for Deception

Start: 08/2008

Ende: 06/2011

### **Ziel:**

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

### **Vorgehen:**

Die Sanktionierung regelwidrigen Verhaltens ist ein zentrales Thema sowohl in der Ökonomie als auch in den Rechtswissenschaften. Gleichzeitig ist noch unbekannt, wie und wofür Personen sanktionieren. Aus der Steuerliteratur geht beispielsweise hervor, dass Steuerbetrug nicht nur aufgrund der Tat an sich, sondern auch in Abhängigkeit des Ausmaßes des Betruges bestraft wird. Auf der anderen Seite gibt es Beispiele wie die CO<sub>2</sub>-Emissionsregelung, bei der ausschließlich von Bedeutung ist, ob ein Betrug bzw. eine Täuschung stattgefunden hat oder nicht. Das Ausmaß der Informationsverheimlichung ist dabei für die Sanktionierung durch eine Prinzipal-Institution nicht relevant. In diesem Rahmen stellt sich die Frage, ob eine Art „Größe der Lüge“, d. h. eine Differenzierung zwischen kleinen und großen Lügen, auch in anderen Interaktions- und Transaktionsbeziehungen existiert. Dabei erscheint von zentralem Interesse, unter welchen Bedingungen eine Bestrafung jeweils von dem Ausmaß einer Täuschung bzw. der Tatsache einer solchen Zuwiderhandlung an sich abhängt. Im Rahmen des vorliegenden Projektes sollen derartige Fragestellungen sowohl anhand ökonomischer Experimente als auch anhand einer Vignetten-Studie zum Thema Kundenverhalten untersucht werden.

### **Stand:**

Das Projekt besteht aus insgesamt vier Teilbereichen: (1) Literaturliteraturfundierung und Ableitung der Forschungshypothesen; (2) Durchführung einer experimentellen Pilotstudie; (3) Durchführung einer experimentellen Hauptstudie; (4) Erstellung von Abschlussberichten und Publikation. Die ersten beiden Projektphasen wurden in den Jahren 2008 und 2009 an der Universität Trier erfolgreich durchgeführt. Die Ergebnisse der Pilot-Studie bestätigten unsere Theorien und Forschungshypothesen. Diese erste empirische Projekt-Phase wurde teils von den Autoren selbst und teils vom Lehrstuhl von Prof. Sadowski finanziert. Die ersten Ergebnisse sind im September 2009 an der Universität Aberdeen (The Scottish Experimental Economics Laboratory, Aberdeen Business School, UK) vorgestellt und positiv bewertet worden. Phase 3 wurde im Jahr 2010 an der Universität Konstanz (Lakelab) durchgeführt (mit über 250 Probanden) und erfolgreich abgeschlossen. Momentan befindet sich das Projekt in Phase 4.

### **Zeitplan:**

01/2010 – 06/2011: Revision des Papiers und Einreichung bei weiteren Konferenzen. Die Veröffentlichung ist in Form von zwei Artikeln in referierten Zeitschriften geplant.



hammen@iaaeg.de  
0651 201 4757

### Dipl.-Kffr. Anke Hammen

- Bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG

### Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren

Start: 04/2007

Ende: 09/2011

#### **Ziel:**

Etwa ein Viertel der deutschen Bevölkerung absolviert mehr als eine Berufsbildung. Im Gegensatz zu vorangegangenen Studien zu Mehrfachqualifikationen soll diese Analyse zeigen, dass es nicht nur eine Rolle spielt, ob mehrere Berufsbildungsschritte absolviert wurden, sondern dass gerade der fachliche Zusammenhang der einzelnen berufsbildenden Elemente Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf hat. Dabei werden im Rahmen der Analyse drei Fälle unterschieden: fachliche Spezialisierung mit einer Berufsbildung, fachliche Spezialisierung mit mindestens zwei Berufsbildungsschritten und fachliche Diversifizierung. Ziel ist es, die Wirkung einer fachlichen Spezialisierung bzw. Diversifizierung auf verschiedene Erfolgsmaße des Erwerbslebens zu untersuchen. Dabei wird neben der Wirkung auf finanzielle Erfolgsindikatoren wie Einkommensniveau und Einkommensrisiko auch die Wirkung auf nicht-monetäre nutzenstiftende Elemente des Erwerbslebens wie Arbeitszufriedenheit analysiert.

#### **Vorgehen:**

Zunächst wird geprüft, welche Faktoren die Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren beeinflussen. Dabei werden vor allem demographische Variable, vorangegangene Berufsbildungsentscheidungen sowie die Situation am Arbeitsmarkt im Entscheidungszeitraum berücksichtigt. Es ist zu prüfen, ob von den genannten Faktorenbündeln selektierende Effekte bezüglich der Wahl bestimmter Berufsbildungskarrieren ausgehen.

Anschließend stellt sich die Frage, welche Konsequenzen im weiteren Erwerbsverlauf durch die Wahl eines bestimmten Bildungspfades entstehen. Die Ergebnisse bezüglich des Selektionseffekts verschiedener Determinanten der Bildungsentscheidung finden hier Berücksichtigung. Ein erster Blick gilt den finanziellen Konsequenzen der (fachlichen) Zusammensetzung einer Berufsbildung. Hier stehen das Einkommensniveau sowie das Einkommensrisiko infolge einer bestimmten Zusammensetzung der Berufsbildung sowie der Trade-Off zwischen beiden Größen im Mittelpunkt.

Da finanzielle Überlegungen jedoch nicht das einzige Entscheidungskriterium bei der Wahl einer Berufsbildung sind, berücksichtigt die Analyse zudem nicht-monetäre Erfolgsmerkmale, die Auskunft über den subjektiven Nutzen einer Berufsbildung geben. Hier ist vor allem die subjektive Anwendbarkeit der Bildungsinhalte der einzelnen Bildungsschritte und die Arbeitszufriedenheit der betroffenen Person zu nennen.

Die empirische Analyse erfolgt mittels Daten der BIBB/IAB-Erhebung zu „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99“ sowie der BIBB/BAUA-Erhebung „Erwerbstätigenbefragung 2006“.

**Stand:**

Mit Hilfe multivariater Methoden lässt sich zeigen, dass vor allem von vorangegangenen Bildungsentscheidungen ein starker Einfluss auf die weitere Berufsbildung ausgeht. Auch den demographischen Variablen sowie der Situation am Arbeitsmarkt im Entscheidungszeitraum kommt eine selektierende Wirkung zu. Im Zuge der Analyse zu den Konsequenzen der Berufsbildung im Erwerbsverlauf zeigt sich, dass die Wirkung der fachlichen Zusammensetzung einer Berufsausbildung geschlechtsspezifisch unterschiedlich ist. Für Frauen lassen sich keine signifikanten Effekte der Zusammensetzung der Berufsbildung auf Einkommensniveau und Einkommensrisiko nachweisen. Männer auf der anderen Seite können bei fachlicher Diversifizierung ein geringeres Einkommensniveau realisieren. Dieser Befund bleibt auch nach Berücksichtigung selektierender Einflussfaktoren erhalten. Gleichzeitig kann das geringere Einkommensniveau nicht durch ein geringeres Einkommensrisiko und auch nicht durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensiert werden. Somit wird deutlich, dass bei fachlicher Diversifizierung kein Trade-off zwischen finanziellen Aspekten und der eigenen Arbeitszufriedenheit vorliegt.

**Weiteres Vorgehen:**

Die Arbeit befindet sich in der Endredaktion und wird in Kürze eingereicht.

**Zeitplan:**

01/2011 – 09/2011: Niederschrift und Überarbeitung der Arbeit bis zur Publikationsreife

**Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld**

- 2002 bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der University of Dublin, Trinity College
- Seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG

**Mindestlöhne und X-Effizienz**

Start: 04/2008

Ende: 09/2011

**Ziel:**

Wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse darüber, ob von Mindestlöhnen eine effizienzsteigernde Wirkung ausgeht, gibt es bislang kaum. Daher soll mit aktuellen Methoden der Effizienz- und Produktivitätsanalyse untersucht werden, ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien 1999 zu einer Verringerung von X-Ineffizienzen in den am stärksten betroffenen Branchen und Regionen geführt hat.

**Hintergrund:**

In fast allen Ländern der Europäischen Union gibt es gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Schaffung von Lohnuntergrenzen. Als eines der letzten großen Länder der Europäischen Union führte Großbritannien 1999 nach dem Wahlsieg der Labour-Partei einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Zahlreiche empirische



hoffeld@iaaeg.de  
0651 201 4759

Untersuchungen befassen sich mit den Beschäftigungswirkungen der Mindestlohneinführung, konnten allerdings keine negativen Effekte identifizieren.

Im Vergleich zur umfassenden Literatur zum Einfluss von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Löhne gibt es relativ wenige Studien, die sich mit den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Unternehmen und den Gütermarkt beschäftigen. Am häufigsten wird noch die Auswirkung von Mindestlöhnen auf die Preise am Gütermarkt untersucht. Zusammenfassend stellt sich die Situation so dar, dass weder signifikante Beschäftigungseffekte noch Preissteigerungseffekte zu beobachten sind. Daher stellt sich zunehmend die Frage, wie Unternehmen sonst auf den Mindestlohn reagieren. Deshalb stand in jüngster Vergangenheit vermehrt der Einfluss des Mindestlohnes auf die Unternehmen im Fokus der Forschungen zum britischen Mindestlohn.

Neben potentiellen Preissteigerungseffekten sind verschiedene andere den Entlassungsdruck kompensierende Effekte denkbar. Da im neoklassischen Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes der Faktor Arbeit bekanntermaßen entsprechend seiner Grenzproduktivität entlohnt wird, könnte zum Beispiel ein Produktivitätsanstieg für die nicht zu beobachtenden adversen Beschäftigungseffekte verantwortlich sein. Ein exogener Schock in Form einer Mindestlohneinführung führt dazu, dass die Lohnstückkosten für die betroffenen Unternehmen steigen, sofern nicht in gleichem Maße die Produktivität erhöht werden kann. Eine Möglichkeit der Produktivitätssteigerung liegt in der Reduzierung von Ineffizienzen im Produktionsprozess. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, werden die stärker betroffenen Unternehmen durch die Mindestlohneinführung gezwungen, bestehende Ineffizienzen zu reduzieren. Ein Anstieg der Lohnstückkosten könnte somit verhindert werden. Ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Großbritannien zu einer stärkeren Verringerung von Ineffizienzen in den stärker betroffenen Unternehmen geführt hat und damit ein Teil der Beschäftigungsneutralität erklärt werden kann, ist die Leitfrage für diese Arbeit.

#### **Vorgehen:**

Auf der Grundlage von Unternehmensdaten der Datenbank FAME, die für den Zeitraum von 1991 bis 2007 vorliegen, wird diese Frage mithilfe einer Data-Envelopment-Analyse untersucht, die erstmals in diesem Kontext angewendet wird. Für den Betrachtungszeitraum werden sowohl globale als auch branchenbasierte Malmquist-Gesamtfaktorproduktivitätsindizes auf Unternehmensebene berechnet. Ein Vorteil des Malmquist-Index besteht in dessen Zerlegbarkeit in zwei Komponenten, deren Betrachtung Aufschluss über die Ursachen möglicher Gesamtfaktorproduktivitätsveränderung gibt. Dies sind zum einen der technische Fortschritt und zum anderen potentielle Effizienzgewinne. In einem zweiten Schritt wird in einem Difference-in-Differences Ansatz der Einfluss der Mindestlohneinführung in Großbritannien 1999 auf die Malmquist-Indizes sowie die verschiedenen Komponenten betrachtet. Entsprechend der Ausgangshypothese wird ein relativer Effizienzgewinn bei den stärker vom Mindestlohn betroffenen Unternehmen erwartet.

#### **Zeitplan:**

01/2011–09/2011: Weitere Auswertung der Daten und Niederschrift der Arbeit

**Dipl.-Vw. Kai Kühne M. A.**

- 1999 bis 2006 Studium der Medienwissenschaft, Philosophie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG

**Politische Arbeitsrechtsprechung?**

Start: 09/2007

Ende: 09/2011

**Ziel:**

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

**Vorgehen:**

Durch die Auswertung arbeitsrichterlicher Entscheidungstexte aus der Juris-Datenbank wurde untersucht, inwiefern tendenziöses Entscheidungsverhalten von Richtern an deutschen Landesarbeitsgerichten statistisch belegbar ist und inwieweit politische Einflussnahme auf die Rechtsprechung eine Rolle spielt.

**Stand:**

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse deuten darauf hin, dass in der Tat systematische Zusammenhänge zwischen persönlichen Merkmalen von Arbeitsrichtern und ihrem Entscheidungsverhalten bestehen, dass also neben rechtsimmanenten Kriterien auch subjektive Faktoren die Rechtsprechung beeinflussen. Einflussnahme von Seiten der Politik ist hingegen im Rahmen der verfügbaren Daten nicht nachweisbar.

**Zeitplan:**

01/2011 – 09/2011: Überarbeitung und Einreichung des Artikels

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

**Mitbestimmung und Massenmedien**

Start: 01/2008

Ende: 09/2011

**Ziel:**

Seit seiner Verabschiedung im Jahr 1976 ist das deutsche Mitbestimmungsgesetz mehrfach Gegenstand teilweise heftiger politischer Auseinandersetzungen ge-



kuehne@iaaeg.de

0651 201 4755

wesen, die von der Bevölkerung vor allem über die massenmediale Berichterstattung zur Kenntnis genommen werden. Massenmedien thematisieren regelmäßig die Arbeit von Kommissionen, Entscheidungen der Rechtsprechung und Initiativen von Politikern oder Interessengruppen und tragen so zur öffentlichen Meinungsbildung über Mitbestimmung bei. In welcher Weise sie diesen Beitrag leisten, ist Gegenstand des Projekts.

**Vorgehen:**

Anhand einer Inhaltsanalyse, die den Diskurs über Mitbestimmung in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, der Süddeutschen Zeitung sowie der tageszeitung für den Zeitraum von 1998 bis 2007 rekonstruiert, wurde die Frage untersucht, inwiefern die deutschen Massenmedien selbst als autonome politische Akteure in der Auseinandersetzung um Mitbestimmung eine Rolle spielen. Dabei wurden drei Diskursdimensionen berücksichtigt: die Themenwahl (das Agenda-Setting), die Auswahl von Sprechern (das Standing von Akteuren) und die Verwendung von Deutungsrahmen (das Framing von Themen).

**Stand:**

Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Inhaltsanalyse dafür, dass Massenmedien im Diskurs über Mitbestimmung durchaus eine aktive politische Rolle spielen. Zwar scheinen für das Agenda-Setting im Untersuchungszeitraum eher generelle Nachrichtenfaktoren maßgeblich gewesen zu sein. Doch sowohl das Standing der verschiedenen Akteursgruppen als auch die Deutungsrahmen und Handlungsempfehlungen weisen zum Teil Differenzen zwischen den untersuchten Zeitungen auf, die nur als Ausdruck unterschiedlicher politischer Positionen erklärbar sind.

**Zeitplan:**

01/2011-09/2011: Überarbeitung und Einreichung des Artikels

---

**Dipl.-Math. oec. Pia Lünstroth**

- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftsmathematik an der Universität Trier
- Seit April 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier

---

**Reform der Professorenbesoldung  
– Die Umsetzung auf Universitätsebene und ihre anreiztheoretischen Konsequenzen**

Start: 04/2007

Ende: 09/2011

**Ziel:**

Dieses Dissertationsprojekt befasst sich mit anreiztheoretischen Konsequenzen der Reform der Professorenbesoldung. Dabei stehen vor allem die besonderen Leistungsbezüge im Mittelpunkt, die ökonomisch als relative Leistungsturniere zu betrachten sind. Momentan sind drei Aufsätze im Rahmen dieses Projektes geplant.



lunstroth@iaaeg.de  
0651 201 2627

**Stand:**

Das erste Papier mit dem Titel „Stufenmodell oder Leistungspunkte? Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten“ wurde als IAAEG Discussion Paper 04/2009 veröffentlicht. Es beschäftigt sich mit den Vergabeverfahren für besondere Leistungsbezüge auf Universitätsebene und zeigt, dass die existierenden Systeme unterschiedliche Turniertypen darstellen: Bei dem Stufenmodell handelt es sich um ein U-Typ Turnier, während das Leistungspunkte-Modell als J-Typ Turnier aufzufassen ist. Ein Vergleich dieser beiden Typen liefert modelltheoretische Empfehlungen für die Umsetzung. Diese werden empirisch für 60 deutsche Universitäten überprüft.

Das zweite Projekt beschäftigt sich mit strategischen Entscheidungen in Berufungskommissionen. Mit der Einführung der W-Besoldung an deutschen Universitäten werden Professoren stärker leistungsabhängig entlohnt. Die so genannten besonderen Leistungsbezüge werden durch relative Leistungsturniere auf Fachbereichsebene vergeben. Im Zusammenspiel mit der Auswahl neuer Hochschullehrer in Berufungskommissionen können adverse Anreize entstehen, nicht den besten Bewerber auszuwählen. Die Fachbereiche sehen sich bei der Einstellungsentscheidung einem Trade-off gegenüber: Die Berufung eines sehr guten Kandidaten erzeugt Spill-over-Effekte. Zum einen können durch Kooperationen mit anderen (guten) Forschern des Fachbereichs neue Projekte entstehen, die Forschungsgelder und Drittmittel einbringen und somit auch die Reputation des Fachbereichs insgesamt (oder dieser Forschergruppe) steigern. Zum anderen führt diese Berufungsentscheidung dazu, dass bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge die zusätzliche Konkurrenz durch einen besonders erfolgreichen Professor bedeutet, dass weniger erfolgreiche Fakultätsmitglieder geringere besondere Leistungsbezüge erhalten. Dieser Effekt kann als relative Deprivation verstanden werden. Vor allem aus der Sicht eher schlechter Professoren ist daher eine Berufung von weniger erfolgreichen Kandidaten zu erwarten. Sie reduzieren so die Gefahr, ihre bisherigen Leistungszulagen zu schmälern und einen relativen Verlust zu erleiden. Zusätzlich profitieren eher schwache Fachbereichsmitglieder weniger von der Berufung eines erfolgreichen Kandidaten, da bei ihnen die Wahrscheinlichkeit für erfolgreiche Kooperationen geringer ist. Welcher Effekt überwiegt, wird mit Hilfe eines zweistufigen Spiels untersucht.

Das dritte Papier analysiert das Zusammenwirken von relativen Leistungsturnieren und Team-Arbeit experimentell. Dazu wird das Design von Irlenbusch/Ruchala (2008) um das Element der Kooptation eines neuen Mitspielers und Turniergegners erweitert. Die Durchführung des Experiments ist für das Frühjahr 2011 geplant.

**Zeitplan:**

01/2010 – 09/2010: Papier „Searching for the best? Clubs and their admission decisions“

09/2010 – 09/2011: Papier mit experimenteller Studie zu relativen Leistungsturnieren



mertins@iaaeg.de  
0651 201 4746

### Dr. Vanessa Mertins

- Bis 2003 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der University of Newcastle-upon-Tyne
- 2003 bis 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Nationalökonomie insbes. Wirtschaftstheorie an der Universität des Saarlandes
- Seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG
- 2009 Promotion an der Justus-Liebig-Universität Gießen

### The Value of Voice in an Experimental Labor Market

Start: 06/2009

Ende: 04/2011

#### **Ziel:**

Aufbauend auf der klassischen Gift-Exchange-Literatur auf der einen und der prozeduralen Fairness-Forschung auf der anderen Seite begründet das Projekt die Fair Wage – Fair Process – Effort Hypothese und testet diese empirisch im Rahmen eines Laborexperiments.

#### **Hintergrund:**

Die bisherige Forschung zur optimalen Vertragsgestaltung konzentriert sich auf Aspekte der Ergebnisfairness. Prozedurale Aspekte wie die Frage, welches Lohnfindungsverfahren angewendet wurde und inwiefern dieses den Fairnessvorstellungen des Arbeitnehmers entspricht, werden in der ökonomischen Diskussion weitestgehend vernachlässigt. Dabei finden sich in der (psychologischen) Forschung zahlreiche Belege, dass Menschen nicht nur die endgültige Allokation von Ergebnissen in ihre Fairness-Bewertung einfließen lassen, sondern insbesondere auch, wie diese Aufteilung erreicht wurde. Viele Faktoren können bestimmen, ob Menschen ein Verfahren als fair wahrnehmen, allen voran das Repräsentationsrecht innerhalb des Entscheidungsverfahrens. Dieses Recht kann variieren von der bloßen Möglichkeit, die eigene Meinung mitteilen zu dürfen (Voice), bis hin zur direkten Beteiligung am Entscheidungsprozess (Participation). Das Projekt befasst sich mit der niedrigsten Ausprägung dieses Rechts, nämlich mit Voice: eine Person, der Voice zugesprochen wird, hat das Recht, dem Entscheider die eigenen Präferenzen mitzuteilen.

#### **Vorgehen:**

Wir testen in einer einfachen Modellerweiterung des Gift-Exchange-Ansatzes, die ebenso intuitiv ist wie das Standard-Modell, inwiefern Arbeitnehmer nicht nur einen fairen Lohn, sondern auch die faire Behandlung durch den Arbeitgeber als eine Art Geschenk empfinden. Analog dem Standardmodell stellen wir die Hypothese auf, dass reziproke Arbeitnehmer sowohl auf einen fairen Lohn als auch auf ein faires Lohnfindungsverfahren (d. h. eines, das Arbeitnehmern die Möglichkeit der Präferenzmitteilung über den individuell als fair erachteten Lohn zugesteht) mit hoher Arbeitsleistung reagieren. Die Überlegungen der Social-Exchange-Theorie werden demnach übertragen in eine Fair Wage – Fair Process – Effort Hypothese. In einer simplen Version belohnen Arbeitnehmer sowohl einen fairen Lohn als auch ein faires Lohnfindungsverfahren mit erhöhter Anstrengung. Umgekehrt bestrafen sie jene Arbeitgeber mit niedriger Anstrengung, die sie unfair behandelt haben, aus der Ergebnisperspektive (niediger Lohn) oder

Prozessperspektive (keine Mitsprache bei der Lohnfindung). Eine differenziertere Betrachtung erlaubt die spezifische Analyse des Interaktionsverhältnisses zwischen fairem Ergebnis und fairem Verfahren. Denn per se sollte ein fairer Prozess positive Reaktionen bei Arbeitnehmern hervorrufen. Gleichzeitig bewirkt ein fairer Prozess aber auch gesteigerte Erwartungen an das Ergebnis und insofern muss die Empirie zeigen, wie Arbeitnehmer beispielsweise auf einen unfairen Lohn, der durch einen fairen Prozess zustande kommt, reagieren. Indem wir auf ein mögliches Substitutionsverhältnis von Ergebnis- und Prozessfairness abstellen, verweisen wir auf die hohe praktische Relevanz von Voice im Unternehmenskontext: Wenn Voice ähnliche Anstrengungserhöhungen induziert wie die Zahlung eines hohen Lohns, dann stellt das Instrument die kostengünstigere und somit effizientere Alternative dar. Zudem wollen wir die neuste Welle der sozialpsychologischen Forschung bereichern, die um die Identifikation von Interaktionseffekten zwischen distributiver und prozeduraler Fairness kreist. Darüber hinaus will das Projekt einen Beitrag zu der laufenden Diskussion leisten, inwiefern prozedurale Aspekte wichtig sind: Weil sie Ergebnisse zum Positiven verändern (instrumentelle) oder weil sie einen Wert an sich haben (nicht-instrumentelle Wirkungsweise).

**Stand:**

Das Experiment wurde mit über 200 Teilnehmern durchgeführt. Eine erste Version des Papiers ist fertig gestellt und wurde im Jahr 2010 auf mehreren internationalen Tagungen vorgestellt und diskutiert. Zwei dieser Vorträge erfolgten auf Einladung.

**Zeitplan:**

01/2011 – 05/2011: Einreichung bei einer Zeitschrift.

Dr. Vanessa Mertins; Mag. Michele Griessmair; Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld; Prof. Jobst Meyer; Dr. Andrea Schote-Frese

---

**Genetische Determinanten ökonomischer Präferenzen:  
Die Rolle von verhaltensbeeinflussenden Genen in der  
individuellen Entscheidungsfindung**

---

Start: 09/2009

Ende: 03/2011

Dieses Projekt untersucht den Einfluss von Genen auf individuelles Entscheidungsverhalten im Kontext der freiwilligen Bereitstellung öffentlicher Güter. Hierzu wurde eine Serie von Experimenten in Verbindung mit einer Fragebogenstudie mit 96 Probanden durchgeführt. Den Teilnehmern wurden Speichelproben entnommen und auf die Ausprägung spezifischer Genvarianten hin untersucht. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich weibliche Träger des so genannten „Warrior-Gens“ (MAOA) signifikant kooperativer verhalten als die Kontrollgruppe. Auch die Erwartungen über die Beitragsentscheidungen der anderen Teilnehmer variieren deutlich zwischen den Gruppen. Damit ist erstmals ein Zusammenhang zwischen einem spezifischen Kandidatengen und Kooperationsbereitschaft analysiert und nachgewiesen worden. Das Projektteam, welches von mir geleitet wird, besteht aus Mitarbeitern des Instituts für Psychobiologie der Universität Trier sowie Doktoranden des IAAEG. Die Thematik wurde

auf mehreren internationalen Konferenzen zum Vortrag angenommen, ein erstes Papier befindet sich im Reviewverfahren.

Dr. Vanessa Mertins; Dr. Susanne Warning

---

### **Der Einfluss von Priming und Spielempfehlung auf Reziprozität**

---

Start: 09/2009

Ende: 08/2011

In diesem Projekt untersuchen wir die Robustheit von Reziprozität im individuellen Entscheidungsverhalten. Dazu messen wir die individuelle Reziprozitätsneigung von 215 Teilnehmern in vier unterschiedlichen Treatments im Rahmen eines Gift-Exchange-Experiments. Wir variieren zwei Größen: Ein Teil der Teilnehmergruppe wurde vor Spielbeginn einem sog. Priming unterzogen. Die in der Psychologie etablierte Methode basiert auf der Voraktivierung einer kognitiven Repräsentation durch einen Reiz, welche deren Zugänglichkeit erhöht und somit die Wahrscheinlichkeit, dass sie benutzt wird. Im Speziellen soll durch das Priming der Zugang zur rationalen, eigennutzorientierten Strategie wahrscheinlicher werden. Zum anderen zeigen wir einem Teil der Versuchspersonen das teilspielperfekte Nash-Gleichgewicht des Spiels auf. Diese Variation ist darauf ausgerichtet herauszufinden, inwiefern Spielerverhalten sensitiv auf spieltheoretisch irrelevante Information reagiert.

**Zeitplan:**

01/2010—08/2011: Datenauswertung, Niederschrift der Ergebnisse, Diskussion der Ergebnisse auf internationalen Konferenzen, Einreichung des Papiers

Dr. Vanessa Mertins; Dr. Agnes Bäker

---

### **Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates**

---

Start: 01/2010

Ende: 03/2011

Empirische Evidenz belegt, dass die individuelle Risikoeinstellung die Selbstselektionsentscheidung zwischen variabler Entlohnung und Fixlohn beeinflusst. Unklar ist hingegen, inwiefern Risikopräferenzen auch einen Einfluss auf die Entscheidung zwischen unterschiedlichen variablen Entlohnungsschemata haben. Mit Hilfe experimenteller Labordaten untersuchen wir die Selbstselektion zwischen Einzel- und Gruppenstücklohn. Unsere Daten lassen den Schluss zu, dass die individuelle Entscheidung von Überlegungen sowohl zur Risikodiversifikation als auch zu potentielltem Trittbrettfahrerverhalten geprägt ist. Nicht die generelle Risikoneigung, sondern das wahrgenommene Risiko der spezifischen Arbeitssituation kann die Selektionsentscheidung erklären.

**Zeitplan:**

01/2011—04/2011: Diskussion der Ergebnisse auf internationalen Fachtagungen und Einreichung einer überarbeiteten Version des Papiers

**Dr. Susanne Warning**

- Bis 2000 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Osnabrück
- 2000 bis 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmenspolitik
- 2005 Promotion an der Universität Konstanz
- Seit April 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG

**Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität**

Start: 11/2006

Ende: 09/2011

**Ziel:**

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

**Vorgehen:**

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

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



warning@iaaeg.de  
0651 201 4744

**Stand:**

Das Papier liegt in einer Version als Diskussionspapier vor.

**Zeitplan:**

01/2011 – 09/2011: Überarbeitung des Diskussionspapiers und Einreichen bei einer Zeitschrift

---

**Managerhaftung und Corporate Governance**

---

Start: 04/2008

Ende: 09/2011

**Ziel:**

Die Haftung von Managern ist in den vergangenen Jahren in den Fokus von Medien, Öffentlichkeit und Politik gerückt – nicht zuletzt infolge einiger Skandale auch in Deutschland, wie z. B. bei Siemens oder DaimlerChrysler. Unternehmen können für ihre Manager für aus Haftungsfragen entstehende Schadensersatzansprüche eine Versicherung, die sogenannte „Directors’ and Officers’ Liability Insurance“ (kurz: D&O Versicherung), abschließen. Ein wichtiges Gestaltungsmerkmal dieser Vermögensschadenhaftpflichtversicherung stellt der Selbsthalt für den Manager dar, der entweder Null ist oder ungefähr ein halbes Jahresgehalt umfasst. Ziel des Projektes ist es, die Rolle dieser D&O Versicherung unter besonderer Berücksichtigung des Selbstbehalts für Deutschland zu untersuchen.

**Vorgehen:**

In einem Prinzipal-Agenten-Rahmen werden die Auswirkungen der D&O Versicherung und ihrer Gestaltung einerseits auf das Verhalten von Managern, andererseits auf den Unternehmenserfolg betrachtet. Hier stellt die D&O Versicherung jeweils die erklärende Größe dar. In einem dritten Schritt wird die Rolle der D&O Versicherung und des Selbstbehalts in der D&O Versicherung in den Zusammenhang der internen und externen Corporate Governance Mechanismen gestellt. Diesen theoretischen Überlegungen folgt eine empirische Analyse basierend auf Daten deutscher Aktiengesellschaften aus DAX30, MDAX, SDAX und TecDAX. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Existenz eines Selbstbehalts in der D&O Versicherung das Verhalten des Vorstands beeinflusst: Die angewandte Sorgfalt scheint bei Existenz eines Selbstbehalts – wie aus der Theorie zu erwarten – größer als bei vollständiger Versicherung.

**Stand:**

Ein erstes Papier, das die Auswirkungen des Selbstbehalts in der D&O Versicherung auf das Managerverhalten diskutiert, liegt in einer ersten Version vor und wurde auch schon auf einigen Tagungen präsentiert. Ein Buch, das umfassend die Rolle der D&O Versicherung im deutschen Corporate-Governance-Gefüge analysiert, soll im Sommer 2011 fertig gestellt werden.

**Zeitplan:**

01/2011 – 09/2011: Niederschrift der Ergebnisse

Dr. Susanne Warning; Dr. Vanessa Mertins

---

**Homo Reciprocans vs. Homo Oeconomicus: Gibt es Unterschiede in sozioökonomischen Merkmalen und Einstellungen?**

---

Start: 09/2009

Ende: 09/2011

Manche Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern Löhne und Gehälter oberhalb des Wertgrenzproduktes. Gleichzeitig leisten Arbeitnehmer mehr, als von ihnen gefordert wird. Beide Verhaltensweisen scheinen auf den ersten Blick nicht rational, widersprechen sie doch dem Nash-Gleichgewicht, das sich aus klassischen Entlohnungsmodellen ergibt. Warum derartiges Verhalten für beide Parteien, also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dennoch vorteilhaft sein kann, erklärt eine Reihe von Ansätzen. Vor allem die experimentelle Literatur hat in den vergangenen Jahren auf die Erklärung über Reziprozität und den Gift-Exchange-Ansatz abgestellt.

Inwieweit die Zahlung von Effizienzlöhnen für Unternehmen vorteilhaft ist, d. h., ob Arbeitnehmer sich reziprok verhalten, ist bei der Personalauswahl wie auch bei der Entscheidung über Entlohnungsschemata für Unternehmen wichtig. Während die experimentelle Literatur vielfältige Evidenz für Reziprozität zeigen kann, steht die Frage nach der Korrelation von Reziprozität und anderen Charakteristika einer Person wesentlich seltener im Mittelpunkt experimenteller Studien. Diese Frage ist jedoch ebenso relevant, denn nicht jedes Unternehmen führt vor der Einstellung ein Experiment zur Ermittlung der Reziprozität seiner zukünftigen Mitarbeiter durch, sondern beobachtet – i. d. R. über den Lebenslauf – Eigenschaften von Personen.

In diesem Projekt untersuchen Vanessa Mertins und ich daher den Zusammenhang von reziprokem Verhalten und individuellen Charakteristika. Reziprozität messen wir über ein Gift-Exchange-Experiment; individuelle Charakteristika und Einstellungen erheben wir über einen an SOEP-Fragen angelehnten Fragebogen. Die Datenerhebung ist abgeschlossen, erste deskriptive Auswertungen liegen vor, eine erste Version des Papiers ist bis Mitte des Jahres geplant.

**Zeitplan:**

01/2011 – 02/2011: Auswertung der Daten des Experiments

03/2011–05/2011: Auswertung der individuellen Charakteristika im Kontext des Experiments

06/2011–08/2011: Niederschrift der Ergebnisse

---

**3.3 Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“**

---

Der Zielerreichungsgrad des Graduiertenzentrums lässt sich insbesondere auch am Forschungsoutput ablesen. Erfolgreiche Ausbildung von Jungwissenschaftlern zeigt sich dadurch, inwieweit diese in der Lage sind, international wettbewerbs- und anschlussfähige Forschungsleistungen in der Form von Arbeitspapieren, Vorträgen auf internationalen Tagungen sowie Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften zu erbringen. Die mit den Mitteln des Landes geförderten Doktoranden haben das zweite Jahr ihrer Förderung abgeschlossen, was für

juristische Arbeiten eine erfolgreiche Beendigung erlaubt, während wirtschaftswissenschaftliche Dissertationen kaum je rascher als in drei Jahren fertig gestellt werden. Die Stipendiaten konnten in der Tat ihre Arbeiten auf nationalen und internationalen Fachtagungen vorstellen, so dem European Doctoral Workshop in Industrial Relations (Aix-en-Provence), der Society for the Advancement of Socio-Economics (Philadelphia), der European Group of Organizational Studies (Zypern), der Group Decision and Negotiation Conference (Montreal), der Kommission Wissenschaftstheorie im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (Berlin), der European Marketing Academy (Nantes) oder der International Nonlinear Science Conference (Palermo). Daraus resultierten auch Publikationen in nationalen und internationalen wissenschaftlichen Fachzeitschriften (Urban Studies, ZfB – Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nonlinear Dynamics in Psychology & Life Science, Psychology & Marketing, Group Decision & Negotiation, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht).

Die Zahl der in das Forschungskolloquium des IAAEG eingeladenen in- und ausländischen Referenten übersteigt deutlich die Zahl der aus dem Fachbereich heraus eingeladenen Gäste. Das Forschungskolloquium wird natürlich universitätsweit angekündigt und von den Kollegen und Mitarbeitern des Fachbereichs auch genutzt. Die Gäste übernehmen zudem die Verpflichtung zu Werkstattgesprächen, in denen sie mit den Graduierten deren einschlägige Forschungsprojekte diskutieren, eine ungemein wirkungsvolle Förderung, die nicht nur die Qualität der Arbeiten und Publikationsstrategien verbessert, sondern auch der frühen Integration der Graduierten in die scientific community nutzt. Darüber hinaus ist der Austausch zwischen unseren Graduierten und Doktoranden anderer Universitäten institutionalisiert. Im Jahre 2010 war dies zum einen das Netzwerktreffen in Zürich mit Doktoranden aus Zürich, Paderborn, Tübingen und Trier, zum anderen ein Treffen mit dem Pfadkolleg der FU Berlin.

Zum Beleg für diese internationalen Kooperationen, die von den Graduierten selbst getragen werden, seien folgende Beispiele angeführt. Stefan Huber ist an einem deutsch-tschechischen Forschungsprojekt unter der Leitung von Dr. Richard Frensch (Stv. Direktor des Osteuropa-Instituts Regensburg) und Prof. Evzen Kocenda (Head, CERGE) beteiligt, welche die Handels- und Investitionsströme zwischen Ost- und Westeuropa sowie deren Auswirkungen auf Wachstum, sektoraler Spezialisierung und Auswirkung auf Arbeitsmärkte untersuchen. Janine Bernhardt arbeitet eng mit Dr. Alexandra Krause der Friedrich-Schiller-Universität Jena in einem Projekt zusammen, bei welchem Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsplatzflexibilität insbesondere im Ost-West Vergleich untersucht werden. Michele Griessmair arbeitet in einer Forschungsgruppe, die internationale Verhandlungen aus verschiedenen Perspektiven untersucht. An der Forschungsgruppe sind unter anderem Prof. Rudolf Vetschera (Universität Wien), Prof. Sabine Köszegi (Technische Universität Wien) und Dr. Guido Strunk (Universität Dortmund) beteiligt. Als universitätsinternes Kooperationsprojekt ist „Genetics & Economic Behavior“ zu nennen, an welchem Mitarbeiter des IAAEG (Dr. Vanessa Mertins; Wolfgang Hoffeld), das Institut für Psychobiologie der Universität Trier (Prof. Jobst Meyer) sowie einer der Stipendiaten (Michele Griessmair) beteiligt sind.

**Graduiertenzentrum der Universität Trier**

- LaTeX-Kurse und Matlab-Kurse.
- Wissenschaftliches Schreiben für Promovierende der Rechtswissenschaft.

**Obligatorisches Qualifizierungsprogramm (Beispiele)**

- Seminar: Law and Economics. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning; zwei Semesterwochenstunden, Referat, Klausur.
- Seminar: Limits of Freedom of Contract. Prof. Dr. Gregor Bachmann; eine Semesterwochenstunde, Referat.
- Lektürekurs: Supiot Bericht. Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Referat.
- Blockseminar: Analyzing Regulation. Prof. Anthony Ogus (University of Manchester); Klausur.
- Blockseminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag. Prof. Dr. Thomas Rüfner.
- Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik. Prof. Dr. Stefan Traub und Dr. Ruslan Gurtoviy; sechs Semesterwochenstunden, Klausur.
- Blockseminar: Qualitative Comparative Analysis. Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg); Klausur.
- Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider; zwei Semesterwochenstunden, Klausur.

**Individuelle Qualifizierungsinitiativen, Tagungsvorträge und Diskussionsarbeiten (Beispiele)****Summer Schools:**

- Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Data Collection.
- Advanced Microeconomics: Game Theory and Contract Theory. London School of Economics and Political Science.
- Economics of European Integration. London School of Economics and Political Science.
- Advanced Course in European Union Legal Practice. Central European University, Budapest.
- International Conference on Modelling and Simulation – General Application & Embedded Systems Engineering. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Methodological Issues in Comparative Political Economy. Oslo Summer School in Comparative Social Science Studies.
- Applied Economics – Programming in MATLAB. Università del Salento, Lecce.

**Externe Forschungsaufenthalte:**

- Zwei Monate an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington DC, USA.
- Drei Monate am Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Tagungsvorträge:**

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

- Janine Bernhardt: Labor Market Institutions and Individual Mobility Expectations: The Role of Societal Security Norms. The Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Conference. Philadelphia, 24. bis 26. Juni 2010.
- Daniel Heuermann: Human Capital Externalities in Western Germany. Spring Meeting of Young Economists, Lille, 17. bis 19. April 2008.

#### **Diskussionsarbeiten:**

- Daniel Heuermann: Job Turnover, Risk Sharing and Regional Wages in Western Germany. IAAEG Discussion Paper Series 2008/04.
- Stephan Huber: Der Erfolg von Flexicurity, OEI Working Papers Nr. 277, Oktober 2009, S. 51, ISBN 978-3-938980-26-2
- Christoph Sax: Demographie und Lohnunterschiede. IAAEG Discussion Paper Series 2007/03.
- Andreas Tiltag: Der Traum vom Mindestlohn: ein Ländervergleich. IAAEG Discussion Paper Series 2007/02.

### **3.3.1 Ziele der Forschung**

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung des Graduiertenzentrums steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher sowie international vergleichender Perspektive. Speziell wird auf die Funktionsfähigkeit der Institutionen des Arbeitsmarktes fokussiert, die Beiträge zu Entscheidungsprozessen in multinationalen Unternehmen, in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen, in nationalen und regionalen Parlamenten und Institutionen der Europäischen Union ermöglichen. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb deren die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe fördern.

Die acht überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA. Das erste Jahr des Programms dient vor allem dem Aufbau wissenschaftlicher Grundlagen. Wissenschaftliche Methoden z. B. der Statistik, Ökonometrie oder des Rechtsvergleichs stehen in dieser Zeit auf dem Programm. So absolvieren die Stipendiaten zum Auf- und Ausbau von Theorie- und Methodenkenntnissen ein Kursprogramm, das ihnen in Form von Vorlesungen, Seminaren und Workshops zentrale Methoden und inhaltliche Kenntnisse vermittelt, aber auch durch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Arbeitsmarktforschung Anregungen für die Themendifindung in der Anfangsphase der Promotion bietet. Die Workshops und Seminare finden oft in Englisch statt und werden regelmäßig mit Klausuren abgeschlossen. Den Stipendiaten steht es darüber hinaus jederzeit frei, speziell auf ihre Bedürfnisse zutreffende Kurse, unter anderem auch in der Form von Summerschools, zu besuchen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums stattfindet, besonders wichtig, um die Stärken der hetero-

genen Teilnehmer zu fördern, ihre Fähigkeiten auszubauen und zu erweitern und einen gemeinsamen „Wissensgrundstock“ für die weitere Forschung zu legen.

Die Diskussion des Fortschritts der Dissertationen hat vom 12. bis 13. November 2010 in einem Kolloquium vor externen Gutachtern (Prof. Dr. Oliver Fabel, Wien, Prof. Dr. Klaus Harney, Bochum, Prof. Anthony Ogus, Manchester, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Wuppertal) stattgefunden.

### **Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums**

#### **Rechtswissenschaften**

- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt – Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (assoziiert)
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester (assoziiert)
- Prof. Dr. Thomas Raab, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht
- Prof. Dr. Monika Schlachter, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht
- Prof. Dr. Achim Seifert, Friedrich-Schiller-Universität Jena – Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung

#### **Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

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

#### **Wissenschaftlicher Beirat**

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

#### **Stipendiaten**

- Dipl.-Kfm. Rainer Ammon, Leipzig Graduate School of Management
- Janine Bernhardt M. A., Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Ref. jur. Jennifer Bünger, Universität Trier

- Mag. Michele Griessmair, Universität Wien
- Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn, Universität Trier
- Dipl.-Vw. Stephan Huber, Universität Regensburg
- Ref. jur. Ivy Klempt, Universität Trier

#### **Korrespondierende Mitglieder**

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

#### **Das Kursprogramm in 2010**

##### **Wintersemester 2009/2010**

- Oberseminar: Probleme der europäischen Integration. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

##### **Sommersemester 2010**

- Oberseminar: Ökonometrie. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Uwe Jirjahn.
- Oberseminar: Ausgewählte Texte der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Vanessa Mertins.

##### **Wintersemester 2010/2011**

- Arbeitsgemeinschaft: Forschungskolloquium. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

### 3.3.2 Forschungsprojekte

#### 3.3.2.1 Abgeschlossene Projekte

##### Dipl.-Vw. Edith Batta

- 1999 bis 2005 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 2006 bis 2009 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

##### **Der gleitende Übergang in den Ruhestand: Wirkung auf die Erwerbsbeteiligung und das Humankapital Älterer in Deutschland**

Start: 04/2006

Ende: 11/2010

##### **Ziel:**

Dieses Projekt zielt auf eine Evaluation gleitender Übergänge (insbesondere der Altersteilzeit und Teilrenten) in Deutschland und die Frage, inwiefern diese geeignet sein können, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen. Dabei werden sowohl finanzielle Anreize als auch humankapitaltheoretische Argumente genauer untersucht. Humankapital beinhaltet gesundheitsbezogenes und bildungsbezogenes Humankapital.

##### **Hintergrund:**

Unter Institutionen gleitender Übergänge werden Regelungen verstanden, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig ein System des Einkommensersatzes beinhalten. In der Vergangenheit wurden flexible Ruhestandsregelungen eher unter dem Aspekt der Frührente diskutiert. Der demographische Wandel und die sich aus ihm ergebenden drohenden Überlastungen des Rentensystems führten seit 1992 bereits zu Rentenreformen, welche die Anreize eines frühen Ausstiegs zum Teil verringerten. Derzeit werden auch gleitende/flexible Übergangsmodelle wieder stärker diskutiert und nun – anders als noch in den 80er Jahren – als eine Möglichkeit gesehen, das Erwerbsleben Älterer zu verlängern.

##### **Vorgehen:**

Im ersten Teil der Arbeit werden sowohl anreiztheoretische als auch humankapitaltheoretische Hintergründe erläutert. Finanzielle Anreize unterschiedlicher Erwerbsübergangsszenarien werden simuliert. Auf humankapitaltheoretischer Seite beeinflussen sowohl Gesundheit als auch Bildung die Partizipationsentscheidung unmittelbar. Die Entwicklung dieser beiden Dimensionen des Humankapitals selber wird jedoch wiederum durch die Wahl gleitender Übergänge mit determiniert und kann so mittelbare Auswirkungen auf die weitere Erwerbsbeteiligung haben. Die Investitionstheorie und gerontologische Ansätze ließen positive Gesundheits- aber keine bis negative Weiterbildungseffekte erwarten. Um dies genauer untersuchen zu können, werden Individualdaten des Sozioökonomischen Panels des DIW mit Regressions- und Matchingverfahren analysiert. Dabei zeigen sich schwach positive Gesundheits- aber keine bis negative Weiter-

bildungswirkungen. Eine Berechnung kontrafaktischer Partizipationswahrscheinlichkeiten zeigt zudem, dass insbesondere die Altersteilzeitler statistisch meist weiterhin Vollzeitbeschäftigten ähneln und Altersteilzeit eher als Alternative zu fortgesetzter Vollzeitbeschäftigung und nicht als Alternative zur Vollrente genutzt wird (das gilt noch stärker, wenn die Blockvariante der Altersteilzeit betrachtet wird). Eine positive Rückkopplung mit die Beschäftigungsfähigkeit erhaltenden Maßnahmen ist somit bei der momentanen institutionellen Ausgestaltung noch unwahrscheinlich.

Ein abschließender Blick auf Finnland und Schweden zeigt auch, dass unabhängig von der Wirkung gleitender Übergänge vermehrt Anstrengungen im Bereich Gesundheitserhaltung und Weiterbildung unternommen werden müssen, wenn die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhalten werden soll. Schweden, das Land mit der fast schon traditionell hohen Erwerbsbeteiligung Älterer, weist erheblich höhere Weiterbildungsquoten sowohl für Ältere als auch für Jüngere und (über alle Bildungsstufen hinweg) höhere Gesundheitswerte auf.

**Stand:**

Die Arbeit wurde Ende 2010 abgeschlossen. Publikation erfolgt.

### 3.3.2.2 Laufende Projekte

#### Dipl.-Kfm. Rainer Ammon

- 2001 bis 2007 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth, dem Indian Institute of Management in Lucknow und der Leipzig Graduate School of Management
- Seit 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

#### The impact of employee participation on firm performance

Start: 12/2008

Ende: 12/2011

**Ziel:**

Ziel der Arbeit ist es, die Wirkung von Arbeitnehmereilnahme auf die Performance von Firmen zu untersuchen. Partizipation soll dabei einerseits im Sinne von Arbeitnehmermitbestimmung, andererseits im Sinne von Mitarbeiterbeteiligung verstanden werden.

**Hintergrund:**

Gemäß der Property-Rights-Theorie kommt es durch gesetzlich erzwungene Arbeitnehmermitbestimmung zu einer Schwächung der Verfügungsrechte der Anteilseigner und zum Zeitpunkt der Einführung zu verringerten abdiskontierten Gewinnen der Unternehmer. Einige Autoren sprechen in Bezug auf die paritätische Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat von „Entrenched Labor“ und beziehen sich dabei darauf, dass die erhöhte Verhandlungsmacht auf Seiten der Arbeitnehmer ein „hold-up“-Problem aus Sicht der Investoren verursachen kann. Konkret wird davon ausgegangen, dass ein bestimmter Anteil



ammon@iaaeg.de  
0651 201 4773

von Investitionen nur dann profitabel realisiert werden kann, wenn – bei geringer Nachfrage in den Folgeperioden – Arbeitnehmer entlassen werden können. Wird eine solche Personalanpassung institutionell durch die Mitbestimmung erschwert, wird die Investitionsintensität bereits anfänglich verringert bzw. es werden vor allem weniger risikoreiche Projekte realisiert. Gleichzeitig könnten sich positive Effekte aus der freiwilligen Beteiligung von Arbeitnehmern (z. B. in Form von Mitarbeiteraktien) am Unternehmenserfolg ergeben.

**Vorgehen:**

Mit Hilfe geeigneter Verfahren (z. B. Hazard Rate-Modelle) soll untersucht werden, durch welche Charakteristika sich mitbestimmte Unternehmen bzw. solche mit Arbeitnehmerbeteiligungsprogrammen auszeichnen und inwieweit Differenzen als kausale Zusammenhänge interpretiert werden können. Dabei sollen beispielsweise die Charakteristika Neueinstellungen, Umfang der Investitionstätigkeit und Auslastungsschwankungen näher untersucht werden.

**Zeitplan:**

01/2010 – 08/2010: Datenbeschaffung und -analyse

09/2010 – 05/2011: Empirische Auswertung und Niederschrift der Arbeit

06/2011 – 11/2011: Fertigstellung der Arbeit

**Janine Bernhardt M. A.**

- 1998 bis 2002 Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse Leipzig mit anschließendem Beschäftigungsverhältnis
- 2002 bis 2008 Magisterstudium der Soziologie, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der University of Aberdeen
- Seit 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Attitudes towards flexibility and security in the labour market:  
The role of institutions, societal norms and the employment relationship**

Start: 12/2008

Ende: 11/2011

**Ziel:**

Die Arbeit untersucht für Deutschland im Zeitablauf sowie international vergleichend, ob und unter welchen Bedingungen sich Arbeitsmarktinstitutionen (bzw. -reformen) auf (den Wandel von) Sicherheits- und Flexibilitätseinstellungen von Beschäftigten auswirken. Dahinter steht die Frage nach dem Zusammenhang zwischen institutionalisierten Sicherheiten wie Kündigungsschutz, wohlfahrtsstaatlicher und aktivierender Absicherung einerseits und subjektiven Erwartungen von Arbeitnehmern im Hinblick auf Sicherheit und Flexibilität am Arbeitsmarkt andererseits.

**Hintergrund:**

Den Hintergrund bilden aktuelle Debatten um die europäische Flexicurity-



bernhardt@iaaeg.de  
0651 201 4736

Strategie. Eine zentrale These der Europäischen Kommission lautet, dass durch Arbeitsmarktreformen, die auf eine externe Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zielen, Sicherheitspräferenzen beeinflusst und in der Folge die freiwillige zwischenbetriebliche Mobilität in Europa gesteigert werden kann. Aus theoretischer Perspektive ist dieser Zusammenhang im Rational-Choice-Institutionalismus verankert, wonach Akteure Präferenzen und Handlungen an den vorherrschenden institutionellen Strukturen ausrichten. Danach ist zu erwarten, dass in Ländern mit einer hohen Präferenz für Arbeitsplatzsicherheit und einer vergleichsweise geringen Mobilität wie in Deutschland mittels pfadbrechender Reformen eine starke Stabilitätsorientierung aufgebrochen und transformiert werden kann. Demgegenüber betonen Ansätze im kulturellen Institutionalismus und in der Politischen Soziologie die Bedeutung gesellschaftlicher Werte und Normen für individuelle Einstellungen und Entscheidungen. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass – neben institutionellen Anreizen – gesellschaftliche Sicherheitsorientierungen Einfluss auf individuelle Sicherheitsansprüche und Mobilitätsbereitschaft haben.

**Vorgehen:**

In vier Papieren geht die Arbeit unterschiedlichen Teilaspekten des Zusammenhangs von institutionellen Sicherheiten und individuellen Sicherheits- und Flexibilitätseinstellungen empirisch nach. Zum einen wird für Deutschland im ost-westdeutschen Vergleich anhand der BIBB/ BAUA Erwerbstätigenbefragung 2006 untersucht, welche Rolle das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses im Zuge der Flexibilisierung und Restrukturierung betrieblicher Beschäftigungssysteme noch für die Arbeitnehmermitte spielt. Auf der Basis des GSOEP wird analysiert, wie sich die kontrovers diskutierte „Hartz IV“-Reform auf Statusunsicherheit und Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern unterschiedlicher sozialer Positionen ausgewirkt hat. Zum anderen wird im Ländervergleich mit den Daten des Eurobarometer 2006 der Frage nachgegangen, in welchem Maße sich Wohlfahrtsregime nach normativen Sicherheitsorientierungen unterscheiden lassen und welchen Beitrag sie – neben institutionellen Anreizen – zur Erklärung von Länderunterschieden in der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern leisten. Dabei werden auch zu vermutende Interdependenzen berücksichtigt, d. h. es wird analysiert, inwieweit die Bedeutung verschiedener Formen institutioneller Absicherung für die individuelle Mobilitätsbereitschaft von der jeweiligen gesellschaftlichen Orientierung an Sicherheit vs. Flexibilität abhängt.

**Stand:**

Für zwei Papiere (siehe unten) liegen Entwürfe vor, die derzeit auf der Grundlage von Anregungen aus Werkstattgesprächen mit Soziologen und Ökonomen überarbeitet und für die Einreichung bei Fachzeitschriften vorbereitet werden. Im kommenden Jahr ist die Bearbeitung der zwei weiteren Teilprojekte geplant; für Papier III wurden bereits ein Exposé erarbeitet sowie die Datengrundlage beschafft, so dass zeitnah mit der empirischen Analyse begonnen werden kann.

**Zeitplan:**

01/2011: Überarbeitung Papier I (Why job mobility intentions differ across European Welfare regimes: labour market institutions and the role of normative security orientations ) und Papier II (Perceived job security and flexibility demands at the workplace: East and West Germany 20 years after re-unification, gemeinsam mit Dr. Alexandra Krause)

02/2011 – 06/2011: Papier III (Arbeitstitel): The impact of institutional change on attitudes towards security and flexibility in the labour market: evidence from Germany

07/2011 – 11/2011: Papier IV (Arbeitstitel): Institutional path development and the variety of flexicurity attitudes in European welfare states

#### Ref. jur. Jennifer Bünger

- 2002 bis 2008 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- Seit 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

#### Realisierung lebenslangen Lernens – Rechtliche Eingriffsmöglichkeiten in ein Marktversagen auf dem Weiterbildungsmarkt

Start: 04/2009

Ende: 11/2011

##### **Ziel:**

Durch die Kombination einer ökonomischen Herangehensweise mit juristischen Eingriffsmöglichkeiten sollen Mittel gegen ein möglicherweise bestehendes Marktversagen auf dem Weiterbildungsmarkt erarbeitet werden, um so einen Beitrag zur Realisierung lebenslangen Lernens zu leisten.

##### **Hintergrund:**

Trotz des dringenden Erfordernisses der Realisierung lebenslangen Lernens, welches den meisten Menschen auch bewusst ist, gestaltet sich die Realität anders. Deutschland liegt statistisch sowohl beim Angebot von als auch bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen weit hinter Ländern wie Tschechien und Schweden. Obwohl die Gründe für die mangelhafte Partizipation im ökonomischen und soziologischen Bereich bereits stark erforscht werden, scheinen die Bemühungen zu einer rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Thema recht gering zu sein. Weit erforscht ist lediglich die Frage eines Rechts auf Weiterbildung. Zum Teil wird versucht, diesen Anspruch aus einer Gesamtschau der rechtlichen Möglichkeiten abzuleiten. Selten wird jedoch untersucht, ob auch den Arbeitnehmer eine Pflicht zur Partizipation trifft. Falls eine solche Verbindlichkeit erforscht wird, so wird sie meist nur aus den Nebenpflichten des Arbeitsvertrags abgeleitet. Allein rechtliche Verpflichtungen führen jedoch nicht immer zum gewünschten Ergebnis. Es ist vor allem erforderlich, die äußeren Rahmenbedingungen wie Zeitmanagement und Finanzierung rechtlich zu ordnen, um einen reibungslosen, realistischen Ablauf zu garantieren und Anreize zur Beteiligung zu setzen. Daher sollen in der geplanten Arbeit weitere Regelungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit dem Gesetz analysiert werden. Um Wege zur Realisierung lebenslangen Lernens zu finden, müssen zudem die juristischen Mittel in ihrer Gesamtheit auf Einflussmöglichkeiten geprüft werden. In der juristischen Literatur werden jedoch bislang meist nur Teilaspekte auf ihre rechtliche Realisierbarkeit untersucht, ohne darauf einzugehen, welchen tatsäch-



buenger@iaaeg.de  
0651 201 4774

lichen Nutzen z. B. die Regelung von Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträgen hat. Ziel dieser Arbeit ist es daher, erstmalig in einer umfassenden Betrachtung der rechtlichen Regelungsmöglichkeiten in Verbindung mit einer ökonomischen Herangehensweise zu untersuchen, wie lebenslanges Lernen realisiert werden kann.

**Vorgehen:**

In dieser Arbeit soll zunächst ermittelt werden, inwiefern ein Marktversagen vorliegen könnte. Als mögliche Ursachen werden sowohl Externalitäten als auch Informationsmängel herausgearbeitet. Anschließend werden die in der Politik und im Schrifttum diskutierten rechtlichen Handlungsalternativen unter die von Ökonomen genannten Mittel zur Behebung des Marktversagens subsumiert. Dabei sollen sowohl gesetzliche Regelungen als auch außergesetzliche Regelungsformen (Vereinbarungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen) diskutiert werden. In diesem Zusammenhang liegt der Schwerpunkt auf der Prüfung der Regelungsmöglichkeiten von Tarifparteien und Betriebsräten. Liegen Tarifverträge mit dem Regelungsinhalt Weiterbildung vor, so könnte der Staat seiner Verantwortung durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung nachkommen. Daher soll zuletzt die Möglichkeit einer Regelung in dieser Form analysiert werden. Ziel der Arbeit ist, durch die ökonomische Herangehensweise über das Marktversagen Mittel herauszuarbeiten, die gezielt zur Problembhebung eingesetzt werden können und durch ihre tatsächliche Wirkung auch gerechtfertigt sind.

**Mag. Michele Griessmair, Mag. Patrick Hippmann BA**

- 1999 bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre sowie der Publizistik- und Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien
- 2007 bis 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Betriebswirtschaftslehre der Universität Wien (Lehrstuhl für Organisation und Planung)
- Seit 2010 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Emotionale Dynamiken in Online-Verhandlungen**

Start: 04/2009

Ende: 05/2011

**Ziel:**

Ziel ist die Identifikation emotionaler Dynamiken in Online-Verhandlungen und ihrer Auswirkungen auf das Ergebnis der Verhandlungen.

**Hintergrund:**

Computervermittelte Kommunikation (computer mediated communication, CMC) ist ein zentraler Aspekt im Unternehmensalltag. Entsprechend werden auch zunehmend Verhandlungen via CMC geführt. In einer kürzlich durchgeführten Umfrage von Loewenstein et al. (2005) betrachteten eine Mehrzahl der befragten Führungskräfte nicht face-to-face geführte Verhandlungen als sehr

oder äußerst relevant. Während in der Verhandlungsforschung die Wichtigkeit von Emotionen weitgehend anerkannt ist, beschäftigt sich nur eine geringe Anzahl von Studien mit Emotionen in Online-Verhandlungen. Aufgrund des Mangels an nicht-verbaler Kommunikation wurde CMC lange Zeit als „emotionslos“ betrachtet. Neuere Forschung zeigt jedoch, dass Emotionen in CMC übermittelt werden, indem nicht-verbale Kommunikation ersetzt und Parakommunikation eingesetzt wird. Des Weiteren haben Botschaften immer mehrere Ebenen, auch eine emotionale, auch wenn diese nicht explizit ausgedrückt wird. In der gegenwärtigen Studie wird der Einfluss von Emotionen auf das Kontrakt-Ungleichgewicht sowie das Ergebnis von Online-Verhandlungen untersucht. Im Gegensatz zu bisherigen Studien werden Emotionen dabei nicht statisch betrachtet, sondern deren Entwicklung über den Verhandlungsprozess berücksichtigt.

**Vorgehen:**

Emotionen sind nicht nur unvermeidbar in Verhandlungen, sie beeinflussen auch eine Reihe verhandlungsrelevanter Variablen wie z. B. den Aufbau und die Entwicklung von Beziehungen, Sozialverhalten und Koordination. Des Weiteren haben Emotionen eine wichtige Informationsfunktion und beeinflussen kognitive Prozesse (z. B. Informationsverarbeitung und -speicherung, Urteile, Problemlösungs- und Entscheidungsverhalten etc.). Die Verhandlungsforschung hat gezeigt, dass Emotionen u. a. Auswirkungen auf innovatives Problemlösen, Commitment, Konzessionsverhalten sowie Gerechtigkeit und Fairness haben. Für die gegenwärtige Studie wurden bisherige Ergebnisse der Emotionsforschung in Phasenmodelle integriert. Die vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass sowohl erfolgreiche als auch erfolglose Verhandlungen mit einem ähnlichen Niveau an Kontrakt-Ungleichgewicht, Solidarität und gegenüber-gerichteten Emotionen anfangen. Erstere weisen jedoch ein höheres Niveau an positivem Affekt auf, welcher vermutlich einen Priming-Effekt auf die weitere Verhandlung ausübt. Während erfolgreiche Verhandlungen ihr emotionales Niveau bis auf die letzte Phase konstant halten, zeigt sich bei erfolglosen Verhandlungen ein Circulus vitiosus. Dieser wird durch die unterschiedlichen Reaktionen des Gegenübers auf emotionale Signale ausgelöst. Während in erfolgreichen Verhandlungen Solidarität und gegenüber-gerichtete Emotionen zu einer Verminderung der Kontrakt-Unausgeglichenheit führen, bewirken in erfolglosen Verhandlungen dieselben Stimuli das Gegenteil. Insgesamt zeigt sich, dass Emotionen sowohl zwischen erfolgreichen und erfolglosen Verhandlungen als auch zwischen den Phasen variieren und verschiedene Emotionen unterschiedliche Funktionen in entsprechenden Phasen des Verhandlungsprozesses erfüllen.

**Stand:**

Fertigstellung des Arbeitspapiers

**Zeitplan:**

05/2011 Einreichen des Paper



haberkorn@iaaeg.de  
0651 201 4792

### Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn

- 2001 bis 2003 Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse Koblenz mit anschließender Festanstellung
- 2004 bis 2009 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier inklusive fachspezifischer Fremdsprachenausbildung in englischer Sprache
- Seit 2009 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

### Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik: Welche Wege wählen Unternehmen in Deutschland?

Start: 08/2009

Ende: 07/2012

#### **Ziel:**

Diese Dissertation hat zum Ziel, einen konzeptionellen Beitrag zum Verständnis der Unterschiedlichkeit betrieblicher Beschäftigungspolitiken im Zuge des demographischen Wandels zu leisten. In einem weiteren Schritt soll die ökonomische Sinnhaftigkeit verschiedener personalpolitischer Maßnahmen für ältere Mitarbeiter untersucht werden.

#### **Hintergrund:**

Unternehmen werden durch den demographischen Wandel vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Jedoch müssen nicht alle Betriebe gleichermaßen darauf reagieren. Betriebe bilden ihre Personalpraktiken pfadabhängig vor dem Hintergrund bestehender betrieblicher Strukturen, des Wettbewerbsumfelds sowie regionaler Rahmenbedingungen aus. Während Übergänge in den Ruhestand aus Individualsicht relativ gut erforscht sind, sind Verbleib oder Freisetzung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sichtweise noch relativ wenig untersucht. Der Fokus dieser Arbeit liegt daher auf beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die speziell auf ältere Mitarbeiter ausgerichtet sind, so genannten altersspezifischen Personalmaßnahmen. Diese können entweder beschäftigungsverlängernd (integrierend) oder aber auch beschäftigungsverkürzend (externalisierend) ausgerichtet sein. Diese wichtige Zielunterscheidung blieb in der Vergangenheit weitestgehend unberücksichtigt. Doch gerade in der aktuellen Debatte um einen bevorstehenden Fachkräftemangel in vielen Branchen ist diese Zielunterscheidung essentiell bei der Beantwortung der Frage, wie Unternehmen (sinnvoll) auf den demographischen Wandel reagieren. Viele Autoren gehen davon aus, dass es in naher Zukunft zwar nicht zu Arbeitskräfteengpässen im engeren Sinne, jedoch zu Qualifikationsengpässen und so genannten „Mismatchproblemen“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommen wird. Für Unternehmen wird es somit immer wichtiger, sich mit der bis dato oft vernachlässigten Ressource „ältere Arbeitnehmer“ auseinanderzusetzen und diese auf effiziente Weise in den Unternehmensalltag zu integrieren.

#### **Vorgehen:**

Während zunächst Determinanten für das Vorhandensein integrativer altersspezifischer Maßnahmen gesucht werden, soll in einem weiteren Schritt deren ökonomische Sinnhaftigkeit geprüft werden.

Als Datenbasis dient der LIAB-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung, der die Daten der Beschäftigtenstatistik mit der jährlichen IAB-Betriebspanelbefragung vereint. Hierdurch lassen sich betriebliche Strukturen detailgetreu rekonstruieren.

Den theoretischen Rahmen für meine Untersuchung bilden Ansätze aus der Humankapitaltheorie sowie kontingenztheoretische Aspekte aus der Managementforschung. Hierdurch werden interne und externe Faktoren erklärt, die das Vorhandensein altersspezifischer Personalmaßnahmen begünstigen. Getestet wird dies zunächst mithilfe eines Probit-Modells. In einem weiteren Schritt wird dann überprüft, ob diese personalpolitischen Maßnahmen für die Betriebe ökonomisch sinnvoll sind. In diesem Teil der Studie wird untersucht, ob die Anwendung altersspezifischer Maßnahmen zu einer Steigerung der relativen Produktivität älterer Arbeitnehmer führt. Hierzu sollen kausale Alters-Produktivitätsprofile in Betrieben mit und ohne solche Maßnahmen geschätzt und verglichen werden.

**Stand:**

Die Auswahl und Aufbereitung der Literatur ist weitestgehend abgeschlossen. Derzeit findet die Aufbereitung der Daten und die Auswahl eines geeigneten empirischen Modells statt.

**Zeitplan:**

01/2011 – 03/2011: Aufbereitung der Daten

04/2010 – 12/2011: Auswertung der Daten

11/2010 – 05/2012: Niederschrift der Dissertation

06/2012 – 07/2012: Überarbeitung der Dissertation

**Dipl.-Vw. Stephan Huber**

- Bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg
- Seit 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Der Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsrechtlichen Standards auf den internationalen Handel**

Start: 12/2008

Ende: 12/2012

**Ziel:**

Dieses Projekt untersucht theoretisch und insbesondere empirisch den Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen (Kündigungsschutz, Steuergesetzgebung, Ausgaben für aktive und passive Arbeitsmarktpolitik, Einfluss von Gewerkschaften etc.) und arbeitsrechtlichen Standards (Verbot von Kinderarbeit, Mindestlohn, Diskriminierungsverbot, Mutterschutz, Koalitionsfreiheit etc.) auf internationale Handelsströme. Theoretisch soll eine eingehende Diskussion vorgelegt werden, wie Arbeitsmarktinstitutionen und -kosten in die Handelstheorie integriert werden können. Empirisch wird diese Dissertation die durch widersprüchliche Ergebnisse gekennzeichnete Frage neu aufrollen, ob (und wie) sich Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsrechtliche Standards auf den komparativen Vorteil von



huber@iaaeg.de  
0651 201 4739

Ländern, insbesondere hinsichtlich arbeitsintensiv zu produzierender Güter, auswirkt. Gelingen soll dies durch den Einsatz disaggregierter Handelsdatensätze und exklusiver, erst seit kurzem erhältlicher Klassifizierungen und Indikatoren.

**Vorgehen:**

Innerhalb eines Gravitationsgleichungsmodells wird der Einfluss verschiedener Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsrechtlicher Standards empirisch untersucht. Dabei werden, anders als in vielen anderen Untersuchungen, länderspezifische Merkmale wie die Faktorausstattung, die geographische bzw. politische Lage, Kultur und Geschichte berücksichtigt. Abgezielt wird dabei insbesondere auf die Frage, wie und auf welche Art von Gütern bestimmte Regelungen wirken. Dies wird erreicht, indem jedem einzelnen Gut Eigenschaften zugewiesen werden — etwa wie arbeits- bzw. kapitalintensiv es produziert oder wie stark die Nachfrage des Gutes von konjunkturellen Einflüssen bestimmt wird.

**Hintergrund:**

Der Spielraum von Ländern, internationalen Handel durch klassische Instrumente wie Zölle und Quoten zu beeinflussen, ist durch eine WTO-Mitgliedschaft eingeschränkt. Subventionen, Privatisierung oder Deregulierung sind Versuche, dem internationalen Wettbewerb gerecht zu werden. Häufig werden auch Regelungen, welche die Rechte von Arbeitnehmern stärken, aus Angst, einen komparativen Vorteil – zumindest teilweise – zu verlieren, nicht verabschiedet. Inwieweit diese Angst tatsächlich gerechtfertigt ist, wurde bislang in der empirischen Literatur nur unbefriedigend beantwortet. Die neuesten Entwicklungen in der Handelstheorie, die Einführung von heterogenen Firmen, geben Anlass, die theoretischen Möglichkeiten der Beeinflussung von Handelsströmen, die von Institutionen und arbeitsrechtlichen Regelungen ausgehen, erneut zu diskutieren und wenn möglich zu modellieren. Bislang wurde lediglich der Heckscher-Ohlin-Rahmen für eine Diskussion herangezogen.

**Stand:**

Nachdem die Literaturrecherche und -analyse abgeschlossen worden ist, wird eine erste Fassung von Paper I, welches sich kritisch mit der empirischen Literatur beschäftigt und Verbesserungsvorschläge diskutiert, Anfang 2011 vorliegen. Eine Rohfassung von Paper II, welches bestehende Theorien diskutiert und neu deutet, steht, wird jedoch erst Ende 2011 niedergeschrieben. Die Datenverfügbarkeitsanalyse ist abgeschlossen. Ein großer Teil der Datenbasis wurde bereits aufgearbeitet.

**Zeitplan:**

01/2010-12/2010: Literaturrecherche und -analyse, erste Hypothesenbildung  
 01/2011-08/2010: Modellbildung und Datenbeschaffung  
 09/2011-06/2012: Empirische Analyse  
 07/2012-12/2012: Niederschrift der Arbeit

**Ref. jur. Ivy Klempt**

- 2003 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier und der Université de Picardie Jules Verne in Amiens inklusive fachspezifischer Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- Seit März 2009 Stipendiatin am IAAEG Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen**

Start: 05/2009

Ende: 05/2011

**Ziel:**

Die Arbeit behandelt dreigliedrige Standortsicherungsverträge, also Standortsicherungsverträge, die zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat abgeschlossen werden. Sie befasst sich mit der Frage, welche Rechtsnatur der dreigliedrigen Vereinbarung zukommt. Darüber hinaus soll in erster Linie untersucht werden, ob und wenn ja unter welchen Bedingungen dreiseitige Standortsicherungsvereinbarungen wirksam sein können und welchen Geltungsradius die Vereinbarungen haben, d. h. ob sie alle Arbeitnehmer des Betriebes erfassen. Zudem soll die Frage näher beleuchtet werden, wie die Parteien – insbesondere der Arbeitgeber – sich von einer Standortsicherungsvereinbarung wieder lösen können, wenn die finanzielle Lage des Unternehmens sich entgegen den Erwartungen und der Standortsicherungsabrede zum Trotz verschlechtert.

**Hintergrund:**

In Zeiten der Globalisierung und des internationalen Wettbewerbs steht für Firmen in Krisenzeiten häufig der Erhalt ihres Standorts auf dem Spiel. Um Kosten einzusparen, werden des Öfteren Standortsicherungsverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen. Prägender Regelungsinhalt solcher Vereinbarungen ist, dass die Arbeitnehmer bestimmte Nachteile, meist Lohneinbußen oder unbezahlte Mehrarbeit, in Kauf nehmen und im Gegenzug die Zusage des Arbeitgebers erhalten, für eine bestimmte Zeit keine Arbeitsplätze abzubauen. Der Arbeitgeber kann solche Vereinbarungen mit der Gewerkschaft als Tarifvertrag oder mit dem Betriebsrat als Betriebsvereinbarung abschließen. Es kommt allerdings auch vermehrt zu Standortsicherungsverträgen, die von allen drei Parteien gemeinsam ausgehandelt und abgeschlossen werden. Der gemeinsame Abschluss kann die Einigung erleichtern und somit zum Einsparen wertvoller Zeit beitragen. Auch wird auf diese Weise signalisiert, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen, was die Akzeptanz für die Regelungen in der Belegschaft erhöhen kann. Trotz der praktischen Relevanz ist die dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarung ein rechtlich noch weitgehend ungeklärtes Problem. Die dogmatische Einordnung solcher Vereinbarungen und die juristischen Gestaltungsgrenzen harren noch einer gründlichen Erforschung.

**Zeitplan:**

01/2010 – 05/2011: Erfassung der Literatur

06/2010 – 05/2011: Niederschrift der Arbeit



klempt@iaaeg.de  
0651 201 4791

**Ref. jur. Nina Roßmann**

Betreuer: Prof. Dr. Gregor Bachmann

- 2001 bis 2006 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2006 bis 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen innerhalb der Europäischen Union**

Start: 11/2006

Ende: 03/2011

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

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

Ausgangspunkte der Arbeit sind zunächst die mitbestimmungsrelevanten Parameter des deutschen Systems der Unternehmensmitbestimmung sowie die Konstellationen, in denen innerstaatliche Verschmelzungen Auswirkungen auf das Mitbestimmungsregime der an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen haben können. Der Fokus liegt hier auf der Frage, wie die Rechtsordnung mit einem etwaigen Mitbestimmungsverlust im Zuge der Verschmelzung umgeht.

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

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

**Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag**

- 2000 bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin und der Janus-Pannonius-University in Pécs
- 2005 bis 2009 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

---

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

---

Start: 08/2006

Ende: 03/2011

**Ziel:**

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

**Hintergrund:**

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

**Vorgehen:**

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

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

**Stand:**

Schreiben der Arbeit

---

### 4 Akademische Würdigungen

---

#### 4.1 Promotionen

---

**Edith Batta**

Dissertation: Gleitende Übergänge in den Ruhestand: Wirkung auf die Erwerbsbeteiligung und das Humankapital Älterer. Disputation am 15. November 2010 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

**Juliane Hundert**

Dissertation: Der finanzierte Erwerb von Gesellschaftsanteilen und die Rückabwicklung als verbundener Vertrag nach §§ 358, 359 BGB. Rigorosum am 15. Oktober 2009 an der Universität Jena. Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter.

**Hans-Jürgen Rupp**

Dissertation: Fortgeltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen beim Rechtsträgerwechsel. Rigorosum am 6. Mai 2010 an der Universität Regensburg. Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter.

**dr. Mariann Arany Tóth**

Dissertation: Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht. Rigorosum am 6. Juli 2010 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk.

**Frank Wehinger**

Dissertation: Illegal Immigration and Legalization in Europe. Disputation am 15. April 2010 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

---

#### 4.2 Preise

---

**Anke Hammen**

Für ihren Artikel „Die Wirkung von Mehrfachqualifikationen auf Einkommen und Zufriedenheit – Gibt es einen Trade-Off?“ wurde Anke Hammen am 26. November mit dem Joseph A. Schumpeter-Preis der Universität Trier ausgezeichnet.

## 5 Infrastruktur

### 5.1 Bibliothek

2010 konnte die Bibliothek des IAAEG kontinuierlich weiter ausgebaut werden und erreichte so eine Bestandsgröße von knapp 73.000 Bänden. 403 Zeitschriftenabonnements aus 28 Ländern wurden laufend bezogen. Der Anteil ausländischer Literatur überwog: 70 % der Zeitschriftentitel und 55 % der Monographien kamen aus dem Ausland, 83 ausländischen Lieferanten standen 53 inländische gegenüber. Der Erwerb ausländischer Bücher unterliegt innerhalb der Europäischen Union der Einfuhrumsatzsteuer: Da die jährliche Steuerlast € 1.000 übersteigt, muss vierteljährlich für alle Bucherwerbe aus der Europäischen Union eine Umsatzsteuererklärung erstellt werden. Schwierig wurde dabei immer wieder die Abklärung mit ausländischen Lieferanten, dass die Rechnungsstellung korrekt im Rahmen dieses EUSt-Identverfahrens erfolgt, ohne Berechnung des im jeweiligen Land üblichen Mehrwertsteuersatzes.

Im Herbst konnte das Bibliothekssystem Alephino im Rahmen des Wartungsvertrages kostenfrei auf die neue Version 4.0 umgestellt werden. Wesentliche Neuerungen dieser Version liegen in der besseren Benutzerunterstützung und der einfacheren Verwaltung der bibliothekarischen Prozesse. Zusätzlich zu den bewährten Applikationen unterstützt der WWW-OPAC standardmäßig die Recherche mit GoogleBooks, die ausgehend von der Vollanzeige eines Titelsatzes zu weiterführenden Recherchen verwendet werden kann. Für die „Did-you-mean“-Funktion wird das Programm „SpellingSuggestion“ von Yahoo genutzt.

Die wichtigste Veränderung für die Bibliothek des IAAEG mit ihrem hohen Anteil ausländischer Literatur und somit besonders zahlreichen Titeln in fremden Sprachen und Schriften war die Umstellung des internen und externen Zeichensatzes auf Unicode (UTF-8), der nun ermöglicht, nicht-lateinische Schriften und Sonderzeichen in der Datenbank zu speichern, zu indexieren und zu suchen.

Die Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk-Frohn und der Informatiker Matthias Shen vom Zentrum für Informations-, Medien- und Kommunikationstechnologie (ZIMK) der Universität Trier führten die Installation des Servers und die Anpassung des Programms an die institutsspezifischen Bedürfnisse durch. Am wichtigsten waren dabei die Überprüfung von Datenpool und Funktionen, die Anpassung der Suchmasken und Hilfetexte des WWW-OPACs in Deutsch, Englisch und Französisch, die korrekte Umsetzung der Sonderzeichen, die Änderung der Katalogisierungs-Satzschablonen und die Erweiterung der Nichtsortierzeichen. Mit der Umstellung auf die neue Version besitzt die Bibliothek ein leistungsfähiges Bibliotheksverwaltungssystem auf aktuellem Stand, dessen Nutzerfreundlichkeit nochmals verbessert wurde.

Neben diesem hohen Standard der formalen Erschließung in Alephino sind für die Qualität der Bibliothek vor allem die Güte von Literatúrauswahl und inhaltlicher Erschließung entscheidend. Während die Formalerschließung durch die Bibliothekarinnen erfolgt, kann die treffende und umfassende Auswahl einschlägiger Literatur sowie die Genauigkeit der sachlichen Zuordnung der Neuerwerbungen in die institutseigene Aufstellungssystematik nur durch erfahrene wissenschaftliche MitarbeiterInnen des jeweiligen Faches gewährleistet werden. Die arbeitsrechtliche Zeitschriftenliteratur der Bibliothek dient seit zehn Jahren als Grundlage für ein Fundstellenverzeichnis von Aufsatzliteratur und Gerichts-

entscheidungen zum Europäischen Arbeitsrecht, das durch die Einmaligkeit der Spezialbestände ein wichtiges Informationssystem für die rechtsvergleichende Forschung darstellt. Durch die Erfassung von Fundstellen aus den am Institut vorhandenen wirtschaftswissenschaftlichen Periodika wird zudem eine interdisziplinäre Recherche möglich.

Mit DFG-Mitteln werden die Datensätze in eine internetfähige Datenbankstruktur gebracht. Zusätzlich mit einer mehrsprachigen Suchfunktion und einer Verschlagwortung in Deutsch, Englisch, Französisch versehen, wird eine komfortable Abfrage der Daten über das Internet möglich. So erfolgt nicht nur eine Zeitschrifteninhaltserschließung der Bibliotheksbestände, sondern diese werden auch online einem weiteren Benutzerkreis zur Verfügung gestellt.

Die Bedeutung des Bestandes zeigt sich auch in der wachsenden Bibliotheksnutzung vor Ort. Im Jahr 2010 hatte die Anzahl der externen Benutzer einen Zuwachs von 53 % gegenüber 2009, gegenüber 2008 und 2007 verdoppelte sich die Benutzerzahl.

95.896 Abfragen erfolgten im WWW-OPAC des Bibliothekssystems Alephino von dessen Einführung im September 1999 bis Januar 2011. Über 21.100 Abfragen waren es von Oktober 2010 bis Januar 2011.

Wie stark die Bibliothek auch von den Mitarbeitern des Hauses und des Graduiertenkollegs genutzt wird, zeigte sich daran, dass im August innerhalb des IAAEG 1.078 Bücher auf 41 Benutzerkonten entliehen waren.

Um den Benutzern jederzeit einen raschen Zugriff auf alle Bibliotheksbindungen zu gewährleisten, muss für jedes entliehene Buch ein Standortvertreter korrekt Hinweis auf den Entleiher geben. Darum wurde im Mai bei der Revision der Ausleihkartei die Übereinstimmung von Vertretern, Büchern und Standort überprüft. Dabei erfolgten viele Buchrückgaben und Neu-Ausleihen, zahlreiche Vertreter wurden auf andere Entleiher umgeschrieben.

Von Juni bis August folgte eine Standortrevision: Anhand der Liste aller im Etikettenprogramm vergebenen Einzelsignaturen wurde am Standort Band für Band überprüft. Fehler im Etikettenprogramm wurden bereinigt, verstellte Bücher und Vertreter korrekt eingeordnet. Von 67.929 vergebenen Signaturen waren 180 dazugehörige Bände nicht mehr auffindbar.

Beim Einsortieren entliehener Bücher und Neuerwerbungen wird die zunehmende Auslastung der gegebenen Raumkapazität immer deutlicher. Die eingeplanten Raumreserven müssen immer häufiger in Anspruch genommen werden. Eine Neuordnung des gesamten Bibliotheksbestandes und eine Aussonderung alter Auflagen und von Mehrfachexemplaren wird immer dringlicher. Nur so kann Raum für den jährlichen Bestandszuwachs und den außerordentlichen Neuzugang durch eine Schenkung des Gründungsdirektors des IAAEG, Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk, geschaffen werden. Im Herbst 2010 übergab er der Bibliothek ca. 1.000 Bände arbeits- und sozialrechtlicher Forschungsliteratur. Anfang 2011 sollen weitere 250 Bände IPR-Literatur aus der Sammlung des bedeutenden Juristen Ludwig Schnorr-von Carolsfeld folgen, die z. T. einzigartig und selbst auf dem Antiquariatsmarkt schwer erhältlich sind.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2010:

- Geschäftsbeziehungen zu 53 inländischen und 85 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.365 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 1.559 gekauften bibliographischen Einheiten, 108 Ge-

schenken und 17 Tauschgaben

- Ausstellen von 331 Auszahlungsanordnungen (304 in Euro, 27 in Fremdwährungen) für 666 Rechnungen im FSV-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 1.588 Titelaufnahmen und 102 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.600 Bände, Anlegen von 1.116 Autorensätzen (zzgl. 35 Korrekturen), 48 Körperschaftssätzen (zzgl. 6 Korrekturen) und 183 Serientiteln (zzgl. 37 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.915 Bänden
- Verwalten von 99 laufenden Loseblattausgaben aus 9 Ländern sowie 8 Fortsetzungen
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken „Normdaten“
- Verwalten von 403 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 28 Ländern: 120 deutsche Titel (29,8 %) und 283 ausländische Titel (70,2 %)
- Bearbeiten von 1.845 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 21 Neuaufnahmen, 131 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 225 Bände (zzgl. 27 Korrekturen)
- Betreuen von 256 in- und ausländischen Benutzern

Übersicht 1: Zugang 2010 (2009 zum Vergleich), Kauf und Geschenk/Tausch  
BE = Bibliographische Einheiten

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009
<b>Monographien</b>	<b>575</b>	<b>673</b>	<b>696</b>	<b>956</b>	<b>1.27</b>	<b>1.62</b>
<b>Fortsetzungen</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
					<b>27</b>	<b>16</b>
<b>Monographien + Forts.</b>	<b>592</b>	<b>682</b>	<b>706</b>	<b>963</b>	<b>1.29</b>	<b>1.64</b>
					<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Zeitschriften</b>	<b>115</b>	<b>122</b>	<b>299</b>	<b>349</b>	<b>414</b>	<b>471</b>
<b>CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikro-materialien</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>43</b>
<b>SUMME</b>	<b>727</b>	<b>832</b>	<b>1.018</b>	<b>1.327</b>	<b>1.745</b>	<b>2.159</b>

## 5.2 EDV

Im Jahr 2010 wurde, wie in den vergangenen Jahren, eine Reihe ausfallbedingter Ersatzbeschaffungen im Bereich der EDV notwendig. So mussten einige Monitore neu angeschafft werden, da eine Reparatur nicht möglich oder ökonomisch nicht zu vertreten gewesen wäre. Weiterhin wurden aus demselben Grund einige Laptops sowie eine neue Kamera angeschafft.

Zur Verbesserung der EDV-Ausstattung wurde weiterhin eine leistungsfähige Workstation inklusive Software angeschafft, die allen Mitarbeitern und Stipendiaten per Remote-Zugriff zur Verfügung steht. Für die empirisch arbeitenden Wissenschaftler konnte hierdurch im Hinblick auf rechen- und speicherintensive Datenanalysen eine signifikante Verbesserung erreicht werden. Zur Verbesserung der Datensicherheit und Kapazitätserweiterung wurde zudem ein zusätzlicher NAS-Server angeschafft.

Größere Softwareanschaffungen standen im Jahr 2010 nicht an, stattdessen wurden einige Updates auf aktuelle Versionen bereits vorhandener Software erworben. Wie in der Vergangenheit auch konnte der Großteil des Softwarebedarfs aus dem Angebot des ZIMK und der damit verbundenen Beteiligung an den entsprechenden Lizenzmodellen gedeckt werden.

Neben der Betreuung der Institutsmitglieder im Zusammenhang mit der Hard- und Softwareausstattung stand die Unterstützung verschiedener Forschungsprojekte der Mitarbeiter im Vordergrund. Einen Schwerpunkt bildete hierbei die Unterstützung der experimentalökonomischen Projekte. Neben der Verwaltung des laboreigenen Rekrutierungssystems führte die für eine computergestützte Durchführung notwendige Programmierung der Experimente zu einem erhöhten Arbeitsaufkommen in diesem Bereich.

Einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit im Jahr 2010 bildete die Entwicklung eines Datenbanksystems mit Fundstellen zum europäischen Arbeitsrecht, das in Zusammenarbeit mit der juristischen Arbeitsgruppe im Laufe des Jahres 2011 fertiggestellt und der Öffentlichkeit über die Einbindung in die Institutshomepage zugänglich gemacht werden soll.

## 5.3 Öffentlichkeitsarbeit

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

Ein wesentliches Kommunikationsmedium ist die Website des Instituts, die 2009 formal und inhaltlich neu konzipiert wurde. Über die neue Website sind u. a. die Rechenschaftsberichte des IAAEG seit 1983 sowie spezielle Informationen für Gastwissenschaftler zugänglich. Neben lang- und mittelfristigen Angaben werden die Seiten kontinuierlich um aktuelle Informationen ergänzt. Hierzu gehören v. a. Terminankündigungen, Vortragsberichte sowie Veranstaltungsreflexionen. Alle Seiten werden auch in englischer Sprache angeboten. Die neue Website wurde

2010 von durchschnittlich 8.943 Besuchern pro Monat frequentiert.

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

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

Das Layout des vorliegenden Rechenschaftsberichts wurde 2009 umfassend überarbeitet, um eine zeitgemäße Außendarstellung des Instituts zu gewährleisten. Eine komprimierte Version des Rechenschaftsberichts, die wesentliche Informationen über die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung in englischer Sprache enthält, soll die Forschungsaktivitäten des IAAEG einem internationalen Publikum zugänglich machen.

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

#### 5.4 Datenbestände und elektronische Ressourcen

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

Das IAAEG führt ein umfangreiches Archiv von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen in Deutschland (ehemals WSI-Unternehmensarchiv), das auch im Jahr 2010 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei sind branchenübergreifend eine große Anzahl aktueller und älterer Jahrgänge erfasst. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen. Seit dem Ende der Neunzigerjahre werden die Geschäftsberichte auch in elektronischer Form gespeichert.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer

repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmen in Deutschland und deutschen Unternehmen, wurde von Dr. Matthias Schmitt während seiner Zeit im IAAEG (2000) erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierte Befragung handelt, eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen.

Aus dem Dissertationsprojekt von Dr. Tanja Machelet steht ein Datensatz zur internationalen Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburgischen Finanzdienstleistungssektor zur Verfügung. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben insbesondere zur Beurteilung von Bildungsabschlüssen aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Die Befragung wurde im April 2005 als Vollerhebung durchgeführt (431 Unternehmen). Der Rücklauf umfasst 44 Fälle (ca. 11%).

Aus dem 2006 abgeschlossenen Dissertationsprojekt von Dr. Catharina Leilich verbleibt eine umfassende Erhebung von Daten über 78 Max-Planck-Institute. Der Datensatz umfasst Variable auf Ebene der einzelnen Max-Planck-Institute, die auf der Homepage der Max-Planck-Gesellschaft erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Variablen zu Entstehung, Organisations- und Hierarchiestruktur, fachlicher Ausrichtung, Beschäftigtenstruktur und Nachwuchsausbildung der einzelnen Institute. Ergänzt wurden diese Institutsdaten durch eine Erhebung von personenbezogenen Daten über die 274 Direktoren der Max-Planck-Institute (Stand Oktober 2004). Diese personenbezogenen Daten beinhalten das Alter der Direktoren, die Dauer ihrer Tätigkeit als Direktor am Institut und die Anzahl der Publikationen und der zugehörigen Zitationen jedes Direktors in den Jahren 1989-2003 im Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) und Arts and Humanities Citation Index (A&HCI).

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

Durch die Beteiligung an Campus-Lizenzen ist im IAAEG auch 2010 der Zugang zu den Datenbanken JSTOR, Web of Science, verschiedenen Collections von Business Source Premier („Business Collection“, „Business II Collection“; für die „Arts & Sciences IV Collection“ hat das IAAEG eine eigene Lizenz erworben) sowie der juristischen Datenbank Juris möglich. Eigene Lizenzen für Institutsmitarbeiter bestehen darüber hinaus für das Social Science Research Network (Economics research network, Legal scholarship network, Management research network, Financial economics network) und einzelne Reihen des National Bureau of Economic Research (Economics of Education, Law and economics, Labor studies) sowie die CEPR discussion paper series „Labour economics“ und „Public policy“.

## 6 Gastforscher und Besucher

### 6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

- **Isbelle van Hiel**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der juristischen Fakultät der Universität Gent, besuchte das IAAEG vom 05. bis 08. Juli 2010. Sie forschte zum Streikrecht in der Europäischen Union für eine rechtsvergleichende Studie.
- **Prof. Tamás Prugberger** besuchte das IAAEG vom 05. bis 10. Juli 2010 und informierte sich über den aktuellen Stand des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.
- **dr. Attila Kun**, PhD, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der juristischen Fakultät der Károli Gáspár Universität Budapest, Ungarn, besuchte das IAAEG vom 21. bis 24. September 2010. Er arbeitete an einem Forschungsprojekt zum Thema „The role of new regulatory mechanisms and soft law in labour law in connection with Corporate Social Responsibility (CSR)“.
- **Carol Forrest**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der juristischen Fakultät der Universität York, Großbritannien, forschte im Rahmen eines DAAD-Stipendiums vom 01. Oktober bis 30. November 2010 am IAAEG zu ihrem Dissertatonthema „Conceptualising Compensation Culture through a Comparative Study of Work-Related Stress Claims in England und Germany“.
- **Prof. Dr. György Kiss, Prof. Dr. Gyula Berke, Dr. Erika Kovács, Dr. Zoltán Bankó**, besuchten das IAAEG vom 04. bis 09. Juli 2010, **Dr. Edit Kajtár** hielt sich vom 27. Juni bis 19. Juli 2010 am IAAEG auf. Alle Wissenschaftler besuchten das IAAEG im Rahmen eines DAAD-Projekts zur Entsendeproblematik in den Mitgliedstaaten der EU, insbesondere im ungarisch-deutschen Rechtsvergleich.
- Anlässlich seines zweiten Besuchs des IAAEG im Rahmen dieses Projekts vom 05. bis 10. Dezember 2010 informierte sich **Herr Prof. Dr. Gyula Berke** über die aktuellste Rechtsprechung des EuGH zur Entsendung in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU.

### 6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

- **Christina Niforou** von der Warwick Business School war vom 3. bis zum 7. Mai zu Gast am IAAEG. Im Rahmen ihres Forschungsaufenthalts hielt sie u. a. am 4. Mai einen Vortrag zum Thema „International Framework Agreements and the democratic deficit of global labour governance“ am IAAEG.
- **Nele Plas** (Vrije Universiteit Brussel) besuchte das IAAEG vom 27. September bis zum 1. Oktober.
- **Prof. Dr. Renata Semenza** von der Universität Mailand besuchte das IAAEG am 13. Dezember und hielt einen Vortrag zum Thema „European Universities and the Challenge of the Market – A Comparative Analysis“.

### 7 Wissenschaftliche Aktivitäten

#### 7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

##### 7.1.1 Konferenzen und Workshops

- Gutachterkolloquium der juristischen Doktoranden mit Prof. Dr. Achim Seifert, Universität Jena und Prof. Dr. Schlachter, 9. Februar 2010, IAAEG mit Vorstellung der Dissertationsprojekte und anschließender Diskussion.
- Doktoranden- und Ehemaligenseminar unter der Leitung von Prof. Schlachter, 20. bis 21. Mai 2010, IAAEG mit Vorträgen und anschließenden Diskussionen.

##### 7.1.2 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

###### Monika Schlachter

- „Posting of Workers in the EU“, Vortrag anlässlich eines Besuches als ERASMUS-Koordinatorin an den Universitäten Miskolc und Debrecen, Ungarn, 21. bis 24. Februar 2010.
- „Diskriminierungsverbote im Arbeitsrecht: Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, Vortrag anlässlich der Tagung „Neue Entwicklungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitsrecht in Deutschland und Japan“ der Nagoya Universität, Osaka, Japan vom 6. bis 10. März 2010.
- „Flexibilität und Schutzbedarf abhängiger Arbeit – Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der European Law Days des CEP-Centre for European Private Law vom 16. bis 18. Juni 2010 in Münster.
- „The Prohibition of Age Discrimination in Labour Law“ Generalbericht für die Arbeitsgruppe „Arbeits- und Sozialrecht“ der Gesellschaft für Rechtsvergleichung anlässlich des Weltkongresses der Gesellschaft für Rechtsvergleichung vom 25. Juli bis 1. August 2010 in Washington, D.C.
- „Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich des Seminars „Arbeits- und Sozialrecht“ der Anwaltsakademie vom 30. August bis 03. September 2010 in Trier.
- „Freizügigkeit der Arbeitnehmer - Wer ist Träger dieses Rechts?, Vortrag anlässlich der Tagung „Die Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union“ des Instituts für rechtsvergleichendes und europäisches Arbeitsrecht, Universität Pécs, Ungarn, am 23. September 2010.
- „Die Rechtsprechung des EuGH zum Betriebsübergang“, Vortrag anlässlich der Tagung „Der Betriebsübergang im Streit?“ der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben des DGB vom 4. bis 6. Oktober 2010 in Trier.
- „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Unionsrechtliche Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung des EuGH“, Vortrag anlässlich des Seminars „EU law on equality between women and men in practice“ der ERA am 06. Dezember 2010 in Trier.

###### Michael Hoffmann

- „Wie schreibe ich eine Seminararbeit?“, Universität Trier, 10. Februar 2010.

###### Melanie Klauk

- „Das Streikrecht entsandter ausländischer Arbeitnehmer im inländischen Betrieb“, Vortrag anlässlich der Tagung „Die Arbeitnehmermobilität in der

europäischen Union“ des Instituts für rechtsvergleichendes und europäisches Arbeitsrecht, Universität Pécs, Ungarn, 23. September 2010.

#### **Ivy Klempt**

- „Trilateral job security agreements – benefits and disadvantages of the collaboration between unions and works councils in Germany in times of crises“, European Doctoral Workshop in Industrial Relations, LEST, Aix en Provence, 23. September 2010.
- „Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen – Vor- und Nachteile des deutschen Arbeitnehmervertretungssystems in der Krise“, Gutachterkolloquium IAAEG Trier, 11. bis 13. November 2010.

#### **Nils Maack**

- „Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft“, 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Bundessozialgericht, Kassel, 12. bis 13. Februar 2010.

### **7.1.3 Lehraktivitäten**

#### **Monika Schlachter**

- Sommersemester 2010
  - Vorlesung „Europäisches Arbeitsrecht“ (Grundlagen, Auswirkungen auf das Individualarbeitsrecht)
  - Seminar „Organisation und Beteiligungsrechte der Koalitionen“
- Wintersemester 2010/2011
  - Vorlesung „Arbeitsrecht“
  - Seminar „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise“

#### **Michael Hoffmann**

- Sommersemester 2010
  - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht II“
- Wintersemester 2010/2011
  - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht I“

### **7.1.4 Gastvorträge und Werkstattgespräche**

- **Dr. Ulrich Sittard**, „Die Erstreckung von Tarifverträgen auf Außenseiter – Ersatz für einen gesetzlichen Mindestlohn?“, 01.06.2010.
- **Dr. Sebastian Kolbe**, „Standortsicherung im Arbeitsrecht“, 07.06.2010.
- **Prof. Dr. Tamás Prugberger**, „Neue Entwicklungen im ungarischen Arbeitsrecht“, 12.07.2010.
- **Dr. Oliver Landwehr**, „Das Gericht der EU: Arbeitsweise und Verfahren“, 13.07.2010.
- **Prof. Dr. Eva Kocher**, „Der Mensch in der Erwerbsarbeit – wie Arbeits- und Sozialrecht den Umgang mit Unsicherheiten erleichtern können“, 23.11.2010.
- **Petra Schott**, „Mutterschutzrichtlinie und weitere aktuelle europäische Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, 07.12.2010.

### 7.1.5 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Schlachter zum Mitglied des European Committee of Social Rights für die Zeit ab 2007 ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihr gemeinsam mit 14 weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von vielen Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961 bzw. ihrer revidierten Fassung von 1996. Die in beiden Fassungen enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre nationale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

### 7.1.6 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

#### Rolf Birk

- Mitglied der deutschen Sektion der internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit
- Mitglied der Gesellschaft für Rechtsvergleichung

#### Monika Schlachter

- Arbeitsgerichtsverband (Mitglied des Verbandsausschusses)
- Deutscher Juristenfakultätentag
- Gesellschaft für Rechtsvergleichung (Vorsitzende der Fachgruppe „Arbeits- und Sozialrecht“ bis Ende 2009)
- International Society for Labour and Social Security Law (Mitglied im Vorstand der deutschen Sektion)
- Vereinigung der Arbeitsrechtslehrer (Mitglied des Vorstands)
- Zivilrechtslehrervereinigung

### 7.1.7 Externe Weiterbildungsaktivitäten

#### Jennifer Bünger

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.

#### Esther Hillen

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.
- Forschungsaufenthalt am Institut für rechtsvergleichendes und europäisches Arbeitsrecht, Universität Pécs, im Rahmen des Projekts „Die grenzüber-

schreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU“, Ungarn, 10. bis 12. Mai 2010.

#### **Michael Hoffmann**

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.
- Forschungsaufenthalt an der Universität Lund im Rahmen des Dissertationsprojekts, Schweden, 24. bis 31. März 2010.
- Seminar an der Universität Stockholm „Lex Laval – kan den funka? (Lex Laval – Kann das funktionieren?)“, Schweden, 13. September 2010.

#### **Melanie Klauk**

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.
- 7. ZAAR-Kongress „Neues Arbeitskampfrecht“, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR), München, 7. Mai 2010.
- „Free movement of services - EU law and member states' responses: convergence or conflict?“, FORMULA project "Free movement, labour market regulation and multilevel governance in an enlarged EU/EEA — a Nordic and comparative perspective", funded by the Research Council of Norway, Oslo, 2. bis 3. September 2010.
- „Die Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union“, Pécsi Tudományegyetem, Összehasonlító és Európai Munkajogi Intézet, Pécs, Ungarn, 23. September 2010.
- „Tariflandschaft 2010“, Arbeitsrechtlicher Doktoranden- und Assistententag, Gleiss Lutz, Stuttgart, 20. Oktober 2010.
- „Die Herstellung der vollen Freizügigkeit im europäischen Binnenmarkt 2011 – Auswirkungen auf die Bauwirtschaft“, 10. Praktiker-Tagung der SOKA-BAU, Wiesbaden, 18. November 2010.

#### **Ivy Klempt**

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.
- „European Doctoral Workshop“, LEST, Aix en Provence., 23. bis 24. September 2010.

#### **Nils Maack**

- 12. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, Bundessozialgericht, 12. bis 13. Februar 2010.
- Tagung des Arbeitskreises Aktien- und Kapitalmarktrecht, Freie Universität, Berlin, 3. Dezember 2010.

#### **Christina von Zingler**

- „Die Herstellung der vollen Freizügigkeit im europäischen Binnenmarkt 2011 – Auswirkungen auf die Bauwirtschaft“, 10. Praktiker-Tagung der SOKA-BAU, Wiesbaden, 18. November 2010.

## 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 7.2.1 Konferenzen und Workshops

- 13. Kolloquium zur Personalökonomie. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 2. bis 3. März.
- Jahrestreffen des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 4. bis 5. März.
- Gutachterkolloquium des Graduiertenkollegs „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 11. bis 13. November.
- Vernetzungstreffen mit dem Pfadkolleg Berlin. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 26. bis 27. November.

### 7.2.2 Lehraktivitäten

#### Alexander Ahrens

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).
- Seminar im Hauptstudium: Organisationsökonomik. Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski und Pia Lünstroth).
- Übung im Hauptstudium: Management von Dienstleistungskontrakten. Sommersemester 2010
- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, brains, and the labor market. Wintersemester 2010/2011 (mit Vanessa Mertins und Pia Lünstroth).

#### Rainer Ammon

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

#### Janine Bernhardt

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

#### Ruslan Gurtoviy

- TOPSIM. Sommersemester 2010 und Wintersemester 2010/2011.
- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski und Vanessa Mertins).

#### Silke Haberkorn

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

**Anke Hammen**

- Proseminar im Grundstudium: Verdienen Manager zu viel und Lehrer zu wenig? Entlohnungssysteme und ihre Anwendung. Sommersemester 2010 (mit Pia Lünstroth)

**Wolfgang Hoffeld**

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn und Stephan Huber).

**Stephan Huber**

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn und Wolfgang Hoffeld).

**Pia Lünstroth**

- Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2009/2010.
- Proseminar im Grundstudium: Verdienen Manager zu viel und Lehrer zu wenig? Entlohnungssysteme und ihre Anwendung. Sommersemester 2010 (mit Anke Hammen).
- Seminar im Hauptstudium: Organisationsökonomik. Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski und Alexander Ahrens).
- Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2010/11.
- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, brains, and the labor market. Wintersemester 2010/2011 (mit Vanessa Mertins und Alexander Ahrens).

**Vanessa Mertins**

- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski und Ruslan Gurtoviy).
- Oberseminar: Ausgewählte Texte der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion. Sommersemester 2010 (mit Dieter Sadowski).
- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, brains, and the labor market. Wintersemester 2010/2011 (mit Alexander Ahrens und Pia Lünstroth).

**Dieter Sadowski**

- Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2009/2010.
- Oberseminar: Probleme der europäischen Integration. Wintersemester 2009/2010.
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 und Sommersemester 2010 (mit Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).
- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/2010 (mit Ruslan Gurtoviy und Vanessa Mertins).

- Oberseminar: Ausgewählte Texte der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion. Sommersemester 2010 (mit Vanessa Mertins).
- Hauptseminar: Organisationsökonomik. Sommersemester 2010 (mit Alexander Ahrens und Pia Lünstroth).
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen (Teil II). Sommersemester 2010 (mit Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).
- Vorlesung im Master: Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte. Wintersemester 2010/2011.
- Arbeitsgemeinschaft: Forschungskolloquium. Wintersemester 2010/11.

### **Susanne Warning**

- Vorlesung im Hauptstudium: Personalpolitik und Beschäftigungssystem. Wintersemester 2010/2011.
- Vorlesung im Hauptstudium: Personalpolitik und Beschäftigungssystem. Wintersemester 2009/2010.

### **7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche**

- Prof. Dr. Roland Neumann (Universität Trier): Emotionale Intelligenz. 18. Januar.
- Dr. Matthias Wibral (Universität Bonn): Testosterone, honesty, and status. 1. Februar.
- Prof. Dr. Werner Nienhäuser (Universität Duisburg-Essen): Argumentative Fehlritte – eine pragmatische Analyse. 3. März.
- Prof. Dr. Jobst Meyer (Universität Trier): Soziobiologie - Implikationen und Konsequenzen eines Paradigmenwechsels in der Verhaltensforschung. 15. März.
- Michele Griessmair (Universität Wien): Complexity and Entropy in Electronic Negotiations - A System Comparison. 22. März.
- Achim Schmillen (Osteuropa-Institut Regensburg): Determinants of Lifetime Unemployment. 20. April.
- Christina Niforou (Warwick Business School): International Framework Agreements and the democratic deficit of global labour governance. 4. Mai.
- Prof. Ingo Geishecker, PhD. (Georg-August-Universität Göttingen): Taskspezifische Lohneffekte von Offshoring. 6. Mai.
- Prof. Dr. Holger Lengfeld (FernUniversität Hagen): Von der nationalen zur europäischen sozialen Sicherheit? Das Gleichheitsskript der EU und die Einstellungen der Bürger. 10. Mai.
- Prof. Dr. Uwe Jirjahn (Universität Trier): September 11th and the Earnings of Muslims in Germany – The Moderating Role of Education and Firm Size. 19. Mai.
- Prof. Dr. Michael Neugart (Freie Universität Bozen): How German Labor Courts Decide – An Econometric Case Study. 31. Mai.
- Prof. Dr. Eberhard Feess (Frankfurt School of Finance & Management): The impact of reimbursement schemes for hospitals on quality of treatment - evidence from Germany. 10. Juni.
- Jun.-Prof. Dr. Norman Lorenz (Universität Trier): Zur Ökonomie des Gesund-

heitsfonds. 16. Juni.

- Prof. Dr. Jochen Zimmermann (Universität Bremen): Financial Reporting Demands in a Globalised World: The Harmonisation of Accounting Rules. 21. Juni.
- Prof. Dr. Sigrid Quack (Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung): Legal Professionals and Transnational Law-Making. 13. Juli.
- Prof. Philipp Sadowski, PhD. (Duke University, NC.): Decision Theory, the original 'Behavioral Economics': An introduction to the How and the Why Now. 16. August.
- Dr. Agnes Stribeck (Eberhard Karls Universität Tübingen): Risk Sorting and Preference for Team Piece Rates. 29. September.
- Prof. Dr. Klaus Harney (Ruhr-Universität Bochum): Human Capital: Historical Analysis of Vocational Education in Germany. 11. November.
- Prof. Dr. Eva Kocher (Europa-Universität Viadrina): Der Mensch in der Erwerbsarbeit – wie Arbeits- und Sozialrecht den Umgang mit Unsicherheiten erleichtern können. 23. November.
- Prof. Dr. Renata Semenza (Universität Mailand): European Universities and the Challenge of the Market - A Comparative Analysis. 13. Dezember.

#### 7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

##### Janine Bernhardt

- Labor Market Institutions and Individual Mobility Expectations: The Role of Societal Security Norms. The Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Conference. Philadelphia, 24. bis 26. Juni.
- Why voluntary job mobility differs across European Welfare regimes: labour market institutions and the role of normative security orientations. Gutachterkolloquium IAAEG Trier, 11. bis 13. November.
- Why voluntary job mobility differs across European Welfare regimes: labour market institutions and the role of normative security orientations. Doktorandenseminar des Graduiertenzentrums „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ (Trier) und des Graduiertenkollegs „Pfade organisatorischer Prozesse“ (Berlin). Trier, 26. bis 27. November.

##### Ruslan Gurtoviy

- An Experimental Analysis of Punishment for Deception, IAAEG, Trier, 15. Dezember.

##### Silke Haberkorn

- Wie wird „altes Eisen“ eine wirtschaftliche Ressource? Betriebliche Personalpolitik im Lichte des demographischen Wandels. Netzwerktreffen, Zürich 18. bis 20. März 2010.
- Attitudes and Practices of employers towards aging workers – Evidence from linked employer-employee-data. European Doctoral Workshop, Aix en Provence (Frankreich), 23. bis 24. September.
- Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik: Welche Wege wählen Unternehmen in Deutschland? Gutachterkolloquium IAAEG Trier, 11. bis 13. November.
- Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik: Welche Wege

wählen Unternehmen in Deutschland? Vernetzungstreffen Pfadkolleg Berlin und IAAEG, Trier, 26. bis 27. November.

### **Anke Hammen**

- Welche Berufsbildung macht reich und glücklich? Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen. 13. Kolloquium zur Personalökonomie, Trier, 2. bis 3. März.
- Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren. Einflussfaktoren und Konsequenzen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.

### **Wolfgang Hoffeld**

- Mindestlöhne und X-Ineffizienz. Netzwerktreffen, Zürich, 18. bis 20. März.
- Mindestlöhne und X-Ineffizienz. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.

### **Stephan Huber**

- The Impact of Labour Market Institutions on Trade and Employment. Netzwerktreffen, Zürich, 18. bis 20. März.
- The Impact of Labour Market Institutions on Trade and Employment. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.

### **Kai Kühne**

- Politische Arbeitsrechtsprechung? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.

### **Pia Lünstroth**

- Searching for the Best? Clubs and their admission decisions. ESNIE European School on New Institutional Economics, Cargese, 30. Mai bis 05. Juni.
- Searching for the Best? Clubs and their admission decisions. SASE Annual Conference, Philadelphia, 24. bis 26. Juni.
- Kooptation in relativen Leistungsturnieren. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.
- Kooptation in relativen Leistungsturnieren. Vernetzungstreffen Pfadkolleg Berlin und IAAEG, Trier, 26. bis 27. November.

### **Vanessa Mertins**

- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Personalökonomisches Kolloquium, Trier, 02. bis 03. März.
- Können genetische Unterschiede die Heterogenität im individuellen Entscheidungsverhalten erklären? Netzwerktreffen, Zürich, 18. bis 20. März.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Economic Workshop, Tübingen, 09. Juni.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Kiel, 07. bis 10. September.
- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of MAOA in the Voluntary Provision of Public Goods. Jahrestagung der Gesellschaft für Experimentelle Wirtschaftsforschung (GfeW), Luxembourg, 30. September bis 02. Oktober.
- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of MAOA in the Voluntary Provision of Public Goods. Gutachterkolloquium

IAAEG, Trier, 11. bis 13. November.

- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. ZEW/Tinbergen Workshop, Rotterdam, 25. bis 27. November.

#### **Dieter Sadowski**

- Governance Configurations and Academic Outcomes: The Example of Ph.D Education. Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik, Trier, 4. März.
- Governance Configurations and Academic Outcomes: the Example of Ph.D. Education. Konferenz der Forschergruppe „Governance of Research“, Frankfurt, 11. bis 12. März.

#### **Susanne Warning**

- DEA and DEA-AR as Tools to Select Professors, Managers and the Like. Kommission Hochschulmanagement, Flensburg, 17. bis 18. Februar 2010.
- Notenpolitik und Wettbewerb von Universitäten. Bildungsökonomischer Ausschuss des Vereins für Socialpolitik, Trier, 04. bis 05. März 2010.
- How to Pick Your Staff? – Making Use of Data Envelopment Analysis, European Academy of Management Conference. 19. bis 22. Mai 2011.

### **7.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung**

#### **Ruslan Gurtoviy**

- Mitglied der Berufungskommission im Fachbereich IV der Universität Trier

#### **Pia Lünstroth**

- Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich IV der Universität Trier

#### **Vanessa Mertins**

- Gutachterin für Journal of Economic Psychology

#### **Dieter Sadowski**

- Mitglied der European Academy of Arts and Sciences
- Obmann des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) an der Universität Trier
- Mitglied des Fachbereichsrats des Fachbereichs IV der Universität Trier
- Mitglied der Kommission für die Evaluierung binationaler Studiengänge an der Deutsch-Französischen Hochschule
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung
- Mitglied des Executive Council der Society for the Advancement of Socio-Economics
- Mitglied im Beirat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Sprecher des Graduiertenzentrums „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“
- Mitglied des Kuratoriums der Deutsch-Afghanischen Universitäts-Gesellschaft e.V. in Bonn
- Mitglied im internationalen Beirat der Fondazione Guiseppe Pera in Lucca

- Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes
- Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft
- Gutachter für die Zeitschrift für Nationalökonomie
- Gutachter für die Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Gutachter für International Review of Law and Economics
- Gutachter für Higher Education
- Gutachter für Organization Studies
- Gutachter für Schmalenbach Business Review
- Gutachter für Socio-Economic Review
- Gutachter für Research Policy
- Gutachter für die Entwicklungsplanung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam

### **Susanne Warning**

- Gutachterin für Higher Education
- Gutachterin für Journal of Small Business Economics
- Gutachterin für European Academy of Management Conference 2010

## **7.2.6 Externe Weiterbildungsaktivitäten**

### **Rainer Ammon**

- Essex Summer School in Social Science Data Analysis — Panel Data Analysis of Microdata. Essex, 11. bis 22. Juli.

### **Janine Bernhardt**

- Gastvortrag Prof. Bruno Amable (Universität Paris 1 Panthéon-Sorbonne) am MPIfG zum Thema “Employment, Unemployment and Structural Reforms?” Köln, 10. Februar.
- Forschungsaufenthalt an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 6. bis 10. September.

### **Jennifer Bünger**

- 12. Colloquium zum Arbeits- und Sozialrecht „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel, 11. bis 12. Februar .
- Betriebliche Weiterbildung, IAB , Nürnberg, 21. bis 22. Juni.

### **Anke Hammen**

- Sprech- und Stimmtraining. Mainz, 15. Januar.
- Beratungsgespräche erfolgreich führen. Ludwigshafen, 04. bis 05. Mai.

### **Silke Haberkorn**

- Personalökonomisches Kolloquium, Trier, 02. bis 03. März.
- Workshop „Alter, Arbeit und Betrieb“, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg, 26. bis 27. April.
- Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Data Collection, “Analysis of Panel Data”. University of Essex (UK), 11. bis 22. Juli.

**Stephan Huber**

- Second Join OEI/APB Summer Academy on Central and Eastern Europe, Openess and Growth. Lessons for Transition and Development , Tutzing, 14. bis 16. Juli.
- Summer School: „International Trade“ gehalten von Gianmarco Ottaviano (Bologna), Advanced Studies Program in International Economic Policy Research, Institut für Weltwirtschaft Kiel , Kiel, 06. bis 17. September.
- Jahrestagung Verein für Sozialpolitik Christian-Albrechts-Universität Kiel: “Ökonomie der Familie” , Kiel, 07. bis 10. September.
- International Conference 2010: International Trade: Threats and opportunities in a globalised world, World Bank , Brüssel, 14. bis 16. Oktober.

**Pia Lünstroth**

- ESNIE European School on New Institutional Economics, Cargese (Frankreich), 30. Mai bis 05. Juni.
- Sprech- und Stimmtraining. Mainz, 21. Januar.
- Tagung der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung, Luxemburg, 01. bis 02. Oktober.

**Susanne Warning**

- Hochschulevaluierungsverbund Südwest: Individuelle Schwerpunktbildung mit Evaluation. Trier, Januar-Februar.
- Hochschulevaluierungsverbund Südwest: Schwierige Situationen in der Lehre und am Arbeitsplatz souverän bewältigen, Worms, April.
- Hochschulevaluierungsverbund Südwest: Grundlagen des Präsentierens in Theorie und Praxis, Mainz, September.

**8 Veröffentlichungen****8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe****8.1.1 Monographien und Aufsätze****Rolf Birk**

- Der Schutz der Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Comité d’entreprise – Vergleichende Bemerkungen zum deutschen und französischen Recht, in: Hönn/Oetker/Raab (Hrsg.), Festschrift für Peter Kreuz zum 70. Geburtstag, Luchterhand Verlag, Köln 2010, S. 59-68.
- Die Änderungskündigung – eine rechtsvergleichende Skizze –, in: Baeck/Hauck/Preis/Rieble/Röder/Schunder (Hrsg.), Festschrift für Jobst-Hubertus Bauer zum 65. Geburtstag, C.H. Beck Verlag, München 2010, S. 181-193.
- Der schweigende Arbeitnehmer, in: Martinek/Rawert/Weitemeyer (Hrsg.), Festschrift für Dieter Reuter zum 70. Geburtstag, De Gruyter, Berlin u.a. 2010, S. 469-478.
- Unilateral Modifications of Employment Terms – Some Comparative Remarks regarding German, Swedish, and English Employment Law, in: Vänbok till Ronnie Eklund, Iustus Förlag, Stockholm 2010, S. 31-45.

#### Jennifer Bünger

- Viel Lärm um nichts?! – Voraussichtliche Neuerungen und Umsetzungserfordernisse durch die Änderung der Europäischen Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG, EuZA Bd. 3 (2010), S. 484-510 (zusammen mit Melanie Klauk und Ivy Klempt).

#### Esther Hillen

- Tagungsbericht der 32. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung – Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht, EuZA Bd. 3 (2010), S. 277-280.

#### Melanie Klauk

- Tarifdispositivität – eine zeitgemäße Regelung?, AuR 2010, S. 354-362 (zusammen mit Monika Schlachter).
- Viel Lärm um nichts?! – Voraussichtliche Neuerungen und Umsetzungserfordernisse durch die Änderung der Europäischen Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG, EuZA Bd. 3 (2010), S. 484-510 (zusammen mit Jennifer Bünger und Ivy Klempt).

#### Ivy Klempt

- Viel Lärm um nichts?! – Voraussichtliche Neuerungen und Umsetzungserfordernisse durch die Änderung der Europäischen Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG, EuZA Bd. 3 (2010), S. 484-510 (zusammen mit Jennifer Bünger und Melanie Klauk).

#### Nils Maack

- Rotary International's Collective Membership Marks, 19 Journal of Contemporary Legal Issues 1 (2010), S. 234-240.
- [www.likelihoodofconfusion.com](http://www.likelihoodofconfusion.com): Brookfield Communications v. West Coast Entertainment, 19 Journal of Contemporary Legal Issues 1 (2010), S.499-505.

#### Monika Schlachter

- Besprechung von: Jens M. Schubert, Sozialer Dialog in der Krise – social dialogue in crisis?, Liber amicorum Ulrike Wendeling-Schröder, Nomos Verlag, Baden-Baden 2009, 259 Seiten, in EuZA Bd. 3 (2010), S. 289-291.
- Streikrecht außerhalb des Arbeitsverhältnisses?, in: Dieterich/Le Friant/Nogler/Kezuka/Pfarr (Hrsg.), Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht, Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert, Nomos Verlag, Baden-Baden 2010, S. 634-644.
- Benachteiligung wegen besonderer Verbindung statt Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe – Der Diskriminierungsbegriff des EuGH in der Entscheidung Coleman v. 17.7.2008 – C-303/06, RdA 2010, S. 104-109.
- § 39, Europäisches Arbeitsrecht, in Schulze/Zuleeg/Kadelbach (Hrsg.), Europarecht, Handbuch für die deutsche Rechtspraxis, Nomos Verlag, Baden-Baden 2. Aufl. 2010, S. 2082-2141 (zusammen mit Achim Seifert).
- Posting of workers in the EU, Pécsi Munkajogi Közlemények (PMJK), 2010/1, S. 87-94.
- Tarifdispositivität – eine zeitgemäße Regelung?, AuR 2010, S. 354-362 (zusammen mit Melanie Klauk).
- Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 10.12.2009 – C-323/08 „Rodríguez Mayor“, ZESAR 2010, S. 388-390.

- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Auflage, C.H. Beck Verlag, München 2011:
  - Arbeitnehmerentsendegesetz
  - Art. 157 AEUV
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
  - Berufsbildungsgesetz
  - Einführungsgesetz zum BGB
  - Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Mutterschutzgesetz
  - Rom I-VO
  - Rom II-VO

#### **Stefanie Sorge**

- German Law on Dependent Self-Employed Workers: A comparison to the Current Situation Under Spanish Law, CLLPJ, University of Illinois College of Law, Winter 2010, Vol. 31, N° 2, S. 249-252.

### **8.1.2 Herausgeberschaften**

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

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

#### **8.1.2.2 Comparative Labor Law & Policy Journal**

Das Comparative Labor Law & Policy Journal wurde 1976 als Comparative Labor Law Journal begründet und erscheint seit 1997 unter dem jetzigen Titel. Es ist eine Publikation der University of Illinois College of Law und der United States Branch of the International Society for Labor and Social Security. Schwerpunkt der Zeitschrift ist die vergleichende Auswertung des Arbeitsrechts, der Beschäftigungspolitik und der sozialen Sicherheit. Seit 2009 gehört Prof. Schlachter dem Editorial Advisory Board an.

#### **8.1.2.3 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht**

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

Auch im Jahr 2010 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und

Sozialrechts widerspiegelt.

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

#### 8.1.2.4 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

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

Der Schwerpunkt der Zeitschrift liegt auf dem Gebiet der Rechtsvergleichung. Von besonderem Interesse ist dabei das Internationale Wirtschaftsrecht, d.h. Internationales Finanz- und Devisenrecht, Internationales Gesellschaftsrecht sowie die völkerrechtliche Problematik des Internationalen Wirtschaftsrechts. Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVgIRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

### 8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 8.2.1 Monographien und Aufsätze

##### **Michele Griessmair**

- Mixed Methods-Designs: Die Multidimensionale Skalierung (MDS) als Technik an der Schnittstelle qualitativer und quantitativer Forschung. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 80: 31-57 (mit Katharina J. Auer-Srnka).
- Dimensional Mapping: Applying DQR and MDS to Explore the Perceptions of Seniors' Role in Advertising. Psychology & Marketing (im Erscheinen; mit Guido Strunk und Katharina J. Auer-Srnka).
- Complexity in Electronic Negotiation Support Systems – An Empirical Study. Nonlinear Dynamics in Psychology & Life Science (im Erscheinen; mit Guido Strunk und Rudolf Vetschera).
- Schmerzlokalisierung bei CMD-Patienten mit modifiziertem Schmerzfragebogen. Stomatologie (Reprint) (im Erscheinen; mit Wolfgang Stelzenmüller und Ales Celar).

##### **Anke Hammen**

- Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen — Einflussfaktoren und Konsequenzen. IAAEG Discussion Paper No. 03/2010.

##### **Kai Kühne**

- Politische Arbeitsrechtsprechung? IAAEG Discussion Paper No. 04/2010.
- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al. (im Erscheinen; mit Dieter Sadowski).

##### **Vanessa Mertins**

- Experiential Learning with Experiments. International Review of Economics Education 9(2), 59-66 (mit Henrik Egbert).
- Ökonopoly® — Wirtschaftsspiele im Experimentierkasten. ALWIS e.V. (mit Simone Groh u.a.)

**Dieter Sadowski**

- Success and failure of PhD programmes: An Empirical Study of the interplay between interests, resources and organisation. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Governance and performance in the German Public Research Sector. Dordrecht: 107-124 (mit Peter Schneider und Nicole Thaller).
- The impact of New Public Management instruments on PhD education. Higher Education 59: 543-565 (mit Peter Schneider).
- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al. (im Erscheinen; mit Kai Kühne).

**8.2.2 Herausgeberschaften****Dieter Sadowski**

- Journal of Educational Administration
- Managementforschung
- European Journal of Law and Economics
- Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ehemals: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung )
- Industrielle Beziehungen – German Journal of Industrial Relations (seit 2008 geschäftsführender Herausgeber)
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht
- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen
- Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung
- Management Revue
- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

**8.3 Korrespondierende Mitglieder****Uschi Backes-Gellner**

- More Years, More Life: Recommendations of the Joint Academy Initiative on Aging. Stuttgart ( mit Jürgen Baumert, Ulrich Becker, Axel Börsch-Supan, Josef Ehmer, Karl M. Einhäupl, Otfried Höffe, Reinhard F. Hüttl, Ulrich Keil, Kurt Kochsiek, Jürgen Kocka, Martin Kohli, Ulman Lindenberger, Bernhard Müller, Jürgen Nehmer, Jutta Schnitzer-Ungefug, Ursula M. Staudinger, Elisabeth Steinhagen-Thiessen, Gert G. Wagner and Georg Wick.
- Career Incentives and "Publish or Perish" in German and US Universities. European Education: A Journal of Issues and Studies 42 (im Erscheinen; mit Axel Schlinghoff).
- Differences in the educational paths of entrepreneurs and employees. Empirical Research in Vocational Education and Training (im Erscheinen; mit Simone N. Tuor und Daniela Wettstein).
- Apprenticeship Training, what for: Investment or Substitution? International Journal of Manpower 31: 545-562 (mit Jens Mohrenweiser).
- Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling: On the Importance of Good Work
- Climate and Labor Relations. Industrial and Labor Relations Review 63: 271-286 (mit Simone N. Tuor).

- Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtsstatsachenforschung. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 230: 420-435 (mit Jens Mohrenweiser).
- Guest editorial. International Journal of Manpower 31: 492-494 (mit Stefan C. Wolter).
- Risk-Return Trade-Offs to Different Educational Paths: Vocational, Academic and Mixed. International Journal of Manpower 31: 495-519 (mit Simone N. Tuor).
- Specificity of Occupational Training and Occupational Mobility: An Empirical Study Based on Lazear's Skill-Weights Approach. Education Economics 18: 1-17 (mit Regula Geel und Johannes Mure).
- Entrepreneurial Signaling. In: Leo Dana (Hg.): Encyclopedia of Entrepreneurship. Cheltenham; Lyme (im Erscheinen; mit Arndt Werner).
- Der Aspekt der Zeit in individuellen Weiterbildungsentscheidungen. Education Permanente (EP) (2010): 16-17 (mit Simone N. Tuor).
- Gleichwertig, andersartig und durchlässig? Bildungskarrieren im schweizerischen Bildungssystem. Die Volkswirtschaft 7: 43-46 (mit Simone N. Tuor).
- Stand und aktuelle Herausforderungen des japanischen Hochschulsystems. Hochschulmanagement 5: 21-24 (mit Shiho Futagami und Kerstin Pull).
- International Journal of Manpower. Special Issue (2010) on Economics of Vocational
- Education and Training Policies (mit Stefan C. Wolter).
- Corporate ownership and initial training in Britain, Germany and Switzerland. SKOPE
- Research Paper (im Erscheinen; mit Paul Ryan, Karin Wagner und Silvia Teuber).
- Survival in different institutional environments – how do similar engineering companies act in different countries? Working Paper 2010 (im Erscheinen; mit Silvia Teuber, Paul Ryan und Karin Wagner).
- Differences between entrepreneurs and employees in their educational paths. Swiss Leading House Working Paper Nr. 50 (mit Simone N. Tuor und Daniela Wettstein).
- Financial aspects of apprenticeship training in Germany, Great Britain and Switzerland. 2010 HBS (mit Paul Ryan, Karin Wagner und Silvia Teuber).
- Composition and Performance of Research Training Groups. ISU Working Paper No. 130 2010 (mit Birgit Unger und Kerstin Pull).
- Earning While Learning: Labor Market Returns to Student Employment During Tertiary Education. Swiss Leading House Working Paper No. 49, 2010 (mit Regula Geel).
- Trainee Pay in Britain, Germany and Switzerland: Markets and Institutions. SKOPE
- Research Paper No. 96, 2010 (mit Paul Ryan, Karin Wagner und Silvia Teuber).
- Training Participation of an Aging Workforce in an Internal Labor Market. University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No. 170 (mit Christian Pfeifer, Simon Janssen und Philip Yang).

#### **Bernd Frick**

- Gender Differences in Competitiveness: Empirical Evidence from Professional Distance Running. Labour Economics 18 (im Erscheinen).

- Temporal Variations in Technical Efficiency: Evidence from German Soccer. *Journal of Productivity Analysis* 33 (im Erscheinen; mit Young Hoon Lee).
- Analyzing Head Coach Dismissals in the German “Bundesliga” with a Mixed Logit Approach. *European Journal of Operational Research* 200: 151-159 (mit Carlos Pestana Barros und Joachim Prinz).
- The Football Players’ Labor Market: Recent Developments and Econom(etr)ic Evidence. In: Gali, Jordi; Xavier Vives (Hg.): *Football Economics: Proceedings of the 1st Armand Caraben Workshop*. Barcelona (im Erscheinen).
- Corporate Governance, Mitbestimmung und Unternehmensperformance. In: Möllers, Thomas M. J. (Hg.): *Internationalisierung von Standards*. Baden-Baden (im Erscheinen).
- Labor Markets in Professional Team Sports. In: Hendry, I. (Hg.): *International Handbook of Sport Management and Policy*. London (im Erscheinen).
- Panel Econometrics in Sports Economics Research. In: Dolles, Harald.; Sten Södermann (Hg.): *Handbook of Research on Sport and Business*. Northhampton (im Erscheinen).
- Ownership, Governance and Financial Performance of European Football Clubs: A Comparison of England, France, and Germany. In: Lenten, Liam (Hg.): *Economics of Sports Leagues: An International Perspective*. Northhampton (im Erscheinen).
- Career Duration in Professional Football: The Case of German Soccer Referees. In: Kahane, Leo H.; Stephen Shmanske (Hg.): *Handbook of Sports Economics*. Oxford (im Erscheinen).
- Salary Caps and Luxury Taxes in Professional Team Sports Leagues. In: Kahane, Leo H.; Stephen Shmanske (Hg.): *Handbook of Sports Economics*. Oxford (im Erscheinen; mit Dennis Coates).
- Corporate Reputation and Customers’ Value Perception: A Dynamic Analysis. In: Beckmann, Suzanne C.; Torsten Ringberg (Hg.): *The Six Senses – The Essentials of Marketing, Proceedings of the 39th Annual Conference of the European Marketing Academy*. Kopenhagen (im Erscheinen; mit Andreas Eggert und Jens Hogreve).
- Die Entlohnung von Fußball-Profis: Ist die vielfach kritisierte „Gehaltsexplosion“ ökonomisch erklärbar? In: Straubhaar, Thomas (Hg.): *Sport und Sportgroßveranstaltungen in Europa – Zwischen Zentralstaat und Regionen*, Hamburg (im Erscheinen).
- Die südamerikanisch-europäische Dominanz wird auch bei dieser WM zu beobachten sein. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 39: 249-253.

#### **Kerstin Pull**

- HR Outsourcing and Service Quality: Theoretical Framework & Empirical Evidence. *Personnel Review* (im Erscheinen; mit Irene Braun, Dorothea Alewell, Susi Störmer und Kirsten Thommes).
- Trennungsmanagement – Stand der Forschung und aktuelle empirische Befunde. In: Stock-Homburg, Ruth; Birgitta Wolff (Hg.): *Handbuch strategisches Personalmanagement* (im Erscheinen; mit Dorothea Alewell und Sven Hauff).
- Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 80: 1207-1229 (mit Kristin Chlosta, Marina Fiedler und Isabell Welp).
- The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. *Schmalenbach Business Review* 62: 378-400 (mit Kristin Chlosta).

- The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Governance and Performance in the German Public Research Sector: Disciplinary Differences. Dordrecht: 93-106 (mit Birgit Unger und Uschi Backes-Gellner).
- Viel Lärm um Nichts? Der Einfluss der Elterngeldreform auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Soziale Welt 61: 121-137 (mit Ann-Cathrin Vogt).
- Unterschiede in der fachlichen und demographischen Zusammensetzung deutscher Aufsichtsräte. Die Betriebswirtschaft 70: 239-257 (mit Martin Arnegger, Christian Hofmann und Karin Vetter).
- Stand und aktuelle Herausforderungen des japanischen Hochschulsystems. Hochschulmanagement 5: 21-24 (mit Shiho Futagami und Uschi Backes-Gellner).
- Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Experiments. Games 1: 89-102 (mit Werner Güth, Manfred Stadler und Agnes Stribeck).
- Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen: Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Zeitschrift für Personalforschung 24: 48-68 (mit Ann-Cathrin Vogt).

#### **Martin Schneider**

- Mapping the Institutional Capital of High-tech Firms: A Fuzzy-set Analysis of Capitalist Variety and Export Performance. Journal of International Business Studies 41: 246-266 (mit Conrad Schulze-Bentrop und Mihai Paunescu).
- Lehren aus der Krise: Beschäftigungspolitik der schöpferischen Zerstörung. Personal (im Erscheinen; mit K. Rütten).
- International Assignments – What do Employees Prefer? Cross-cultural Management – An International Journal (im Erscheinen; mit Doris Warneke).
- Politics and the German Federal Labor Court: A Comparison to the U.S. National Labor Relations Board. Die Betriebswirtschaft (im Erscheinen; mit Matthew M. Bodah).

### **8.4 Gemeinsame Herausgeberschaften**

#### **8.4.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht**

##### **Bernd Waas (Band 1 1993)**

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

##### **Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)**

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

##### **Benedikt Bödding (Band 3 1996)**

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

##### **Sebastian Krebber (Band 4 1997)**

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

**Erhard Hernichel (Band 5 1999)**

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

**Michael Gotthardt (Band 6 1999)**

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

**Christoph Teichmann (Band 7 1999)**

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

**Christopher Kasten (Band 8 1999)**

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

**Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)**

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

**Hayrullah Özcan (Band 10 2000)**

Erkrankung von Arbeitnehmern im europäischen Ausland.

**Oda Hinrichs (Band 11 2001)**

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

**Gunther Mävers (Band 12 2002)**

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

**Monika Schlachter (Band 13 2002)**

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

**Bernd Veigel (Band 14 2002)**

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

**Sabine Böhmert (Band 15 2002)**

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

**Bernd Waas (Band 16 2003)**

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

**Ulrich Zachert (Band 17 2004)**

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

**Vera Herkommer (Band 18 2004)**

Die Europäische Sozialklausel.

**Antje Fudickar (Band 19 2004)**

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarifverträge in der Europäischen Union.

**Wolfram Desch (Band 20 2005)**

Arbeitsrecht in Australien – Vom System der zentralisierten Zwangsschlichtung

zum Enterprise Bargaining.

**Nikolaus Bardenhewer (Band 21 2006)**

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

**Katja Nebe (Band 22 2006)**

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

**Hannah Blefgen (Band 23 2006)**

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

**Golo Weidmann (Band 24 2007)**

Die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 in Fällen mit Auslandsbezug.

**Mathias Maul-Sartori (Band 25 2008)**

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

**Daniela Groß (Band 26 2010)**

Die Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG.

**Christian Wagner (Band 27 2010)**

Der Arbeitskampf als Gegenstand des Rechts der Europäischen Union.

**Monika Schlachter (Band 28 2011)**

The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations.

**8.4.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik**

---

**Ruth Böck (Band 1 1996)**

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

**Kerstin Pull (Band 2 1996)**

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

**Musewa M'Bayo (Band 3 1996)**

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

**Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)**

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

**Uschi Backes-Gellner (Band 5 1996)**

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

**Bernd Frick (Band 6 1997)**

Mitbestimmung und Personalfluktuaton.

**Thomas Cleff (Band 7 1997)**

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

**Mattias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)**

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

**Jörg Basten (Band 9 1998)**

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

**Martin Schneider (Band 10 1998)**

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

**Susanne Wienecke (Band 11 2001)**

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

**Sabine Lindenthal (Band 12 2001)**

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

**Kerstin Reden (Band 13 2002)**

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

**Mattias Schmitt (Band 14 2002)**

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

**Joachim Junkes (Band 15 2002)**

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

**Sergi Vilá (Band 16 2003)**

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

**Kerstin Pull (Band 17 2003)**

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

**Oliver Ludewig (Band 18 2006)**

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten.

**Markus Helfen (Band 19 2007)**

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

**Dana Liebmann (Band 20 2009)**

Institutional Change in a Varieties of Capitalism Context. How to Explain Shifts from Coordinated Market Economies towards Liberal Market Economies in the 1990s - An Empirical Analysis of Cross-Country Data.

**8.4.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen**

**Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)**

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

**Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)**

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

**Norbert Brühl (Band 3 1997)**

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

**Rainer Krütten (Band 4 1997)**

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

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

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

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

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

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

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

**Susanne Vaudt (Band 8 2001)**

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

**Rolf Dockter (Band 9 2002)**

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

**Florian Turk (Band 10 2003)**

Betriebliches Gesundheitskapital.

**Joachim Prinz (Band 11 2004)**

Why are wages upward sloping with tenure?

**Martin Schneider (Band 12 2004)**

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

**Thomas Fritz (Band 13 2006)**

Fußball und Strategie.

**Gunnar Pietzner (Band 14 2007)**

Krankenstands- und Arbeitslosenquote in Deutschland. Eine ökonomische Perspektive.

**Iris Möller (Band 15 2007)**

Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance.

**Catharina Leilich (Band 16 2007)**

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

**Björn Hinderlich (Band 17 2007)**

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel. Ein britisch-deutscher Vergleich.

**Ulrich G. Daamen (Band 18 2008)**

Die Performance deutscher Kinofilme und zeitgenössischer Darsteller des deutschen Films.

**Mihai Paunescu (Band 19 2008)**

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

**Silke C. Daamen (Band 20 2008)**

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

**Chris Windhövel (Band 21 2008)**

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

**Frank Maass (Band 22 2009)**

Kooperative Ansätze im Corporate Citizenship. Erfolgsfaktoren gemeinschaftlichen Bürgerengagements von Unternehmen im deutschen Mittelstand.

**Nicole Thaller (Band 23 2009)**

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

**Kersten Ruoss (Band 24 2009)**

Allokation von Verfügungsrechten und die Governance von Fußballunternehmen. Eine empirische Analyse unter institutionenökonomischen Aspekten.

**Doris Warneke (Band 25 2011)**

Arbeitnehmerpräferenzen für einen internationalen Arbeitereinsatz: Eine Conjoint-Analyse.

**8.4.4 Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung**

**Thomas Groß, Natalie Arnold (Band 1 2007)**

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

**Natalie Arnold (Band 2 2007)**

Die Bedeutung der Wissenschaftsfreiheit für die Fraunhofer-Gesellschaft.

**Heide Klug (Band 3 2008)**

Hochschulreformen und Informationssysteme. Organisation – Personen – Technik.

**Corinna Nadine Schulz (Band 4 2008)**

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

**Dorothea Jansen (Band 5 2009)**

Neue Governance für die Forschung. Tagungsband anlässlich der wissenschaftspolitischen Tagung der Forschergruppe 'Governance der Forschung'. Berlin, 14.-15. März 2007.

**Katrin Baltes (Band 6 2010)**

Ausbildungsunterschiede zwischen Universität und Fachhochschule. Eine Fallstudie zum hochschultypspezifischen Studierendenhabitus im Fach Betriebswirtschaftslehre.

**Linda-Martina Apel (Band 7 2009)**

Verfahren und Institutionen zum Umgang mit Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Rechtsvergleichende Untersuchung zwischen Deutschland, Dänemark und den USA.

**Christoph Neuhaus (Band 8 2010)**

Vergleichende Analysen von Forschungsleistungen : Forschungsgruppen im Spiegel bibliometrischer Indikatoren.

**Simon Sieweke (Band 9 2010)**

Managementstrukturen und outputorientierte Finanzierung im Hochschulbereich: zum Instrumentarium des Neuen Steuerungsmodells im Hinblick auf Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie.

**Thomas Groß, Remzi N. Karaalp, Anke Wilden (Band 10 2010)**

Regelungsstrukturen der Forschungsförderung: staatliche Projektfinanzierung mittels Peer-Review in Deutschland, Frankreich und der EU.

**Margrit Seckelmann, Stefan Lange, Thomas Horstmann (Band 11 2010)**

Die Gemeinschaftsaufgaben von Bund und Ländern in der Wissenschafts- und Bildungspolitik: Analysen und Erfahrungen / [Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft].

**9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG****9.1 Personal- und Organisationsentwicklung**

Juristische Mitarbeiterinnen:

- **Ass. jur. Kornelia Donner**

Ab Herbst 2000 studierte Kornelia Donner Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht sowie zwei Zusatzausbildungen in VWL. Im Jahre 2003 studierte sie Rechtswissenschaften und Philosophie an der University of Fort Hare, Südafrika. 2007 beendete sie ihr Studium mit dem Ersten Juristischen Staatsexamen in Trier. Das Referendariat absolvierte Kornelia Donner am OLG Koblenz. Stationen des Referendariats verbrachte sie unter anderem bei der Kanzlei Bangani Attorneys in East London, Südafrika und bei White & Case LLP in Frankfurt. Im September 2009 legte sie das Zweite Juristische Staatsexamen ab. Von Dezember 2008 bis Mai 2010 arbeitete sie bei der Kanzlei Kibler/Nieporte in Trier. Seitdem ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der juristischen Abteilung des IAAEG tätig.

- **Ref. jur. Laura Stephan**

Ab Herbst 2004 studierte Laura Stephan Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, die sie 2006 abschloss. Während des Studiums arbeitete sie als wissenschaftliche Hilfskraft, anfangs am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht von Prof. Birk, später am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG. Im Sommer 2009 schloss Laura Stephan ihr Hochschulstudium mit dem 1. Staatsexamen ab. Danach arbeitete sie bis April 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der juristischen Abteilung des Instituts bei Prof. Schlachter.

- **Ass. jur. Christina von Zingler**

Christina von Zingler (vormals Krahrmer) studierte ab Oktober 2002 Rechtswissenschaften an der Universität in Trier. Nach Abschluss des ersten juristischen Staatsexamens im Frühjahr 2007 absolvierte sie das Rechtsreferendariat im Bezirk des Oberlandesgerichts Koblenz. Dabei war sie in den Stationen dem Landgericht Koblenz, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier und dem Jugendgericht Trier zugewiesen. In der Rechtsberatungsstation studierte sie ein Semester an der Deutschen Verwaltungshochschule in Speyer. In der Wahlstation war sie der Redaktion „Recht und Justiz“ des ZDF in Mainz zugewiesen.

Seit September 2009 ist Christina von Zingler wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier am Institut für Umwelt- und Technikrecht (IUTR). Seit

Sommer 2010 ist sie außerdem wissenschaftliche Mitarbeiterin von Frau Prof. Schlachter am IAAEG.

### Stipendiaten:

- **Mag. Michele Griessmair**

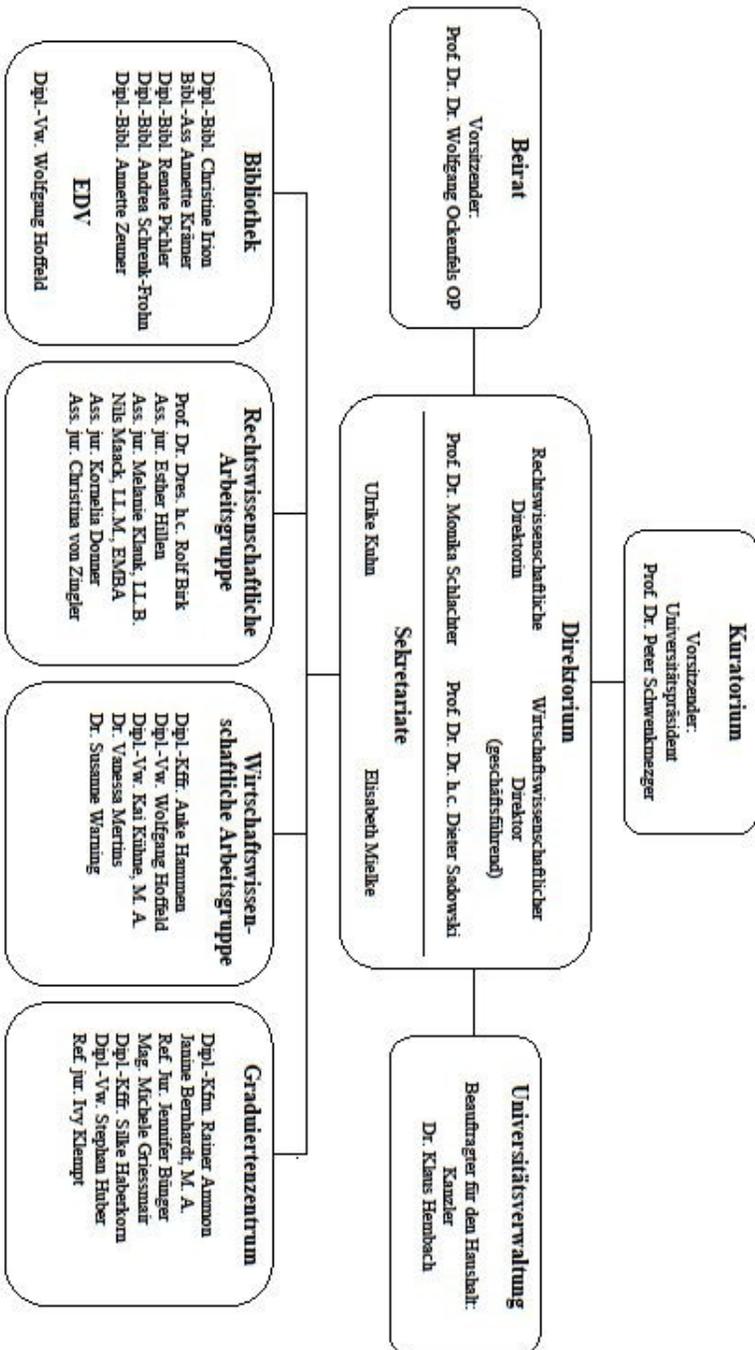
Michele Griessmair studierte von 1999 bis 2005 an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien Betriebswirtschaftslehre und Publizistik- und Kommunikationswissenschaften. Die Schwerpunkte des Studiums waren Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management, Internationales Marketing & Management und Medienforschung. Studienbegleitend absolvierte er einen Universitätslehrgang für Markt- und Meinungsforschung. Während des Studiums arbeitete er an Entwicklungshilfeprojekten in Indonesien und Brasilien mit. Von 2007 bis 2010 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Betriebswirtschaftslehre der Universität Wien (Lehrstuhl für Organisation und Planung) tätig.

## 9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2011)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0) 651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@iaaeg.de
Prof. Dr. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	schlachter@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeg.de
Ass. jur. Kornelia Donner	718	4745	donner@iaaeg.de
Ass. jur. Esther Hillen	728	4756	hillen@iaaeg.de
Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.	711	4763	klauk@iaaeg.de
Nils Maack, LL.M., EMBA	716	4758	maack@iaaeg.de
Ass. jur. Christina von Zingler	712	4715	vonzingler@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Kfvr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld	715	4759	hoffeld@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.	719	4755	kuehne@iaaeg.de
Dr. Vanessa Mertins	729	4746	mertins@iaaeg.de
Dr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Christine Irion	707	4767	irion@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.- Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Wolfgang Hoffeld)	715	4759	hoffeld@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			<a href="http://www.iaaeg.de">http://www.iaaeg.de</a>

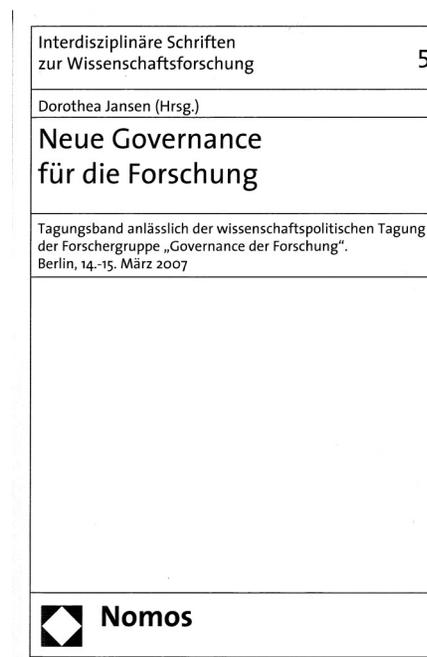
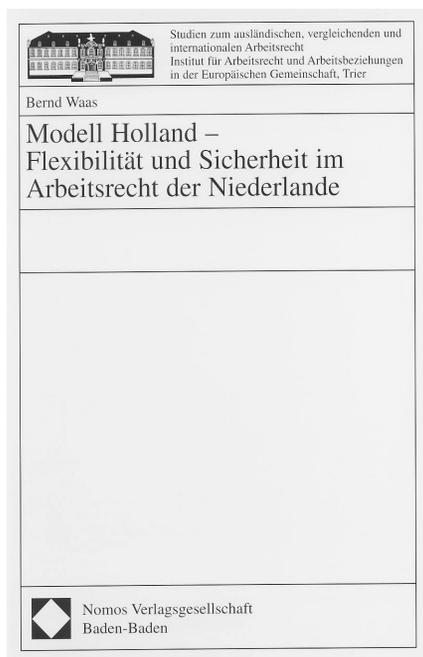
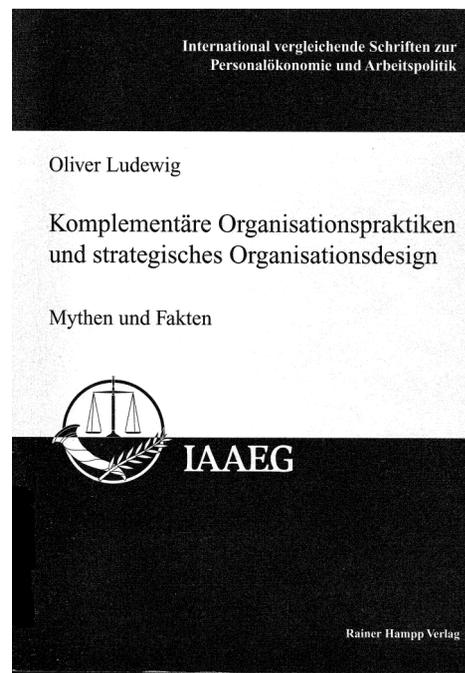
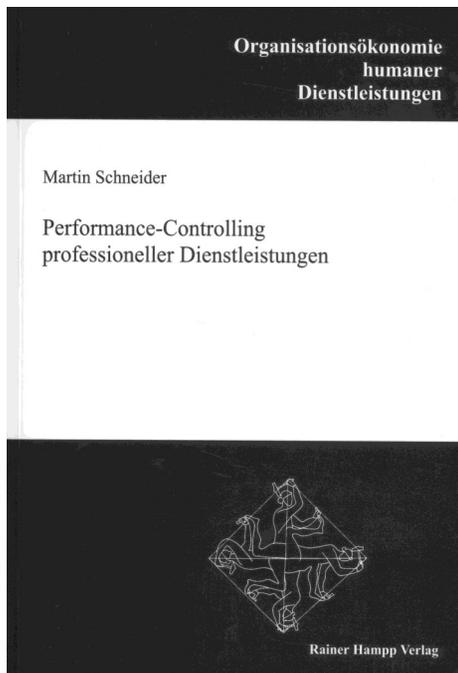
9.3 Organigramm

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

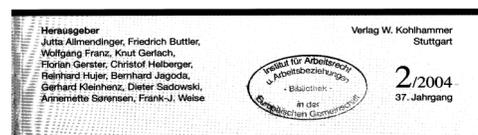
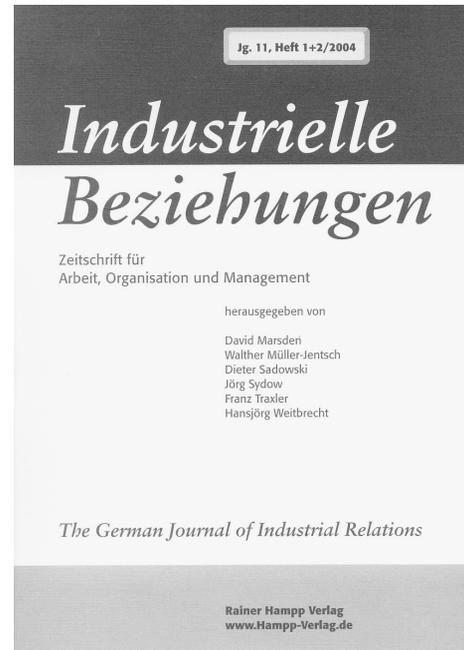
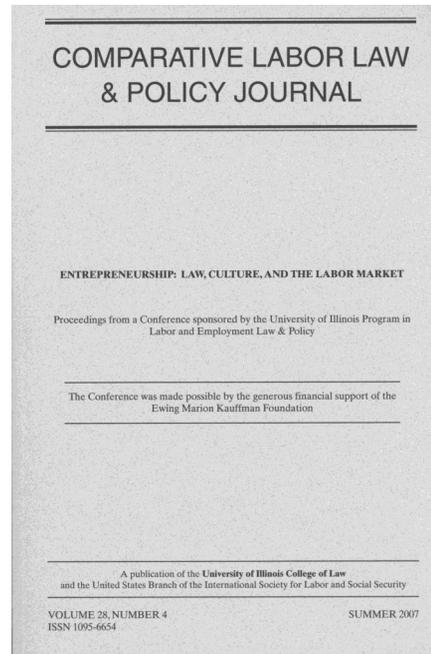


10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



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

Zeitschrift für

# Vergleichende Rechts- wissenschaft

Archiv für Internationales Wirtschaftsrecht

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

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

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

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

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

**Bernhard Großfeld**  
Rechtsvergleichende Zeichenkunde: Gottesname/Gotteszahl (90)

**Literatur** (101)

Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg

76978

# EuZA Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EJLL European Journal of Labour Law

4/2008

*Volker Rieble/Sebastian Kolbe:*  
Vom Sozialen Dialog zum europäischen Kollektivvertrag? 455

*Hermann Reichold/Sabine Krauch:*  
The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in Germany 482

*Manuela Rauch:*  
Die Entwicklung des englischen Antidiskriminierungsrechts im Jahr 2007 501

*Manou Rieder/Sabine Diekmann:*  
Verbot der Diskriminierung befristeter Beschäftigter bei der Gewährung von Dienstalterzulagen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13.9.2007 (Rechtssache del Cerro Alonso) 515

*Achim Seifert:*  
Die vertragserrechtliche Tarifverpflichtung vor dem Europäischen Gerichtshof – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3.4.2008 (Rechtssache Rüffert) 526

*Abbo Junker:*  
Verkürzung von Arbeitnehmeransprüchen im Transportgewerbe durch zwischengeschaltete Limited Companies – Urteil des Employment Appeal Tribunal vom 21.12.2007 (Blaise v. MBT Transport Ltd.) 540

*Länderberichte* 558

*Tagungsberichte* 568

*Buchbesprechungen* 577

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

---

**11 Presseschau**

---

---

**Unijournal 01/2010, S. 37:**

---

**Europäisches Recht interdisziplinär  
Tagung am IAAEG führt renommierte Wissenschaftler zusammen**

Im Rahmen der siebten Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Recht und Ökonomie fanden die „4th French-German Talks in Law and Economics“ am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) statt. Zentrales Thema der Veranstaltung waren Besonderheiten des kontinentaleuropäischen Rechts aus einem interdisziplinären Blickwinkel unter Berücksichtigung sowohl ökonomischer als auch juristischer Perspektiven. Eröffnet wurde die Tagung von Prof. Anthony Ogus, der das Zusammenwirken von Recht und Ökonomie im kontinentaleuropäischen Recht und dessen Verhältnis zum angelsächsischen Rechtssystem diskutierte. Prof. Ogus ist ein vielfach ausgezeichnete Rechtswissenschaftler der University of Manchester, der für sein Lebenswerk u. a. als Fellow in die British Academy gewählt wurde. Viel Beachtung fand außerdem ein Vortrag des Ökonomen Prof. Urs Schweizer von der Universität Bonn, der einen Vorschlag für ein allgemeines Prinzip zur Haftung für durch falsche Informationen in der Unternehmenspublizität hervorgerufene Schadensfälle präsentierte.

Prof. Dominique Demougin, der einen Lehrstuhl für Law & Economics an der European Business School innehat, stellte eine rechtsökonomische Analyse von Gemeinschaftsklagen vor. Unter den Teilnehmern waren darüber hinaus Forscher aus Indien, Großbritannien, Frankreich, Spanien, den Niederlanden, Österreich und Deutschland. Neben diversen Referenten aus den Reihen des IAAEG waren außerdem Prof. Jan von Hein, Vanessa Seibel und Sonja Stadler von der Professur für Zivilrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung der Universität Trier an der Tagung beteiligt. (Thomas Zimmermann)

---

**Unijournal 01/2010, S. 37:**

---

**Diskriminierung durch altersspezifische Gesetze?  
Workshop des IAAEG beschäftigte sich mit Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

Ein Workshop zum Thema „Extending the Working Life: Empirical Analyses of Legal Regulations and their Enforcement“ fand am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) statt. Die Direktorin des IAAEG, Prof. Monika Schlachter, die den Workshop gemeinsam mit Prof. Dieter Sadowski veranstaltete, ist Berichterstatterin über das Verbot von Altersdiskriminierung in Arbeitsbeziehungen beim 18. Internationalen Kongress für Rechtsvergleichung, der vom 25. Juli bis zum 1. August 2010 in Washington stattfinden wird.

Die Beiträge der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Teilnehmer aus den USA, den Niederlanden, Großbritannien, Norwegen und Deutschland behandelten insbesondere die Frage, ob altersspezifische Gesetzesregelungen ältere Arbeitnehmer diskriminieren. Dieses Thema ist von herausragender Bedeutung für alternde Gesellschaften, weil es dem politischen Ziel einer längeren

Lebensarbeitszeit entgegensteht. Der Rechtswissenschaftler Prof. Armin Höland von der Universität Halle betrachtete in seinem Beitrag diesen Widerspruch zwischen politischer Absicht und empirischer Realität aus einer rechtssoziologischen Perspektive. Die Auswirkungen des „Age Discrimination in Employment Act“, eines Gesetzes gegen die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, auf die Beschäftigungssituation dieser Personengruppe in den USA diskutierte die Ökonomin Prof. Joanna Lahey von der Texas A&M University. Der graduelle Übergang von Arbeitnehmern in den Ruhestand, der früher nur als ein Weg zum früheren Renteneintritt betrachtet wurde, wird heutzutage auch als Möglichkeit der Verlängerung des Arbeitslebens gesehen. In ihrem Vortrag thematisierte Edith Batta, eine ehemalige Stipendiatin des Graduiertenzentrums „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ am IAAEG, die Rolle, die das Humankapital in diesem Prozess einnimmt. (Thomas Zimmermann)

**Unijournal 01/2010, S. 45:**

### **Gipfeltreffen der Personalökonominnen**

#### **Hochrangig besetztes und gut besuchtes Meeting auf Einladung des IAAEG**

Mit dem 13. Kolloquium zur Personalökonomie fand am 2. und 3. März die wichtigste personalökonomische Tagung im deutschsprachigen Raum an der Universität Trier statt. Der Einladung von Prof. Dieter Sadowski, dem Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der europäischen Gemeinschaft (IAAEG), folgten 77 Forscher aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.



Fünf der 77 Wissenschaftler, die an dem vom IAAEG einberufenen Kolloquium zur Personalökonomie teilnahmen (von links): Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski (IAAEG), Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen), Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Oliver Fabel (Wien) und Prof. Dr. Matthias Kräkel (Bonn).

Eröffnet wurde die Veranstaltung mit einem Vortrag von Prof. Dirk Sliwka von der Universität zu Köln, der die Ergebnisse eines Experiments zu den Anreizwirkungen von Bonuszahlungen vorstellte. Gemäß ihrem wachsenden Stellenwert in der Wirtschaftswissenschaft war der experimentellen Forschung über die Auftaktveranstaltung hinaus eine eigene Session gewidmet,

an der auch Dr. Vanessa Mertins mitwirkte, die das Experimentallabor des IAAEG leitet. Der Stand der theoretischen Forschung in der Personalökonomie stand am Abend des ersten Konferenztages im Mittelpunkt, als Prof. Frauke Lammers von der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung in Vallendar über optimale Beförderungssysteme referierte. Den Abschluss der Veranstaltung bildete ein Plenum zur empirischen Forschung: Prof. Uschi Backes-Gellner und

Regula Geel von der Universität Zürich stellten eine Untersuchung über Einkommensunterschiede bei Hochschulabsolventen vor. Neben zwei Referentinnen des IAAEG war Prof. Uwe Jirjahn, der seit dem vergangenen Sommersemester an der Universität Trier Arbeitsmarktökonomik lehrt, mit einem Vortrag über Gewinnbeteiligungen und Reziprozität am Kolloquium beteiligt.

---

**Unijournal 01/2010, S. 45:**

**Noteninflation und Hochschulgebühren  
Ausschuss des Vereins für Socialpolitik diskutierte Fragen der Bildungsökonomie**

Eine Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik zum Thema Hochschulökonomie fand vom 3. bis 5. März am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) statt. Auf Einladung von Prof. Kerstin Pull, die bis 2003 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG tätig war und seitdem an der Universität Tübingen einen Lehrstuhl für Personal und Organisation innehat, fanden sich eine Reihe renommierter Forscher und Nachwuchswissenschaftler am IAAEG zusammen. Neben den maßgeblichen Forschergruppen der Bildungsökonomie in Deutschland, Österreich und der Schweiz war mit Friedrich Buttler auch ein ehemaliger Rektor, Staatssekretär und Europapolitiker an der Diskussion beteiligt. Dominierendes Thema der vor allem empirischen Beiträge waren Fragen der Noteninflation im Wettbewerb der Universitäten, die Frage der Mobilitätswirkungen von Hochschulgebühren, der Wirtschaftseinfluss, der über Hochschulräte ausgeübt wird, und schließlich auch Fragen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung: Wovon hängt es ab, ob Fachbereiche nennenswerte Investitionen in ihre Doktoranden tätigen – ein Langzeitprojekt am IAAEG – und was bewirkt, dass potenzielle Nachwuchswissenschaftler im Wissenschaftssystem bleiben.

---

**Unijournal 4/2010, S. 14:**

**Die ersten Bachelor-Urkunden wurden überreicht  
Absolventenfeier im Fachbereich IV - Schumpeter-Preis zum zweiten Mal vergeben**

Bereits zum 20. Mal verabschiedete der Fachbereich IV der Universität Trier am 26. November die diesjährigen 325 Absolventen. Neben der Verleihung der Magister- und Diplomurkunden überreichte der Dekan, Prof. Dr. Bernd Walter, erstmals auch 74 „Bachelor of Science“-Urkunden. Besonders ausgezeichnet wurden die jeweils Besten ihres Fachs. Die besten Diplomurkunden wurden überreicht im Fach Betriebswirtschaftslehre an David Johannes Rapp, im Fach Volkswirtschaftslehre an Verena Dill, im Fach Soziologie an Stephanie Junk, im Fach Mathematik an Bernhard Dierolf, im Fach Informatik an Andreas Johannes Marx und im Fach Wirtschaftsinformatik an Stefan Endres und Christoph Gimmler. Als Beste im Fach Magister der Wirtschaft wurde Polina Popova und im Fach Magister der Soziologie Sebastian Beil geehrt. Den besten Bachelor-

Abschluss im Fach Betriebswirtschaftslehre erzielte Christian Fisch. Im Rahmen der Absolventenfeier fand auch die Verleihung des Joseph A. Schumpeter-Preises statt. Mit dem Preis wird an Joseph Alois Schumpeter erinnert, einen Harvard-Ökonomen österreichischer Herkunft, dessen Werk gleichermaßen von wirtschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Theorie, Praxis und Politik gekennzeichnet ist. Schumpeter ist insbesondere als unkonventioneller Denker der Volkswirtschaftslehre für seine Theorie der kreativen Zerstörung bekannt. Die Ehrung wurde stellvertretend für den Förderer des Preises, die Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung Mainz, von dessen Präsident Stefan Hardt und von Prof. Dr. Hans Braun, Vorsitzender der Jury des Josef A. Schumpeter-Preises, durchgeführt. Den Schumpeter-Preis erhielt Anke Hammen, deren Publikation „Die Wirkung von Mehrfachqualifikationen auf Einkommen und Zufriedenheit“ sich hinreichend auf das sozialwissenschaftliche/statistisch-ökonomische Werk von Schumpeter bezieht. Anke Hammen hat an der Universität Trier im Schwerpunkt „Services Administration & Management“ studiert und ist derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) sowie Doktorandin im Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“. In der traditionellen Absolventenrede blickte der Absolvent und Jahresbeste des Fachs Mathematik, Bernhard Dierolf, auf Erfahrungen und Erlebnisse während seines Studiums zurück, klärte das Publikum über das Wesen des Mathematikers auf und verdeutlichte im Stil einer Vorlesung die Materie und auch die Leidenschaft der Mathematik. Motivation und Zuversicht für das anstehende Berufsleben begründeten Jörg Huber, Vorsitzender des Vereins der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler der Universität Trier, sowie Dr. Dominik Risser, Assistent des Vorstandssprechers der Südzucker AG und selbst Trierer Alumnus, in ihrer Rede. Dr. Dominik Risser berichtete in seinem Gastvortrag von seinen Erfahrungen an der Universität Trier sowie im Berufsleben. Er sprach den Absolventen Mut für die Berufsfindung zu und gab ihnen auf humorvolle Art und Weise lehrreiche Ratschläge mit auf den Weg. Musikalisch untermalt wurde die Veranstaltung durch die Big-Band des Friedrich-Wilhelm-Gymnasiums unter der Leitung von Bernhard Nink, die mit ihrem umfangreichen Repertoire für Stimmung im Saal sorgte. Im Anschluss an die Ehrung fand im Foyer ein Umtrunk statt. Organisiert wurde dieser durch das Dekanat des Fachbereichs IV, das mit seinen freiwilligen Helfern und Sponsoren zu einem hervorragenden Gelingen der Veranstaltung beigetragen hat. (Daniel Hilland)



Anke Hammen nahm den Joseph A. Schumpeter-Preis aus den Händen des Stifter-Vertreters Stefan Hardt (links) und des Jury-Vorsitzenden Prof. Dr. Hans Braun in Empfang.

„Die Wirkung von Mehrfachqualifikationen auf Einkommen und Zufriedenheit“ sich hinreichend auf das sozialwissenschaftliche/statistisch-ökonomische Werk von Schumpeter bezieht. Anke Hammen hat an der Universität Trier im Schwerpunkt „Services Administration & Management“ studiert und ist derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) sowie Doktorandin im Graduiertenkolleg „Bildungsrechtsregime und Wettbewerbsfähigkeit“. In der traditionellen Absolventenrede blickte der Absolvent und Jahresbeste des Fachs Mathematik, Bernhard Dierolf, auf Erfahrungen und Erlebnisse während seines Studiums zurück, klärte das Publikum über das Wesen des Mathematikers auf und verdeutlichte im Stil einer Vorlesung die Materie und auch die Leidenschaft der Mathematik. Motivation und Zuversicht für das anstehende Berufsleben begründeten Jörg Huber, Vorsitzender des Vereins der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler der Universität Trier, sowie Dr. Dominik Risser, Assistent des Vorstandssprechers der Südzucker AG und selbst Trierer Alumnus, in ihrer Rede. Dr. Dominik Risser berichtete in seinem Gastvortrag von seinen Erfahrungen an der Universität Trier sowie im Berufsleben. Er sprach den Absolventen Mut für die Berufsfindung zu und gab ihnen auf humorvolle Art und Weise lehrreiche Ratschläge mit auf den Weg. Musikalisch untermalt wurde die Veranstaltung durch die Big-Band des Friedrich-Wilhelm-Gymnasiums unter der Leitung von Bernhard Nink, die mit ihrem umfangreichen Repertoire für Stimmung im Saal sorgte. Im Anschluss an die Ehrung fand im Foyer ein Umtrunk statt. Organisiert wurde dieser durch das Dekanat des Fachbereichs IV, das mit seinen freiwilligen Helfern und Sponsoren zu einem hervorragenden Gelingen der Veranstaltung beigetragen hat. (Daniel Hilland)

[www.hunderttausend.de](http://www.hunderttausend.de), Freitag, 03.12.2010:

### Science Slam - Wissenschaft als Bühnenshow

Beim ersten Trierer Science Slam am Donnerstagabend in der Uni-Mensa Tarforst präsentierten vier junge Wissenschaftler jeweils binnen zehn Minuten ihre Forschungsvorhaben im Stile des Lesebühnen-Pop. Als klarer und verdienter Sieger ging der Trierer Sozialwissenschaftler Kai Kühne hervor, der sein Promotionsthema zur "Politischen Arbeitsrechtsprechung" vorstellte. Im Videobeitrag zeigt hunderttausend.de den kompletten Vortrag des Siegers.

Akademiker sind normalerweise keine Rampensäue. Täglich werden an Deutschlands Universitäten hunderte Referate gehalten, von denen nur ein Bruchteil wirklich gut ist. Meist gehen sie besonders dann gewaltig in die Hose, wenn sie bemüht auf lustig getrimmt werden. Ein wichtiger Grund dürfte darin liegen, dass an hiesigen Hochschulen die publikumsorientierte Darstellung akademischer Themen seit jeher als "unseriös" verpönt ist und Forscher, die ihre Erkenntnisse in populärwissenschaftlichen Büchern der Allgemeinheit zur Verfügung stellen, im verkopften Elfenbeinturm spürbar an Prestige einbüßen.

Eine paradoxe Situation, zumal die Wissenschaft doch ihrem eigenen Anspruch nach dem gesamtgesellschaftlichen Fortschritt dienen will. Beim "Science Slam" ist das endlich möglich: "Wie beim Poetry Slam treten hier Vortragende gegeneinander an", erklärt Andreas Wagner vom Studierendenwerk Trier, das den Wettstreit gemeinsam mit dem Verein "Kulturraum Trier" veranstaltet. "Sie müssen ihre Forschungsvorhaben in einer vorgegebenen Zeit möglichst unterhaltsam einem Laienpublikum vorstellen." Dabei werde nicht nur der Inhalt, sondern vor allem die Art der Darbietung von den Zuschauern bewertet.

Von Beginn an ist die Pionierstimmung im Mensakeller kaum zu leugnen. Mit Christian Happ von der Universität Luxemburg hat gleich der erste Performer Probleme, seine Power-Point-Präsentation zu starten: "Weiß einer, wie ich das auf den Beamer bekomme?" - "F5", schallt es aus dem offensichtlich computeraffinen Publikum. Ohne eigenes Warm-Up hat er damit die Leute schon hinter sich, zumal das Sujet des Psychologen das Herz jedes Nerds aufgehen lassen dürfte: "Empathie in Videospiele."

In einem Experiment ließ Happ eine Gruppe eine Empathie hervorrufende Szene aus dem Film "Street Fighter" anschauen, einer anderen wurde ein neutraler Ausschnitt aus "Der letzte Kaiser" gezeigt. Dann spielten beide Gruppen ein Gewalt-Videospiel, wurden anschließend mit Kleingeld versorgt und dazu angeregt, eine Spende in die bereitstehende Spardose zu entrichten. Das wenig überraschende Resultat: Wer im Spiel in der Opferrolle gewann, spendete deutlich mehr als diejenigen, die das Spiel als Bösewicht für sich entschieden. Happs Darbietung besticht in erster Linie durch den inhaltlich absolut massentauglichen Gegenstand.

Als der Trierer Kai Kühne die Bühne betritt, vermögen bereits vage Ahnungen aufzukommen, dass hier gleich ein echter Favorit loslegen könnte. Spätestens, als der rundbebrillte Sozialwissenschaftler mit seinem an Johann König erinnernden Sprachduktus die politische Arbeitsrechtssprechung zu erklären beginnt, hat er die ersten Lacher bereits eingeheimst: "Wir stellen uns einen kleinen Arbeitnehmer vor, der im Schweiß seines Angesichts vor sich hin

lohnarbeitet, um die Gier der herrschenden Klasse nach Mehrwert zu befriedigen." Weil der karge Lohn nicht ausreicht, um Spielschulden und die 12 adipösen Kinder durchzubringen, schnappe er sich das scheinbar herrenlose Leergut aus seinem Büro, um vom Pfandgeld Zutaten für eine Wassersuppe zu besorgen. "Leider ist sein Chef Eigentümer des Leerguts und der findet das gar nicht lustig, denn er wollte sich von dem Pfandgeld einen neuen Siegelring kaufen und entlässt den Arbeitnehmer." Kühnes Fragestellung lautet nun, ob Richter mehrheitlich tendenziös zugunsten der Arbeitgeberseite entscheiden. Zur Beantwortung habe er sich in einer quantitativen Analyse Urteile angeschaut und die Arbeitsrichter anhand von fünf Faktoren durchleuchtet: politische Couleur, Dienstjahre, Geschlecht und soziale Herkunft beziehungsweise Bildungsgrad.

Untermalt werden Kühnes Erläuterungen durch selbstgezeichnete Comics, die humorvoll das Gesagte optisch unterstützen. Da wird die Arbeiterschicht mal eben auf den in der Mülltonne lebenden "Oscar the Grouch" aus der "Sesamstraße" reduziert oder erzkonservative Richter als glatzköpfige Nazis mit Baseballschläger visualisiert. Sein Ergebnis: "Alter und soziale Herkunft sind wichtige Faktoren für Entscheidungen zugunsten der Arbeitgeber. Es macht also einen Unterschied, ob man in der Hitlerjugend oder im Kinderladen aufgewachsen ist."

David Loschelder referiert anschließend Forschungsergebnisse von Travis Proulx und Steven Heine zum Thema "Kafka, Zahnärzte und die New York Times." Der Trierer Sozialpsychologe berichtet amüsant von einer Gruppe, die die groteske Kafka-Erzählung "Ein Landarzt" lesen musste. Darin wird der Protagonist unter anderem mit zwei sprechenden Pferden konfrontiert und behandelt einen Patienten mit etlichen Würmern im Mund. Einer anderen Gruppe wurde eine schlüssige und stimmige Fassung der Geschichte vermittelt.

Beide Gruppen absolvierten nun einen Test, bei dem es um das unbewusste Lernen einer Buchstabengrammatik ging. Hatten die Teilnehmer die absurde Geschichte gelesen, konnten sie sich die Reihen besser merken. Loschelders Fazit: "Öfters mal ein gepflegtes 'Hä?' im Unterricht könnte dazu führen, dass die Schüler sich die Grammatik besser merken können."

Tobias Wolf sichert sich schließlich mit dem Vortrag zur "Geschichte der Mundpropaganda" zu Recht den zweiten Platz. Der Trierer Betriebswirt überträgt hier das berühmte Bibel-Bild vom verführerischen Apfel als verbotene Paradiesfrucht, der Adam durch eine Schlange angeboten wird, auf das Unternehmen "Apple". In seinem munter vorgetragenen und medial vergnüglich unterstützten Auftritt kommt er zu dem Schluss, dass der Firmen-Chef Steve Jobs die neue Schlange sei und seine willigen Käufer die heutigen Adams.

Dass der Tagessieg an Kai Kühne geht, kann daran aber nichts mehr ändern. Mit deutlichem Vorsprung geht er als durch Publikumsapplaus ermittelter Gewinner des ersten Trierer "Science Slam" hervor. Sein Humortalent konnte er bereits vor vielen Jahren erproben, wie er nach der Siegerehrung verrät: "Als ich noch Medienwissenschaft, Philosophie und VWL studierte, habe ich nebenbei manchmal Cartoons für die Neue Universal geliefert." Seine Doktorarbeit schreibt er derzeit am "Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG" am Campus II der Universität Trier. Weitere Auftritte als "Science Slammer" kann sich der 31-Jährige nach eigenem Bekunden gut vorstellen. Auch Andreas

Wagner hofft, dass die Veranstaltung Schule machen wird: "Wir erarbeiten gerade ein Konzept für weitere Science Slams und suchen aufgrund des erfreulich guten Andrangs auch größere Räumlichkeiten." (Text: Christian Baron)



